

Funktionsgruppenspezifischer

Tarifvertrag

für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4

- Lokfahrdienst -

verschiedener Unternehmen

des DB Konzerns

(FGr 4-TV)

Inhaltsverzeichnis	Seite
Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Befristete Arbeitsverträge.....	4
Abschnitt II Allgemeine Entgeltbestimmungen	
§ 3 Entgeltgrundlagen.....	5
§ 4 Berechnung des Entgelts.....	6
§ 5 Grundsätze für die Eingruppierung.....	6
§ 6 Entgeltausgleich.....	8
§ 7 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung.....	8
§ 8 Vermögenswirksame Leistung.....	8
§ 9 unbesetzt.....	9
§ 10 Jährliche Zuwendung.....	9
§ 11 Krankengeldzuschuss.....	10
Abschnitt III Zulagen und Prämien	
§ 12 Samstagszulage.....	11
§ 13 Sonntagszulage.....	11
§ 14 Vorfesttagsregelung.....	11
§ 15 Feiertagszulage.....	11
§ 16 Nachtarbeitszulage.....	12
§ 17 Ortsbezogene Zulagen.....	13
§ 18 Überzeitzulage.....	13
§ 19 Rufbereitschaftszulage.....	13
§ 19a Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz.....	13
§ 19b Prämie für Rettungszugbereitschaft.....	14
§ 19c Zulage Prüftätigkeit für Tf-Prüfer und Abnahmelokomotivführer.....	15
§ 20 Qualifikationszulage 1.....	15
§ 20a Qualifikationszulage 2.....	15
§ 21 Einmalige Entgeltzulagen.....	15
§ 22 Rundung und Anpassung.....	16
§ 23 Fahrentschädigung.....	16
§ 24 Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf.....	16
§ 25 unbesetzt.....	17
§ 26 Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen.....	17
§ 26a Zulage für die Tätigkeit als Tf-Trainer bzw. Fachtrainer.....	17
§ 27 unbesetzt.....	18
§ 27a unbesetzt.....	18
§ 28 unbesetzt.....	18
§ 29 unbesetzt.....	18
§ 30 unbesetzt.....	19
§ 31 unbesetzt.....	19
§ 32 unbesetzt.....	19
Abschnitt IV Entgeltsicherung	
§ 33 Rationalisierungszulagen.....	19
§ 34 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden.....	20
§ 35 unbesetzt.....	21
§ 36 Fahrtätigkeit.....	21
Abschnitt VI Arbeitszeit	
§ 37 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll.....	22
§ 37a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung.....	23
§ 37b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub.....	23

§ 37c Umsetzung des Wahlrechts.....	24
§ 37d Reduzierung der Jahresarbeitszeit.....	24
§ 38 Überzeit	25
§ 39 Arbeitszeitkonto	25
§ 40 Urlaub	26
§ 40a Zeitzuschlag für Nacharbeit.....	27
§ 41 Arbeitszeitbewertung.....	28
§ 42 Arbeitszeitverteilung.....	28
§ 42a Jahresruhezeitplan.....	34
§ 43 Beginn und Ende der Arbeitszeit.....	34
§ 44 unbesetzt	35
§ 45 unbesetzt	35
§ 46 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug	35
Abschnitt VII Besondere Bestimmungen	
§ 47 Übernachtungen	35
§ 48 Unternehmensbekleidung	36
§ 48a Entschädigung für Umkleidevorgänge.....	36
§ 49 unbesetzt	36
§ 50 unbesetzt	36
§ 50a Besondere Anlagen.....	36
Abschnitt VIII Schlussbestimmungen	
§ 51 Gültigkeit und Dauer	37
Anlagen	
Anlage 1: Unternehmen gemäß § 1 FGr 4-TV.....	38
Anlage 2: Tätigkeitsgruppenverzeichnis.....	39
Anlage 3: unbesetzt	44
Anlage 4: Basis-Entgelttabellen	45
Anlage 4a: Entgelttabellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage.....	48
Anlage 4b: Entgelttabellen zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage.....	50
Anlage 5: Qualifikationszulage.....	52
Anlage 6: unbesetzt	53
Anlage 7: unbesetzt	54
Anlage 8: Ortsbezogene Zulagen.....	55
Anlage 9: Sonderregelungen zum Wechsel aus dem FGr 4-TV in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und einem anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den FGr 4-TV.....	56
Anlage 10: Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer	58
Anlage 11: Abweichende Regelungen vom BasisTV	59
Anlage 12: Besondere Regelungen für die DB Cargo AG	60
Anhänge	
Anhang: Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst c NachwuchskräfteTV EVG	65

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 Betriebe nach Buchst. b, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 2 übertragen ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monats Tabellenentgelt überschreitet.
 - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - c) Auszubildende und Praktikanten,
 - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.
- (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 (NachwachskräfteTV EVG)“ fallen, Anhang zu diesem Tarifvertrag.

§ 2
Befristete Arbeitsverträge

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

Abschnitt II **Allgemeine Entgeltbestimmungen**

Bis 30. November 2023 gilt § 3 in der folgenden Fassung:

§ 3 **Entgeltgrundlagen**

(1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 2. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.

(1a) Abweichend von § 29 Abs. 6 BasisTV gilt:
In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.

(2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahrestabellenentgelts sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt ergibt sich aus der Anlage 4.

Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ nach § 37b gewählt, ist die Anlage 4a maßgeblich.

Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ nach § 37b gewählt, ist die Anlage 4b maßgeblich.

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

(3) a) Das Jahrestabellenentgelt sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt (Anlage 4) 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 der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.

bb) Hat der Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 1 Buchst. a zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.

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

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass § 37 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.

Ab 01. Dezember 2023 gilt § 3 in der folgenden Fassung:

§ 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 ist das 12,5er-Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV.

- (3) a) Das Jahrestabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).
 - 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 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 richtet sich nach der ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht, soweit sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nichts Abweichendes ergibt.

Werden dem Arbeitnehmer mehr als zwei Tätigkeiten übertragen und erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 2 geforderte Maß, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

- (2) a) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anlage 2 bemisst sich das Jahrestabelleneingelt nach der Berufserfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen und unmittelbar vor der Eingruppierung die jeweilige oder eine entsprechende einschlägige höherwertige Tätigkeit - auch außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags - tatsächlich ausgeübt hat. Ab dem 01. August 2010 sind bei der Ermittlung der Berufserfahrung Unterbrechungen wegen vorübergehender gesundheitlicher Fahrdienstuntauglichkeit unschädlich, sofern Arbeitnehmer unmittelbar vor und unmittelbar nach dieser Unterbrechung die maßgebliche Tätigkeit nicht nur vorübergehend ausgeübt haben. Zeiten der vorübergehenden Übernahme einer anderen Tätigkeit sind für die Berücksichtigung der Berufserfahrung unschädlich.

Hat der Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme oder aufgrund einer dauerhaften Leistungswandlung seine Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur ist.

- b) In den Fällen einer Höher- oder Herabgruppierung nach dem 31. Dezember 2014 bleibt der Arbeitnehmer in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Berufserfahrung gilt auch in der neuen Entgeltgruppe als anerkannte Berufserfahrung.

Wurde der Arbeitnehmer vor dem 01. Januar 2015 höhergruppiert, gilt in den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe folgendes:

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

- c) Hat der 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, finden Buchst. a und b sinngemäß Anwendung.
- (3) Berufserfahrung im Sinne des Abs. 2 ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags erworben wurde.

§ 6 Entgeltausgleich

- (1) a) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und haben sie die höherwertige Tätigkeit mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.
- b) Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppe 445 eingruppiert sind, haben ab dem 1. November 2023 keinen Anspruch auf Entgeltausgleich, wenn ihnen vorübergehend die Tätigkeit eines Fachtrainers, Tf-Trainers oder Tf-Prüfers übertragen ist.
- (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 der er eingruppiert ist.

§ 7 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 33 BasisTV).
- (2) Der neueingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Funktionsausbildung Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Lokomotivführers ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das anteilige Jahrestabellenentgelt bzw. das sich auf dieser Basis nach dem Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 447. Bei allen Einweisungen, Einführungen und Qualifikationsmaßnahmen, die nach der Erstausbildung zum Lokomotivführer aufbauend stattfinden, findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 8 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält 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 er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

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

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

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

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

- (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 erhalten und / oder für sie ein Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b oder c BasisTV gilt.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist -, bei Auszahlung des Jahrestabellenentgelts gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV in
- a) 12 Teilbeträgen: einen monatsbezogenen Betrag aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,
 - b) 12,5 Teilbeträgen: 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,
 - c) 13 Teilbeträgen: 100 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat.

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

- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - vom Arbeitgeber/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 hätten.
- (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 beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom 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. In diesem Fall gilt Abs. 1 Satz 2 als erfüllt.*
2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*

§ 11 Krankengeldzuschuss

- (1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber 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) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV) 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) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen 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 5,72 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 5,95 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 6,19 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 6,25 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 6,50 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 6,76 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

Nachtarbeitszulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage (NZ) in Höhe von 3,38 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 3,52 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 3,66 EUR) je Stunde.
- (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 3,60 EUR (ab 01. Dezember 2023 um 3,74 EUR, ab 01. August 2024 um 3,89 EUR) (pNZ 2),
 - b) die nach 24.00 und vor 04.00 Uhr begonnen wird, um 7,19 EUR (ab 01. Dezember 2023 um 7,48 EUR, ab 01. August 2024 um 7,78 EUR) (pNZ 3).
- (4) 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.
- (5) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der pNZ 1 nach Abs. 3 Satz 1 sowie der SZ nach Abs. 4 in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers erfolgt nicht.
- (6) Die pNZ 1 nach Abs. 3 Satz 1 und die SZ nach Abs. 4 finden keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts im Sinne des § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV. In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 33 Abs. 1 BasisTV besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 unberührt.

§ 17 Ortsbezogene Zulagen

- (1) Durch tarifliche Vereinbarungen können ortsbezogene Zulagen zum Monatstabellenentgelt festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des Monatstabellenentgelts angezeigt erscheinen lassen.
- (2) Zulagen im Sinne des Abs. 1 werden nach Maßgabe der Anlage 8 gezahlt.

§ 18 Überzeitzulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 4,45 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 4,63 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 4,82 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) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,54 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 2,64 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 2,75 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 2018 werden 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 70,94 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 73,78 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 76,73 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 46,43 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 48,29 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 50,22 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 26,57 EUR, (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 27,63 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 28,74 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 auch in das Langzeitkonto eingebracht werden. Für die Antragsfristen gilt § 4 Abs. 3 und 4 Lzk-TV 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.

§ 19b

Prämie für Rettungszugbereitschaft

Lokomotivführer, die Rettungszugbereitschaft leisten, erhalten zur Abgeltung der erhöhten Anforderungen (zusätzliche Ausbildung, besondere Atemschutztauglichkeit, persönliche Risiken bei Einsätzen in Tunneln u.a.) eine besondere Prämie (Pr Rzb).

Die Pr Rzb beträgt 14,00 EUR für jede tatsächlich geleistete Rettungszugbereitschaft.

Aufgrund der tatsächlich geleisteten Bereitschaft ist die Pr Rzb zu errechnen und diese nach den entsprechenden Abrechnungsbestimmungen zu erfassen und abzurechnen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Pr Rzb für Rettungszugbereitschaft sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie Rettungszugbereitschaft leisten, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 19c

Zulage Prüftätigkeit für Tf-Prüfer und Abnahmelokomotivführer

- (1) Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Tf-Prüfers oder Abnahmelokomotivführers übertragen ist, erhalten zur Honorierung der damit verbundenen besonderen Prüftätigkeiten kalendermonatlich eine Zulage (Prüf-Z) in Höhe von 69,11 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 71,87 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 74,74 EUR).
- (2) Hat der Arbeitnehmer ein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeitsoll, das geringer als die Referenzarbeitszeit ist, vereinbart, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 proportional.
- (3) Die Prüf-Z wird in die Berechnung der jährlichen Zuwendung als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil einbezogen.

§ 20

Qualifikationszulage 1

Arbeitnehmer erhalten eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 5.

§ 20a

Qualifikationszulage 2

- (1) Der Arbeitnehmer, der als Auslandslokomotivführer eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Tf-Trainers nicht nur vorübergehend übertragen ist - bzw. umgekehrt -, erhält eine monatlich zu zahlende Qualifikationszulage 2 in Höhe von 172,32 EUR (ab 01. Dezember 2023 in Höhe von 179,21 EUR, ab 01. August 2024 in Höhe von 186,38 EUR).
- (2) Der Arbeitnehmer, der als Tf-Prüfer in die Entgeltgruppe 443 eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Auslandslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist oder der nicht nur vorübergehend Auslandslokomotivführer prüft, erhält die Qualifikationszulage 2 nach Abs. 1.

§ 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 Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

§ 22 Rundung und Anpassung

- (1) Die zulagenberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, 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.

Bis 30. November 2023 gilt Abs. 2 in der folgenden Fassung:

- (2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 16 Abs. 1 und 3 Satz 2 Buchst. a und b, 18, 19, 19a, 19c und 20a erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 4a, 12,5er-Auszahlungsmodell) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 4a, 12,5er-Auszahlungsmodell).

Ab 01. Dezember 2023 gilt Abs. 2 in der folgenden Fassung:

- (2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 16 Abs. 1 und 3 Satz 2 Buchst. a und b, 18, 19, 19a, 19c und 20a 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 Fahrenschädigung

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer Tätigkeit nach Anlage 2 eingruppiert sind und Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden, erhalten für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrenschädigung für Lokomotivführer in Höhe von 6,65 EURO.
- (2) Die Fahrenschädigung wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

§ 24 Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf

- (1) Die Jahresabschlussleistung (JAL Grl Tf) richtet sich nach dem Konzern- und Geschäftserfolg im Systemverbund Bahn sowie dem Nachhaltigkeitsfaktor.
- (2) Die Höhe der JAL Grl Tf beträgt höchstens 20 v. H. aus 12 / 12,5-teilen 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 Grl Tf sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf einem Arbeitsplatz

mit der Tätigkeit Gruppenleiter Tf eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 25
unbesetzt

§ 26
Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen

- (1) Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 442) erhalten ein Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen, wenn diese für die Durchführung von Auslandsfahrten erforderlich ist und regelmäßig angewendet werden muss. Ein Anspruch auf die Leistungszulage besteht nur, wenn das Sprachniveau von mindestens B 1 im Sinne des europäischen Referenzrahmens erforderlich ist.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen dahingehend, dass für den Fall, dass durch zukünftige Verordnungsregelungen ein von B 1 abweichendes Sprachniveau festgelegt wird, eine entsprechende Anpassung erfolgt.

- (2) Englisch gilt nicht als Fremdsprache im Sinne von Abs. 1.
- (3) Das Leistungsentgelt beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Auslandsbezug 10,00 EUR.
- (4) Das Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zum Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen 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 diesem Leistungsentgelt wird die Anwendung besonderer Sprachkenntnisse honoriert, die mit der Eingruppierung nicht abgedeckt sind.

§ 26a
Zulage für die Tätigkeit als Tf-Trainer bzw. Fachtrainer

- (1) Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Tf-Trainers bzw. Fachtrainers ausführen (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 442), erhalten für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Zulage Praxistraining (PTZ).

Arbeitnehmer, die in Entgeltgruppe 445 eingruppiert sind, haben ab dem 1. November 2023 keinen Anspruch auf PTZ, wenn Ihnen vorübergehend die Tätigkeit eines Fachtrainers, Tf-Trainers oder Tf-Prüfers übertragen ist.

(2) Zulage für Trainingsdurchführung (PTZ 1)

Arbeitnehmer erhalten pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Durchführung eines Trainings sowie dessen unmittelbare Vor- oder Nachbereitung zum Inhalt hat, 12,50 EUR.

(3) Zulage für Trainingsentwicklung (PTZ 2)

Arbeitnehmer erhalten pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Konzeption oder Überarbeitung von Trainingsinhalten unter Anleitung eines Koordinators Trainingsentwicklung zum Inhalt hat, 17,50 EUR.

(4) Zulage für Koordinatoren Trainingsentwicklung (PTZ 3)

Arbeitnehmer, die dafür verantwortlich sind, Trainingsentwicklungsteams eigenständig zu führen (Koordinatoren Trainingsentwicklung), 200,00 EUR pro Quartal.

(5) Die PTZ 1 und 2 werden monatlich ermittelt und am Zahltag des nächsten Monats gezahlt.

(6) Die PTZ 1 bis 3 finden keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotizen:

1. *Anspruch auf die PTZ 1 bzw. die PTZ 2 besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Trainingsdurchführung bzw. Trainingsentwicklung geleistet wird.*
2. *Sind die Voraussetzungen der Abs. 3 oder 4 erfüllt, besteht neben der PTZ 3 Anspruch auf die PTZ 1 bzw. PTZ 2.*
3. *Die Bestimmungen zur PTZ 1 bis 3 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die eine Tätigkeit im Sinne dieser Bestimmung ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Mit diesen Leistungszulagen wird die Anwendung besonderer Kenntnisse honoriert, die mit der Eingruppierung als Tf-Trainer bzw. Fachtrainer nicht abgedeckt sind.*

§ 27
unbesetzt

§ 27a
unbesetzt

§ 28
unbesetzt

§ 29
unbesetzt

§ 30
unbesetzt

§ 31
unbesetzt

§ 32
unbesetzt

Abschnitt IV ***Entgeltsicherung***

§ 33 **Rationalisierungszulagen**

- (1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betriebliche Maßnahme, weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er 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 erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV) von
- 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) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.

5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist.
- (3) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 BasisTV (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 BasisTV finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Daneben wird ein Einmalbetrag gewährt, der das 4-fache des Differenzbetrags zwischen dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage des Wirksamwerdens der Änderungskündigung beträgt.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 BasisTV eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 34

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

- (1) Muss ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Muss ein Arbeitnehmer infolge eines bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen zurückzuführen sind, seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an sein Unternehmen abgetreten hat.
- b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 35
unbesetzt

§ 36
Fahrtätigkeit

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

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

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

- (3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag
- a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 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.

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:

$$\text{T AJaz} = \text{TgR} \times 5 \times \text{T Jaz Std.} / (\text{Rest-} \text{ Abrechnungszeitraum} \times 7 \times 261^*)$$

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

Es bedeuten:

- T AJaz = individuelles Jahresarbeitszeit-Soll des abweichenden Abrechnungszeitraums
TgR = Anzahl der Kalendertage des abweichenden Abrechnungszeitraums
T Jaz = 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.

Bis 30. November 2023 gilt § 37b in der folgenden Fassung:

§ 37b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 37a sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (**Anlage 4a**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV).
- c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ (**Anlage 4b**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV).
- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Dezember 2023 gilt § 37b in der folgenden Fassung:

§ 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).

- 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).

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.

§ 37d

Reduzierung der Jahresarbeitszeit

Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 TzBfG zu beachten.

§ 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.

§ 39 Arbeitszeitkonto

- (1) Für den 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.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungstechnisch dem ersten Kalendertag zugeschrieben.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung kann der 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.

§ 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 Buchst. a 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) (bleibt frei)
- (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 und 37d verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

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

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

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub nach § 42a Abs.1 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden. Dieses Wochenende ist ein Ruhetag im Sinne des § 42 Abs. 8 Nr. 3 Satz 1.
3. Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche. Die Regelungen zum Ruhetag vor dem Hauptjahresurlaub bleiben hiervon unberührt.
4. 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.

§ 40a Zeitzuschlag für Nachtarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von 5 Minuten je volle Stunde.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 40 Abs. 5 entsprechend.
- (4) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 3 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 3 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.
- (5) Alternativ zum Zusatzurlaub nach Abs. 3 und 4 können Arbeitnehmer wählen, diesen Zusatzurlaub vollständig bzw. teilweise in das Langzeitkonto oder in die bAV einzubringen.

§ 41 Arbeitszeitbewertung

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 37 und 37a für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.
- (2) Erfolgt der Einsatz des Arbeitnehmers nach einem sog. "Schichtfensterplan" oder "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 und 37a 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 und 37d 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, die dem Arbeitnehmer am Tag vor der Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt war. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 37 und 37a zu bewerten.
- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.

§ 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 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. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält 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.
 4. Für den Arbeitnehmer, der Schicht- und Wechselschichtarbeit leistet, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23.00 Uhr bis 04.00 Uhr 500 Stunden nicht überschreiten. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenau erfasst. Der Arbeitszeitanteil nach Satz 1 kann durch Betriebsvereinbarung erhöht werden. Die Nacharbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Arbeitszeiten nach Satz 4 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.
 5. bleibt frei
 6. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben.
 7. Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.
 8. Bei auswärtigen Ruhezeiten ist es gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen. Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit in der Heimat auszugleichen. Die Ausgleichspflicht nach Satz 2 besteht entsprechend auch bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

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

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

- (3) 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.
- (4) Die Ausbleibezeit des Arbeitnehmers soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden. Satz 1 gilt nicht für Firmenreisen.

Unter Berücksichtigung der Abs. 11 und 12 werden dem Arbeitnehmer mindestens 55 Prozent der Gesamtdauer einer Ausbleibezeit auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Bei der Berechnung wird kaufmännisch auf volle Minuten gerundet.

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

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

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

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

- (6) bleibt frei
- (7) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer
- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
 - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
 - c) nach dem 30. Juni 2011 erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6.00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall einer Disposchicht informiert, wird der Arbeitszeitwert der Disposchicht entsprechend § 41 Abs. 2 zu 50 Prozent angerechnet.
 - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als 5 Stunden, werden 5 Stunden zuzüglich 50 Prozent der über 5 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

- (7a) Sagt der Arbeitgeber keine Arbeitszeit nach Abs. 7 Buchst. d) ab und fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.
- (8) 1. Dem Arbeitnehmer 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. Mindestens 16 Ruhetage nach Satz 1 müssen einen vollen Kalendertag umfassen.
2. Dem Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers geboten erscheint.

Bis 31. Oktober 2023 gilt Nr. 3 in folgender Fassung:

3. Mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.

Über Satz 1 hinaus soll ein Ruhetag nach Nr. 2 als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.

Ab 01. November 2023 gilt Nr. 3 in folgender Fassung:

3. Mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage sind einmal im Kalendermonat mit Beginn spätestens am Freitag um 24 Uhr, frühestem Ende am Montag um 4 Uhr (Kernzeitraum) und einer Mindestlänge von 60 Stunden zu planen. Das freie Wochenende gilt als gewährt, wenn sich sein Beginn infolge Verspätung der letzten Fahrleistung oder unvorhersehbarer Ereignisse um bis zu 2 Stunden in den Kernzeitraum verschiebt, vorausgesetzt die Mindestlänge von 60 Stunden bleibt gewahrt. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.

Protokollnotiz:

Aufgrund der fernverkehrsspezifischen Besonderheiten der zentralen Leistungsplanung findet § 42 Abs. 8 Nr. 3 FGr 4-TV in der bis zum 31. Oktober 2023 geltenden Fassung bis auf Weiteres bei der DB Fernverkehr AG Anwendung. Sofern und sobald eine fernverkehrsspezifische Ausnahmeregelung nicht mehr gerechtfertigt ist, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen zur Anpassung dieser Ausnahmeregelung eintreten.

Über Satz 1 hinaus soll ein Ruhetag nach Nr. 2 als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers 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.

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

- (9) Die Gesamtanzahl der Ruhetage nach Abs. 8 versteht sich als Jahresbruttowert. Dem Arbeitnehmer 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. Die Regelungen des § 42a bleiben unberührt.

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

- (10) bleibt frei
- (11) 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, 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 den Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Der Arbeitnehmer kann sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

Bei der DB Cargo AG sind ab 01. November 2023 die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 12 zu beachten.

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. Abweichend von Satz 2 werden für den Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen, Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (12) Für den Arbeitnehmer 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 den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart hat.

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

- (13) Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht eine mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung enthalten, in die die gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG gelegt werden kann.
- (14) Der Arbeitnehmer soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs, abzüglich der Anzahl der nach § 41 Abs. 3 im Abrechnungszeitraum zu bewertenden Wochenfeiertage 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.
- (15) 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. 15 die Regelung des § 44 BasisTV zur Anwendung kommen soll.

**§ 42a
Jahresruhezeitplan**

- (1) Auf Basis der entsprechend der betrieblichen Regelungen durchgeführten Urlaubsplanung ist vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ab dem 13. Dezember 2009 für den Zeitraum einer Jahresfahrplanperiode ein verbindlicher Jahresruhezeitplan zu erstellen. Dieser Jahresruhezeitplan enthält
- a) mindestens 16 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 2, davon mindestens 8 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 3 Satz 1. Diese 16 Ruhetage sind so zu planen, dass sie außerhalb des geplanten Urlaubs liegen;
 - b) einen zusätzlichen Ruhetag nach § 42 Abs. 8 Nr. 3 Satz 1 unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub und

Protokollnotizen:

- 1. *Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.*
 - 2. *Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies dem Arbeitgeber nicht mit, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubs fest.*
- c) mindestens 5 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 1.
- (2) Zusätzlich zu Abs. 1 werden in betrieblich festgelegten unterjährigen Planungsperioden insgesamt mindestens weitere 5 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 2 oder Nr. 3 jeweils anteilig in den einzelnen Planungsperioden verbindlich geplant.
- (3) Von den verbindlich geplanten Ruhetagen nach Abs. 1 und Abs. 2 kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer immer abgewichen werden.

**§ 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 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 § 44 BasisTV und § 42 Abs. 15 findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 44
unbesetzt

§ 45
unbesetzt

§ 46
Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug

- (1) Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

Bei geplanten Unterbrechungen von bis zu 7 Minuten bleibt der Triebfahrzeugführer stets für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich. Standzeiten von mehr als 7 Minuten Dauer, mit Ausnahme der Halte während einer Zugfahrt, gehören nicht zur Fahrzeit.

- (2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens 3 Stunden in den Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr fällt, 8 Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage 8 Stunden nicht überschreiten.
- (3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

Abschnitt VII
Besondere Bestimmungen

§ 47
Übernachtungen

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

§ 48
Unternehmensbekleidung

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

§ 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

§ 50a
Besondere Anlagen

- (1) Bestimmungen zur Qualifizierung sind in der Anlage 10 geregelt.
- (2) Abweichende Regelungen zum BasisTV und bAV-TV ergeben sich aus Anlage 11.

Abschnitt VIII
Schlussbestimmungen

§ 51
Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2023 in Kraft und ersetzt den FGr 4-TV vom 09. Oktober 2023.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. März 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die nachfolgenden Anlagen und der nachfolgende Anhang sind Bestandteil des FGr 4-TV.
- (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.

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

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)
Bundesvorstand

.....
Martin Seiler

.....
Kristian Loroch

.....
Florian Weh

.....
Cosima Ingenschay

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 FGr 4-TV
Verkehr und Transport	
	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
	DB Cargo AG

Tätigkeitsgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe 447:

- Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer ausgebildet werden.
-

Entgeltgruppe 446:

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse A oder B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 1 oder Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

oder

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

mit Beschränkung der Zugfahrten und der erforderlichen Streckenkenntnis auf bestimmte Einsatzgebiete zur Bedienung der örtlichen Anlagen als Leerfahrten (ohne Verantwortung für Fahrgäste) auch außerhalb des Bahnhofs mittels lokbespannter Personenzüge, Triebzüge oder Triebwagen

wie z.B. **Rangierlokomotivführer**
Bereitstellungslokomotivführer 1

Entgeltgruppe 445:

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

wie z.B. **Streckenlokomotivführer**
Bereitstellungslokomotivführer 2

Ab 1. November 2023 gilt:

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 445 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Tf-Prüfer oder Tf-Trainer zu übernehmen.

Entgeltgruppe 444

Auslandslokomotivführer

Auslandslokomotivführer sind Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

und darüber hinaus:

- regelmäßig über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr eingesetzt werden und
- regelmäßig besondere Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb sowie der jeweils zugehörigen Sprache anwenden und
- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), welche die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie die entsprechenden Prüfungen beinhaltet, abgeschlossen haben.

Fachtrainer

Fachtrainer sind Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

und darüber hinaus

- regelmäßig Fahrten im Rahmen der Aus- oder Fortbildung oder der Funktionsausbildung von Auszubildenden und/oder Arbeitnehmern auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne durchführen

und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), bis 31. Oktober 2023 von mindestens 24 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) umfasst, welche die notwendige theoretische und praktische Ausbildung abgeschlossen haben.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter regelmäßigen Fahrten der Fachtrainer nicht nur gelegentliche Fahrten zu verstehen sind. Ebenso zählen nicht Fahrten zum Erwerb von Orts- und Streckenkunde sowie Gastfahrten dazu.*
2. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Fachtrainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Fahrtrainer entspricht.*

Ausführungsbestimmung:

Die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages erforderlichen Umgruppierungen und dann weiteren Eingruppierungen wird der Arbeitgeber orientiert an den Bedarfen für die Funktion des Fachtrainers vornehmen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

Entgeltgruppe 443

Tf-Trainer sind Arbeitnehmer, die

- Lokomotivführer und/oder
- Auszubildende für die Tätigkeit eines Lokomotivführers und/oder
- Fachtrainer

auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne in der Theorie und Praxis aus- oder fortbilden oder Funktionsausbildungen durchführen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Trainers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der 445 erfüllt.

Tf-Prüfer sind

Arbeitnehmer, die

- Lokomotivführer und/oder
- Auszubildende für die Tätigkeit eines Lokomotivführers und/oder
- Fachtrainer

auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne in der Theorie und Praxis aus- oder fortbilden oder Funktionsausbildungen durchführen und prüfen oder ausschließlich prüfen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Prüfers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 5 erfüllt.

Begriffsdefinition:

Prüfen (Feststellen von Kenntnissen und Fähigkeiten) bei den Lokomotivführern umfasst die verantwortliche

- *Abnahme des Nachweises der Befähigung zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen durch eine theoretische und praktische Prüfung entsprechend der TfV,*
 - *Abnahme der Ergänzungsprüfung für Betriebsverfahren und Zugbeeinflussungssysteme entsprechend TfV bzw. prüfungsrelevante Tätigkeiten, die zur Änderung des Eisenbahnfahrzeugführerscheins bzw. dessen Beiblatt führen,*
 - *Durchführung der direkten Überwachung der Lokomotivführer am Arbeitsplatz.*
-

Entgeltgruppe 442:

Gruppenleiter sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen u. a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Lokomotivführern

Voraussetzung für Gruppenleiter Lokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der 445.

Für die Tätigkeit Gruppenleiter der Entgeltgruppe 442 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

unbesetzt

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	46.054,25 €	47.660,75 €	49.267,38 €	50.873,63 €	52.480,00 €	54.086,50 €	54.653,38 €
443	42.305,88 €	43.590,75 €	44.876,25 €	46.161,25 €	47.446,63 €	48.731,50 €	49.298,50 €
444	41.471,25 €	42.638,63 €	43.805,88 €	44.998,88 €	46.166,13 €	47.346,25 €	48.192,88 €
445	39.406,13 €	40.586,25 €	41.753,50 €	42.933,63 €	44.113,75 €	45.281,13 €	46.127,75 €
446	36.507,13 €	37.674,38 €	38.867,38 €	40.034,63 €	41.201,88 €	42.382,00 €	43.228,63 €
447	34.031,38 €						

Monatstabellenentgelt bei 12er-Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.837,85 €	3.971,73 €	4.105,62 €	4.239,47 €	4.373,33 €	4.507,21 €	4.554,45 €
443	3.525,49 €	3.632,56 €	3.739,69 €	3.846,77 €	3.953,89 €	4.060,96 €	4.108,21 €
444	3.455,94 €	3.553,22 €	3.650,49 €	3.749,91 €	3.847,18 €	3.945,52 €	4.016,07 €
445	3.283,84 €	3.382,19 €	3.479,46 €	3.577,80 €	3.676,15 €	3.773,43 €	3.843,98 €
446	3.042,26 €	3.139,53 €	3.238,95 €	3.336,22 €	3.433,49 €	3.531,83 €	3.602,39 €
447	2.835,95 €						

Monatstabellenentgelt bei 12,5er-Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.684,34 €	3.812,86 €	3.941,39 €	4.069,89 €	4.198,40 €	4.326,92 €	4.372,27 €
443	3.384,47 €	3.487,26 €	3.590,10 €	3.692,90 €	3.795,73 €	3.898,52 €	3.943,88 €
444	3.317,70 €	3.411,09 €	3.504,47 €	3.599,91 €	3.693,29 €	3.787,70 €	3.855,43 €
445	3.152,49 €	3.246,90 €	3.340,28 €	3.434,69 €	3.529,10 €	3.622,49 €	3.690,22 €
446	2.920,57 €	3.013,95 €	3.109,39 €	3.202,77 €	3.296,15 €	3.390,56 €	3.458,29 €
447	2.722,51 €						

Monatstabellenentgelt bei 13er-Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.542,63 €	3.666,21 €	3.789,80 €	3.913,36 €	4.036,92 €	4.160,50 €	4.204,11 €
443	3.254,30 €	3.353,13 €	3.452,02 €	3.550,87 €	3.649,74 €	3.748,58 €	3.792,19 €
444	3.190,10 €	3.279,89 €	3.369,68 €	3.461,45 €	3.551,24 €	3.642,02 €	3.707,14 €
445	3.031,24 €	3.122,02 €	3.211,81 €	3.302,59 €	3.393,37 €	3.483,16 €	3.548,29 €
446	2.808,24 €	2.898,03 €	2.989,80 €	3.079,59 €	3.169,38 €	3.260,15 €	3.325,28 €
447	2.617,80 €						

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Dezember 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	48.454,25 €	50.060,75 €	51.667,38 €	53.273,63 €	54.880,00 €	56.486,50 €	57.053,38 €
443	44.705,88 €	45.990,75 €	47.276,25 €	48.561,25 €	49.846,63 €	51.131,50 €	51.698,50 €
444	43.871,25 €	45.038,63 €	46.205,88 €	47.398,88 €	48.566,13 €	49.746,25 €	50.592,88 €
445	41.806,13 €	42.986,25 €	44.153,50 €	45.333,63 €	46.513,75 €	47.681,13 €	48.527,75 €
446	38.907,13 €	40.074,38 €	41.267,38 €	42.434,63 €	43.601,88 €	44.782,00 €	45.628,63 €
447	36.431,38 €						

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. August 2024

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	50.974,25 €	52.580,75 €	54.187,38 €	55.793,63 €	57.400,00 €	59.006,50 €	59.573,38 €
443	47.225,88 €	48.510,75 €	49.796,25 €	51.081,25 €	52.366,63 €	53.651,50 €	54.218,50 €
444	46.391,25 €	47.558,63 €	48.725,88 €	49.918,88 €	51.086,13 €	52.266,25 €	53.112,88 €
445	44.326,13 €	45.506,25 €	46.673,50 €	47.853,63 €	49.033,75 €	50.201,13 €	51.047,75 €
446	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €
447	38.951,38 €						

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 4-TV (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 4-TV (12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

Jahrestabellenentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	44.878,38 €	46.443,88 €	48.009,50 €	49.574,75 €	51.140,13 €	52.705,63 €	53.258,00 €
443	41.225,75 €	42.477,88 €	43.730,50 €	44.982,75 €	46.235,25 €	47.487,38 €	48.039,88 €
444	40.412,50 €	41.550,00 €	42.687,50 €	43.850,00 €	44.987,50 €	46.137,50 €	46.962,50 €
445	38.400,00 €	39.550,00 €	40.687,50 €	41.837,50 €	42.987,50 €	44.125,00 €	44.950,00 €
446	35.575,00 €	36.712,50 €	37.875,00 €	39.012,50 €	40.150,00 €	41.300,00 €	42.125,00 €
447	33.162,50 €						

Monatstabellenentgelt bei 12er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.739,87 €	3.870,32 €	4.000,79 €	4.131,23 €	4.261,68 €	4.392,14 €	4.438,17 €
443	3.435,48 €	3.539,82 €	3.644,21 €	3.748,56 €	3.852,94 €	3.957,28 €	4.003,32 €
444	3.367,71 €	3.462,50 €	3.557,29 €	3.654,17 €	3.748,96 €	3.844,79 €	3.913,54 €
445	3.200,00 €	3.295,83 €	3.390,63 €	3.486,46 €	3.582,29 €	3.677,08 €	3.745,83 €
446	2.964,58 €	3.059,38 €	3.156,25 €	3.251,04 €	3.345,83 €	3.441,67 €	3.510,42 €
447	2.763,54 €						

Monatstabellenentgelt bei 12,5er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.590,27 €	3.715,51 €	3.840,76 €	3.965,98 €	4.091,21 €	4.216,45 €	4.260,64 €
443	3.298,06 €	3.398,23 €	3.498,44 €	3.598,62 €	3.698,82 €	3.798,99 €	3.843,19 €
444	3.233,00 €	3.324,00 €	3.415,00 €	3.508,00 €	3.599,00 €	3.691,00 €	3.757,00 €
445	3.072,00 €	3.164,00 €	3.255,00 €	3.347,00 €	3.439,00 €	3.530,00 €	3.596,00 €
446	2.846,00 €	2.937,00 €	3.030,00 €	3.121,00 €	3.212,00 €	3.304,00 €	3.370,00 €
447	2.653,00 €						

Monatstabellenentgelt bei 13er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.452,18 €	3.572,61 €	3.693,04 €	3.813,44 €	3.933,86 €	4.054,28 €	4.096,77 €
443	3.171,21 €	3.267,53 €	3.363,88 €	3.460,21 €	3.556,56 €	3.652,88 €	3.695,38 €
444	3.108,65 €	3.196,15 €	3.283,65 €	3.373,08 €	3.460,58 €	3.549,04 €	3.612,50 €
445	2.953,85 €	3.042,31 €	3.129,81 €	3.218,27 €	3.306,73 €	3.394,23 €	3.457,69 €
446	2.736,54 €	2.824,04 €	2.913,46 €	3.000,96 €	3.088,46 €	3.176,92 €	3.240,38 €
447	2.550,96 €						

Jahrestabellenentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	43.702,50 €	45.227,00 €	46.751,63 €	48.275,88 €	49.800,25 €	51.324,75 €	51.862,63 €
443	40.145,63 €	41.365,00 €	42.584,75 €	43.804,25 €	45.023,88 €	46.243,25 €	46.781,25 €
444	39.353,75 €	40.461,38 €	41.569,13 €	42.701,13 €	43.808,88 €	44.928,75 €	45.732,13 €
445	37.393,88 €	38.513,75 €	39.621,50 €	40.741,38 €	41.861,25 €	42.968,88 €	43.772,25 €
446	34.642,88 €	35.750,63 €	36.882,63 €	37.990,38 €	39.098,13 €	40.218,00 €	41.021,38 €
447	32.293,63 €						

Monatstabellenentgelt bei 12er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.641,88 €	3.768,92 €	3.895,97 €	4.022,99 €	4.150,02 €	4.277,06 €	4.321,89 €
443	3.345,47 €	3.447,08 €	3.548,73 €	3.650,35 €	3.751,99 €	3.853,60 €	3.898,44 €
444	3.279,48 €	3.371,78 €	3.464,09 €	3.558,43 €	3.650,74 €	3.744,06 €	3.811,01 €
445	3.116,16 €	3.209,48 €	3.301,79 €	3.395,12 €	3.488,44 €	3.580,74 €	3.647,69 €
446	2.886,91 €	2.979,22 €	3.073,55 €	3.165,87 €	3.258,18 €	3.351,50 €	3.418,45 €
447	2.691,14 €						

Monatstabellenentgelt bei 12,5er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.496,20 €	3.618,16 €	3.740,13 €	3.862,07 €	3.984,02 €	4.105,98 €	4.149,01 €
443	3.211,65 €	3.309,20 €	3.406,78 €	3.504,34 €	3.601,91 €	3.699,46 €	3.742,50 €
444	3.148,30 €	3.236,91 €	3.325,53 €	3.416,09 €	3.504,71 €	3.594,30 €	3.658,57 €
445	2.991,51 €	3.081,10 €	3.169,72 €	3.259,31 €	3.348,90 €	3.437,51 €	3.501,78 €
446	2.771,43 €	2.860,05 €	2.950,61 €	3.039,23 €	3.127,85 €	3.217,44 €	3.281,71 €
447	2.583,49 €						

Monatstabellenentgelt bei 13er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig bis 30. November 2023

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
442	3.361,73 €	3.479,00 €	3.596,28 €	3.713,53 €	3.830,79 €	3.948,06 €	3.989,43 €
443	3.088,13 €	3.181,92 €	3.275,75 €	3.369,56 €	3.463,38 €	3.557,17 €	3.598,56 €
444	3.027,21 €	3.112,41 €	3.197,63 €	3.284,70 €	3.369,91 €	3.456,06 €	3.517,86 €
445	2.876,45 €	2.962,60 €	3.047,81 €	3.133,95 €	3.220,10 €	3.305,30 €	3.367,10 €
446	2.664,84 €	2.750,05 €	2.837,13 €	2.922,34 €	3.007,55 €	3.093,69 €	3.155,49 €
447	2.484,13 €						

Qualifikationszulage

- (1) Dem Arbeitnehmer wird kalendermonatlich eine Qualifikationszulage gezahlt, wenn der Arbeitgeber das Vorhandensein oder den Erwerb der Qualifikation als für das Unternehmen notwendig oder förderlich anerkennt. Dies ist in einer Nebenabrede im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
- (2) Die Höhe der Qualifikationszulage beträgt 25 % des Unterschiedsbetrags der Anfangsentgeltstufen aus 1/12,5 des Jahrestabellenentgelts der Entgeltgruppe, der dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und der Entgeltgruppe, für die die Qualifikation gegeben ist.
- (3) Die Qualifikationszulage kann widerrufen werden, wenn ein Einsatz des Arbeitnehmers in der Tätigkeit, für die die Qualifikation erforderlich ist, aus persönlichen oder betriebsbedingten Gründen auf Dauer ausscheidet.
- (4) Die Qualifikationszulage wird für Stunden, für die der Arbeitnehmer Entgeltausgleich nach § 6 erhält, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

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

unbesetzt

unbesetzt

Ortsbezogene Zulagen

Abschnitt A

**Sonderregelungen zum Wechsel aus
dem FGr 4-TV in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag
und
einem anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den FGr 4-TV**

I. Dauerhafter Wechsel

1. Jährliche Zuwendung

- a) Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung nach § 10 FGr 4-TV § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Ist § 10 Abs. 1 Unterabs. FGr 4-TV erfüllt, erfolgt die anteilige Berechnung jeweils entsprechend den Verhältnissen im

- aa) letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des FGr 4-TV und
bb) 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.

- b) Buchst. a gilt für § 5 ÜTV-FGr sinngemäß.

2. Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren außerhalb des FGr 4-TV

Wechselt der Arbeitnehmer einvernehmlich und unmittelbar aus dem Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags oder des LrfTV, ZubTV, DispoTV in den Geltungsbereich des FGr 4-TV, werden die im anderen Tarifvertrag zurückgelegten Tätigkeitsjahre, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar und ununterbrochen vor dem Wechsel im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war, der Berufserfahrung in der maßgeblichen Entgeltgruppe des FGr 4-TV gleichgesetzt.

3. Zusatzurlaub für Nachtarbeit / Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres aus dem Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags in den Geltungsbereich des FGr 4-TV, 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 § 40a FGr 4-TV übernommen werden.

II. Vorübergehender Wechsel

1. Entgeltausgleich

Werden Arbeitnehmern, die nach Anlage 2 zum FGr 4-TV eingruppiert sind, vorübergehend Tätigkeiten eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags übertragen, erhalten sie einen Entgeltausgleich, sofern das Monatstabellenentgelt des anderen Tarifvertrags höher ist.

Für die Berechnung des Entgeltausgleichs wird der jeweils maßgebliche Wert nach Anlage 4a zum FGr 4-TV dem jeweils maßgeblichen Wert im 12,5er-Auszahlungsmodell des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags gegenübergestellt.

Der Differenzbetrag ist der zugrunde zu legende Entgeltausgleich.

2. Vorübergehende Tätigkeiten, Arbeitszeit/Zulagen

Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeit im Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags finden - abgesehen von den §§ 40a und 42a FGr 4-TV - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die jeweilige Tätigkeit maßgeblich sind, Anwendung.

Der Anspruch auf Zulagen richtet sich weiterhin ausschließlich nach dem FGr 4-TV

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

Für die Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer geltend ergänzend zu den Grundsätzen des Abschnitts C Kapitel 1 DemografieTV die allgemeinen für die Unternehmen des DB Konzerns geltenden Bestimmungen.

Die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sind zu beachten.

Falls erforderlich, sind Abstimmungen mit der EVG vorzunehmen.

Abweichende Regelungen vom BasisTV

Die Regelungen des § 42 BasisTV und der Anlage 2 zum BasisTV finden keine Anwendung.

Ab 01. November 2023 gilt die Anlage 12 in folgender Fassung:

Besondere Regelungen für die DB Cargo AG

Die Regelungen dieser Anlage 12 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer der DB Cargo AG.

§ 1 Arbeitszeitmodell

- (1) Arbeitnehmern wird entsprechend der betrieblichen Anforderungen ein Arbeitszeitmodell mit sich regelmäßig abwechselnden auswärtigen Arbeitszyklen und nicht auswärtigen Ruhezyklen (Arbeiten in Arbeitszyklen) angeboten. Die Teilnahme an diesem Arbeitszeitmodell erfolgt auf freiwilliger Basis.
- (2) Arbeitnehmer teilen bis 31. August eines Kalenderjahres mit, ob sie auf freiwilliger Basis am Arbeitszeitmodell teilnehmen wollen. Arbeitnehmer sind für mindestens ein Fahrplanjahr an ihre Entscheidung gebunden. Die Teilnahme am Arbeitszeitmodell verlängert sich jeweils um ein weiteres Fahrplanjahr, wenn der Arbeitnehmer nicht bis 31. August eines Kalenderjahres dem Arbeitgeber in Textform eine andere Entscheidung mitteilt.

Ausführungsbestimmung

Bezogen auf das Fahrplanjahr 2023/2024 gilt abweichend von Abs. 2 Satz 1 keine Erklärungsfrist für die freiwillige Teilnahme am Arbeitszeitmodell.

Arbeitnehmer, die gegenüber dem Arbeitgeber bereits vor Beginn des Fahrplanjahrs 2024/2025 ihr Interesse zur Teilnahme am Arbeitszeitmodell bekunden, werden im Laufe des Fahrplanjahrs 2023/2024 sukzessive in dieses Arbeitszeitmodell überführt, spätestens jedoch zu Beginn des Fahrplanjahrs 2024/2025.

- (3) Im Härtefall kann der Wechsel in ein anderes Einsatzmodell auch vor Ablauf der Bindungsdauer i.S. des § 1 Abs. 2 S. 2 dieser Anlage erfolgen. Ein Härtefall i.S. des Satzes 1 liegt insbesondere vor, wenn einem Arbeitnehmer infolge plötzlich eintretender Veränderungen im privaten Bereich die weitere Teilnahme am Einsatzmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ nicht mehr zugemutet werden kann oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gegen seine weitere Teilnahme im Einsatzmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ sprechen.

§ 2 Ergänzende bzw. abweichende Regelungen

- (1) Für Arbeitnehmer, die am Arbeitszeitmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ teilnehmen, gelten die in Abs. 2 bis 6 vereinbarten ergänzenden bzw. abweichenden Regelungen. Im Übrigen finden die Bestimmungen des FGr 4-TV uneingeschränkt Anwendung.

(2) Ein Arbeitszyklus ist die Zeit der beruflich bedingten Abwesenheit vom Wohnsitz zwischen zwei Ruhezyklen. Diese darf abweichend von § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 bis zu 240 Stunden betragen. § 42 Abs. 4 Unterabs. 3 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass Ausbleibezeit die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen dem Beginn und dem Ende des Arbeitszyklus ist. Einzelne Schichten ohne auswärtige Ruhezeit und planmäßige Ausbleibezeiten mit max. **einer** auswärtigen Ruhezeit bis 36 Stunden gelten nicht als Arbeitszyklus.

(3) Bezogen auf einen Arbeitszyklus i.S. des Abs. 2 gilt:

a) In einem Arbeitszyklus können die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Arbeitszeitbewertung erfolgt gemäß § 41 Abs. 2 FGr 4-TV.

b) Die erste Arbeitsleistung in einem Arbeitszyklus müssen spätestens am Ende der letzten Schicht des vor dem Ruhezyklus liegenden Arbeitszyklus bekanntgegeben werden. Die weiteren Arbeitsleistungen in einem Arbeitszyklus müssen spätestens am Ende der davorliegenden Schicht bekanntgegeben werden.

Bei Abweichungen im Betriebsablauf / im tatsächlichen Schichtverlauf sind Schichtverlängerungen oder -verschiebungen zulässig.

c) § 42 Abs. 2 Nr. 8 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass es zulässig ist, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen. Für die Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit am Wohnsitz auszugleichen, insofern der Ausgleich nicht bereits innerhalb des Arbeitszyklus erfolgt ist. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

d) § 42 Abs. 2 Nr. 9 findet keine Anwendung.

e) § 42 Abs. 11 Nr. 3 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer (10 bis 14 Minuten) aufgeteilt werden dürfen (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Kurzpausen nach Satz 1 werden auf die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit angerechnet.

Können dem Arbeitnehmer angemessene soziale Rahmenbedingungen während der Ruhepause nicht gewährt werden, ist die Zeit der Ruhepause ebenfalls auf die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit anzurechnen.

f) Abweichend von § 42 Abs. 4 Unterabs. 2 erhalten Arbeitnehmer für einen Arbeitszyklus mind. 1/261 für jede volle 24 Stunden der Dauer des Arbeitszyklus auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. § 42 Abs. 4 Unterabs. 2 findet daneben keine Anwendung.

(4) Reisezeiten innerhalb eines Arbeitszyklus, jedoch außerhalb der Schicht, werden zu 50 v.H. auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. § 42 Abs. 5 findet keine Anwendung.

(5) Ein Ruhezyklus ist der sich an einen Arbeitszyklus anschließende nicht auswärtige Ruhezeitraum am Wohnsitz des Arbeitnehmers.

- (6) Die zu gewährenden Mindestruhetage sind bezogen auf das Fahrplanjahr äquivalent zu § 42 Abs. 8 Nr. 1 bis 3 mit in Summe mind. 2.440 Stunden (Jahresbruttowert), jedoch aufgrund der Besonderheiten des Arbeitszeitmodells spezifisch zu gestalten.

Bezogen auf einen Ruhezyklus i.S. des Abs. 5 gelten abweichend von § 42 Abs. 8 und 9 FGr-4 TV die folgenden Bestimmungen:

- a) Wenn der Arbeitszyklus bis 120 Stunden dauert, sind dem Arbeitnehmer Ruhetage mit einer Ruhezeit von jeweils mind. 48 Stunden zu gewähren.
- b) Wenn der Arbeitszyklus bis 168 Stunden dauert, sind dem Arbeitnehmer Ruhetage mit einer Ruhezeit von jeweils mind. 60 Stunden zu gewähren.
 - aa) Mindestens 12 der Ruhetage nach Buchst. b sind dem Arbeitnehmer als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage sind einmal im Kalendermonat mit Beginn spätestens am Freitag um 24:00 Uhr, frühestem Ende am Montag um 4:00 Uhr (Kernzeitraum) zu planen. Das freie Wochenende gilt als gewährt, wenn sich sein Beginn am Wohnsitz des Arbeitnehmers infolge Verspätungen der letzten Fahrleistung oder unvorhersehbarer Ereignisse auf der Heimreise um bis zu 2 Stunden in den Kernzeitraum verschiebt, vorausgesetzt die Mindestlänge von 60 Stunden bleibt gewahrt. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.
 - bb) Über Buchst. aa hinaus soll ein Ruhetag nach Buchst. b als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14:00 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6:00 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.
- c) Wenn der Arbeitszyklus länger als 168 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b. Insoweit gilt:
 - aa) Wenn der Arbeitszyklus bis zu 192 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b auf 72 Stunden.
 - bb) Wenn der Arbeitszyklus bis 216 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b auf 84 Stunden.
 - cc) Wenn der Arbeitszyklus bis 240 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b auf 96 Stunden.
- d) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.
- e) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Buchst. a bis d versteht sich als Jahresbruttowert. Dem Arbeitnehmer 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. Die Regelungen des § 42a bleiben unberührt.

- (7) Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ können auch zu Arbeiten im regulären Schicht- und Wechseldienst herangezogen werden. In diesem Fall finden die Regelungen der §§ 42 bis 43 Anwendung. Ergänzend/abweichend von § 42 Abs. 11 Nr. 3 gelten die in Abs. 3 Buchst. e beschriebenen Besonderheiten.
- (8) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Kalendermonat Juli 2026 die aus der Umsetzung des Einsatzmodells vorliegenden Erkenntnisse gemeinsam beraten.

§ 3

Leistungsprämie Arbeiten in Arbeitszyklen (Lp ArbA)

- (1) Arbeitnehmer, die am Arbeitszeitmodell nach §§ 1 und 2 teilnehmen, erhalten für die besonderen Leistungen infolge ihres flexiblen Einsatzes, soweit diese nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Leistungsprämie Arbeiten in Arbeitszyklen (Lp ArbA) in Höhe von 450,00 EUR. Abweichend von Abs. 1 erhalten Teilzeitarbeitnehmer (§ 37 FGr-TVe) die Lp ArbA anteilig. Maßgebend ist das Verhältnis des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zur tarifvertraglichen Referenzarbeitszeit.
- (2) Die Auszahlung der Lp ArbA erfolgt mit dem Monatsentgelt.

Protokollnotiz:

Für den Monat Dezember wird die Lp ArbA in dem Dezember gezahlt, in dem das Fahrplanjahr beginnt.

- (3) Die Lp ArbA findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen der Lp ArbA sind im Rahmen der auf die DB Cargo AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen.

§ 4

Prämien Multifunktionalität 1 und 2 (Pr MF 1 / Pr MF 2)

- (1) Arbeitnehmer, die als Streckenlokomotivführer in die Entgeltgruppe 445 oder als Auslandslokomotivführer oder Fachtrainer in die Entgeltgruppe 444 eingruppiert sind, und denen die
 - a) die Durchführung wagentechnischer Untersuchungen Stufe 3 an Güterzügenoder
 - b) das Führen von Triebfahrzeugen und/oder Rangierlokomotiven innerhalb von Bahnhöfen und/oder Gleisanschlüssen unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung und die Durchführung wagentechnischer Untersuchungen Stufe 3 (Kombinationstätigkeit)übertragen ist, haben – sofern sie entweder die Voraussetzungen des Abs. 2 oder des Abs. 3 erfüllen - ab dem 01. November 2023 - Anspruch auf Zahlung der Pr MF 1 oder Pr MF 2.

- (2) Die Pr MF 1 in Höhe von 10,00 EUR wird für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht, in der Arbeitnehmer die wagentechnische Untersuchung Stufe 3 an Güterzügen im Sinne von Abs. 1 Buchst. a durchführen, gezahlt.
- (3) Die Pr MF 2 in Höhe von 15,00 EUR wird statt der Pr MF 1 für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht, in der Arbeitnehmer die Kombinationstätigkeit im Sinne von Abs. 1 Buchst. b durchführen, gezahlt.
- (4) Die Pr MF 1 und Pr MF 2 wird quartalsweise ermittelt und am nächstmöglichen Zahltag gezahlt.
- (5) Die Pr MF 1 und Pr MF 2 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen der Pr MF 1 und Pr MF 2 sind im Rahmen der auf die DB Cargo AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG, die vom Geltungsbereich des FGr 4-TV erfasst sind.

§ 2 Rechte und Pflichten

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

- a) BasisTV: § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 24 bis 26
- b) FGr 4-TV: § 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. November 2023	ab 01. Dezember 2023	ab 01. August 2024
- ersten Ausbildungsjahr	1.019,56 EUR	1.119,56 EUR	1.224,56 EUR
- zweiten Ausbildungsjahr	1.088,68 EUR	1.188,68 EUR	1.293,68 EUR
- dritten Ausbildungsjahr	1.157,80 EUR	1.257,80 EUR	1.362,80 EUR
- vierten Ausbildungsjahr	1.226,92 EUR	1.326,92 EUR	1.431,92 EUR

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

	bis 30. November 2023	ab 01. Dezember 2023	ab 01. August 2024
für Vollverpflegung	147,70 EUR	153,61 EUR	159,75 EUR
für Unterkunft	51,00 EUR	53,04 EUR	55,16 EUR

Bis 30. November 2023 gilt Buchst. d in der folgenden Fassung:

- 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 4a zum FGr 6-TV (12,5er-Auszahlungsmodell) 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.

Ab 01. Dezember 2023 gilt Buchst. d in der folgenden Fassung:

- 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 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. Dezember 2023 und ab 01. August 2024 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.

Bis 30. November 2023 gilt Abs. 4 in der folgenden Fassung:

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

Ab 01. Dezember 2023 gilt Abs. 4 in der folgenden Fassung:

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

§ 4

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

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

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

§ 5

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Sind Auszubildende 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 krankheitsbedingten 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 krankheitsbedingten Verhinderung an der Ausbildung folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die krankheitsbedingte 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 EVG.

§ 7 **Jährliche Zuwendung**

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung.
- (2) Die Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist 100 v.H. der Ausbildungsvergütung die den Auszubildenden zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätten.
- (3) An die Stelle des Monats September tritt bei Ausbildungsbeginn nach dem 1. September der erste volle Monat des Ausbildungsverhältnisses.

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

Ausführungsbestimmung

Die Jährliche Zuwendung beträgt abweichend von Abs. 2 und 3 einhundert Prozent der Ausbildungsvergütung, die den Auszubildenden zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September 2023 Erholungsurlaub gehabt hätten. Zukünftige Erhöhungen erfolgen auf Basis der jährlichen Zuwendung des Monats September 2023.

Die Inbezugnahme des Monats September 2023 findet auch auf Auszubildende Anwendung, die nach dem Monat September 2023 eingestellt werden.

**§ 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 tariflichen Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer im Sinne des § 1 dieses Anhangs 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.