Funktionsgruppenspezifischer

Tarifvertrag

für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4

- Lokfahrdienst -

verschiedener

Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

(FGr 4-TV AGV MOVE EVG)

zuletzt geändert durch ÄTV 2-2026 AGV MOVE EVG

Inhaltsverzeichnis **Seite**

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich 5
§ 2 Befristete Arbeitsverträge 5

Abschnitt II Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 3 Entgeltgrundlagen 6
§ 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
§ 16a Schichtzusatzgeld (gültig ab 01. Januar 2026) 13
§ 16b ZUG-Freistellung (gültig ab 01. Januar 2027) 14
§ 16c Zusatzgeld (gültig ab 01. Januar 2027) 16
§ 17 Ortsbezogene Zulagen 17
§ 18 Überzeitzulage 17
§ 18 Überzeitzulage 18
§ 19 Rufbereitschaftszulage 18
§ 19a Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz 18
§ 19b Prämie für Rettungszugbereitschaft 19
§ 19c Zulage Prüftätigkeit für Tf-Prüfer und Abnahmelokomotivführer (gültig bis 31. Dezember 2026) 19
§ 19c Zulage Prüftätigkeit für Abnahmelokomotivführer (gültig ab 01. Januar 2027) 20
§ 20 Qualifikationszulage 1 20
§ 20a Qualifikationszulage 2 20
§ 21 Einmalige Entgeltzulagen 20
§ 22 Rundung und Anpassung 21
§ 23 Fahrentschädigung 21
§ 24 Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf 21
§ 24a Zulage für Gruppenleiter Tf (Z-BFK) (gültig ab 01. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027) 22
§ 25 Leistungsprämie Rangierdienst (gültig ab 01. Januar 2027) 23
§ 26 Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen (gültig bis 31. Dezember 2026) 24
§ 26 Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen (gültig ab 01. Januar 2027) 24
§ 26a Zulage für die Tätigkeit als Tf-Trainer bzw. Fachtrainer (gültig bis 31. Dezember 2026) 25
§ 26a Zulage für die Tätigkeit als Fachtrainer bzw. Tf-Trainer (gültig ab 01. Januar 2027) 26
§ 27 unbesetzt 27
§ 27a unbesetzt 27
§ 28 unbesetzt 27
§ 29 unbesetzt 27

§ 30 unbesetzt....27
§ 31 unbesetzt....27
§ 32 unbesetzt....28

Abschnitt IV Entgeltsicherung

§ 33 Rationalisierungszulagen....28
§ 34 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden....29
§ 35 unbesetzt....29
§ 36 Fahrtätigkeit....30

Abschnitt VI Arbeitszeit

§ 37 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll....30
§ 37a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung....31
§ 37b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub....32
§ 37c Umsetzung des Wahlrechts....32
§ 37d Reduzierung der Jahresarbeitszeit....33
§ 38 Überzeit....33
§ 38 Jahres- und Quartalsüberzeit....33
§ 39 Arbeitszeitkonto....34
§ 39a Verfügungskonto (gültig ab 01. Januar 2026)....36
§ 39b Altstundenkonto (gültig ab 01. Januar 2026)....37
§ 40 Urlaub....38
§ 40a Zeitzuschlag für Nachtarbeit....39
§ 41 Arbeitszeitbewertung....39
§ 42 Arbeitszeitverteilung....40
§ 42a Jahresruhezeitplan....46
§ 43 Beginn und Ende der Arbeitszeit....47
§ 44 unbesetzt....47
§ 45 unbesetzt....47
§ 46 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug....47

Abschnitt VII Besondere Bestimmungen

§ 47 Übernachtungen....48
§ 48 Unternehmensbekleidung....48
§ 48a Entschädigung für Umkleidevorgänge....48
§ 49 unbesetzt....49
§ 50 unbesetzt....49
§ 50a Besondere Anlagen....49

Abschnitt VIII Schlussbestimmungen

§ 51 Gültigkeit und Dauer....49

Anlagen

Anlage 1: Unternehmen gemäß § 1 FGr 4-TV AGV MOVE EVG....50
Anlage 2: Tätigkeitsgruppenverzeichnis....51
Anlage 3: unbesetzt....61
Anlage 4: Basis-Entgelttabellen....62
Anlage 5: Qualifikationszulage....67
Anlage 6: unbesetzt....68
Anlage 7: unbesetzt....69
Anlage 8: Ortsbezogene Zulagen....70

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 AGV MOVE EVG 71
Anlage 10: Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer 73
Anlage 11: Abweichende Regelungen vom BasisTV AGV MOVE EVG 74
Anlage 12: Besondere Regelungen für die DB Cargo AG 75

Anhänge

Anhang: Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG.....81

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 Monatstabellenentgelt 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 (NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG)“ fallen, Anhang zu diesem Tarifvertrag.

§ 2
Befristete Arbeitsverträge

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

Abschnitt II
Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 3
Entgeltgrundlagen

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

§ 4
Berechnung des Entgelts

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

§ 5
Grundsätze für die Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung 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 Jahrestabellenentgelt 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 AGV MOVE EVG).

(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 AGV MOVE EVG ergebende Monatstabellenentgeltgelt der Entgeltgruppe 447 (ab 01. Januar 2028: Entgeltgruppe 409). 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 AGV MOVE EVG erhalten und / oder für sie ein Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b oder c BasisTV AGV MOVE EVG gilt.

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

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

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

(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 AGV MOVE EVG) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung 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 AGV MOVE EVG) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

(3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem 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 6,31 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 6,47 EUR).

§ 14
Vorfesttagsregelung

(1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr besteht, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12.00 Uhr Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(2) Ist diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr eine Vorfesttagszulage (VorfestZ) in Höhe von 110% je Stunde gezahlt.

Protokollnotiz

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

a) des individuellen Monatstabellenentgelts,

b) der Diff-Z.

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

(3) Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird anstelle der Zahlung der VorfestZ nach Abs. 2 für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr eine entsprechende Freizeit an einem anderen Tage gewährt, sofern dieser Antrag des Arbeitnehmers auf Freizeit dem Arbeitgeber vor dem jeweiligen Vorfesttag vorliegt.

§ 15
Feiertagszulage

(1) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten

angerechneter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhalten Arbeitnehmer eine Feiertagszulage in Höhe von 6,90 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 7,07 EUR).

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

Ausführungsbestimmung

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

§ 16
Nachtarbeitszulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage (NZ) in Höhe von 3,73 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 3,82 EUR) 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 3,97 EUR (ab 01. Juli 2026 um 4,07 EUR) (pNZ 2),

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

(4) 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 AGV MOVE EVG. In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 33 Abs. 1 BasisTV AGV MOVE EVG besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 unberührt.

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

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

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

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

(9) Beendet ein Schichtarbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich und begründet er im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen im Anwendungsbereich dieser Regelung oder einer diesem § 16a entsprechenden Regelung, erfolgt eine zeitanteilige Berechnung und Auszahlung des ZUG-S jeweils entsprechend den Verhältnissen am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber und am Monatsersten des Kalendermonats Dezember beim neuen Arbeitgeber. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-S beim bisherigen Arbeitgeber erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-S beim neuen Arbeitgeber erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Dezember.

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

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

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

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

(8) Beendet ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich und begründet er im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen im Anwendungsbereich dieser Regelung, oder einer diesem § 16c entsprechenden Regelung, erfolgt eine zeitanteilige Berechnung und Auszahlung des ZUG-A jeweils entsprechend den Verhältnissen am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber und am Monatsersten des Kalendermonats Dezember beim neuen Arbeitgeber. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-A beim bisherigen Arbeitgeber erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-A beim neuen Arbeitgeber erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Dezember.

§ 17
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.

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

§ 18
Überzeitzulage

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

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

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

§ 18
Überzeitzulage

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

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

§ 19
Rufbereitschaftszulage

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

(2) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,81 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 2,88 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 78,26 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 80,22 EUR).

Protokollnotiz:

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

(2) Wird der Arbeitnehmer im Ausnahmefall bis zum Ende desselben Rufbereitschaftszeitraums mehrmals zu einem Einsatz nach Abs. 1 herangezogen, erhält er zur Abgeltung der damit verbundenen erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen für jede weitere Inanspruchnahme, die eine erneute Anfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zu einem auswärtigen Einsatzort erforderlich macht, ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 2 (LRE 2) in Höhe von 51,22 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 52,50 EUR).

(3) Besteht der Einsatz während der Rufbereitschaft (Fernbereitschaft/Second Level Bereitschaft) ausschließlich darin, dass Arbeitnehmer Arbeitsaufträge oder Nachfragen am selbst gewählten Aufenthaltsort erledigen, wird anstelle des Leistungsentgelts nach

Abs. 1 und 2 ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 3 (LRE 3) in Höhe von 29,31 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 30,04 EUR) gezahlt. Der Anspruch auf ein LRE 3 entsteht mit der ersten Inanspruchnahme zu einem Einsatz (z.B. Störauftrag, auch wenn dieser mit mehreren Anrufen, Anfragen oder Handlungen verbunden ist) und für jeden weiteren Einsatz, der nicht mit einem vorausgehenden Einsatz in zeitlichem Zusammenhang steht.

(4) Das LRE 1, 2 und 3 erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte.

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

Protokollnotiz:

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

§ 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 (gültig bis 31. Dezember 2026)

(1) Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Tf-Prüfers oder Abnahmelokomotivführers übertragen ist, erhalten zur Honorierung der damit verbundenen besonderen Prüftätigkeit kalendermonatlich eine Zulage (Prüf-Z) in Höhe von 76,23 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 78,14 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.

§ 19c
Zulage Prüftätigkeit für Abnahmelokomotivführer (gültig ab 01. Januar 2027)

(1) Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Abnahmelokomotivführers übertragen ist, erhalten zur Honorierung der damit verbundenen Prüftätigkeit kalendermonatlich eine Zulage (Prüf-Z) in Höhe von 78,14 EUR.

(2) Hat der Arbeitnehmer ein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll, 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 190,11 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 194,86 EUR).

(2) Der Arbeitnehmer, der als Tf-Prüfer in die Entgeltgruppe 443 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 405) 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 Aufräumungsarbeiten 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 31. Dezember 2026 gilt Abs. 2 in folgender 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).

Ab 01. Januar 2027 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

(2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 16 Abs. 1 und 3 Satz 2 Buchst. a und b, 18, 19, 19a, 19c, 20a und 25 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). Abweichend von Satz 1 werden die Zulagen nach § 25 auf die Höhe der Fahrentschädigung gem. § 23 Abs. 1 FGr 4-TV AGV MOVE EVG begrenzt.

§ 23
Fahrentschädigung

(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 Fahrentschädigung für Lokomotivführer in Höhe von 6,65 EUR.

(2) Die Fahrentschädigung 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-teln des individuellen Jahrestabellenentgelts zuzüglich der 12-fachen Diff-Z. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des DB-Konzerns gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur JAL 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.

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

(1) Im Zeitraum vom 01. Januar 2026 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 erhalten Arbeitnehmer, solange sie nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Gruppenleiter Tf ausüben, pro Kalenderquartal die Zulage BFK (Z-BFK), in Höhe von 1.500 EUR.

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

§ 25
Leistungsprämie Rangierdienst
(gültig ab 01. Januar 2027)

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

Tätigkeiten	LpR bei Schichtdauer		LpR bei Schichtdauer	
	von weniger als acht Stunden	ab acht Stunden	von weniger als acht Stunden	ab acht Stunden
	ab 01. Januar 2027		ab 01. August 2027	
a) Lokrangierführer Transportlogistiker	5,35 EUR	7,66 EUR	5,48 EUR	7,85 EUR
b) Bereitstellungs-lokomotivführer Rangierlokomotiv-führer	4,65 EUR	6,65 EUR	4,77 EUR	6,65 EUR

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass es sich bei der Ausübung einer Tätigkeit nach Buchst. a) um eine vorübergehende Tätigkeit im Geltungsbereich des FGr 4-TV AGV MOVE EVG im Sinne der Anlage 9 II. Nr. 2 zu diesem Tarifvertrag handelt.

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

Ausführungsbestimmung

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

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

b) Die LpR wird ferner nicht gezahlt, wenn für die tatsächlich geleistete Schicht ein Anspruch auf Fahrentschädigung gem.§ 23 besteht.

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

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

Protokollnotiz:

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

§ 26
Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen
(gültig bis 31. Dezember 2026)

(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.

§ 26
Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen
(gültig ab 01. Januar 2027)

(1) Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 442, mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 403) 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 und Deutsch gelten nicht als Fremdsprache im Sinne von Abs. 1.

(3) Das Leistungsentgelt beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Auslandsbezug 10,00 EUR. Sind die Voraussetzungen von Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 bei der Durchführung von Auslandsfahrten in der jeweiligen Schicht mit Auslandsbezug nicht nur für eine betrieblich erforderliche Fremdsprache erfüllt, sondern für zwei oder mehr, erhöht sich das Leistungsentgelt nach Satz 1 um jeweils weitere 10,00 EUR je weiterer Fremdsprache. Abs. 2 bleibt unberührt.

(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
(gültig bis 31. Dezember 2026)

(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.

§ 26a
Zulage für die Tätigkeit als Fachtrainer bzw. Tf-Trainer
(gültig ab 01. Januar 2027)

(1) Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Fachtrainers bzw. Tf-Trainers ausführen (mit Ausnahme der Arbeitnehmer in der Entgeltgruppe 442, mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 403) erhalten für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Zulage Praxistraining (PTZ).

Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppe 445 (ab 01. Januar 2027: 467) eingruppiert sind, haben 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, die die Tätigkeit eines Fachtrainers ausführen, erhalten pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Durchführung eines Trainings sowie dessen unmittelbare Vor- oder Nachbereitung zum Inhalt hat, 9,50 EUR.

(3) Zulage für Trainingsentwicklung (PTZ 2)

Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Fachtrainers oder Tf-Trainers ausführen, 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 die Tätigkeit eines Fachtrainers oder Tf-Trainers ausführen, und dafür verantwortlich sind, Trainingsentwicklungsteams eigenständig zu führen (Koordinatoren Trainingsentwicklung), erhalten 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. PTZ 2 besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Trainingsdurchführung bzw. Trainingsentwicklung geleistet wird.

2. Sind die Voraussetzungen des Abs. 3 oder Abs. 4 erfüllt, besteht neben dem Anspruch auf Zahlung der PTZ 3 auch Anspruch auf Zahlung der 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 AGV MOVE EVG) 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 AGV MOVE EVG) 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 AGV MOVE EVG (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 34
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

(1) 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:

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

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

Es bedeuten:

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

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

§ 37a
Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

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

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

§ 37b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

§ 37c
Umsetzung des Wahlrechts

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

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

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

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

§ 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.

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

§ 38
Überzeit

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

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

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

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

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

§ 38
Jahres- und Quartalsüberzeit

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

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

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

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

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

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

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

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

Am Ende des Abrechnungszeitraums entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Arbeitnehmer den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1 Buchst. a.

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

§ 39
Arbeitszeitkonto

(1) Für 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 zugeschieden.

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

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

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

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

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

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

(5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 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.

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 40
Urlaub

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

Übergangsregelung:

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

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 40 Abs. 1 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 AGV MOVE EVG bleibt unberührt.

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

3. 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 Nachtarbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Arbeitszeiten nach Satz 4 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.

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 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 darauffolgenden nächsten Schichtende in der Heimat.

Bei der DB Cargo AG sind 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 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.

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 zugeschieden, zu dem der Freitag gehört.

Protokollnotiz:

Aufgrund der fernverkehrsspezifischen Besonderheiten der zentralen Leistungsplanung findet § 42 Abs. 8 Nr. 3 FGr 4-TV AGV MOVE EVG 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.

Protokollnotizen:

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

Die vorstehenden Ruhezeiten nach § 42 Abs. 8 Nr. 1 („R36“), Nr. 2 („R56“) und Nr. 3 („R60“ und „verlängertes Wochenende“ mit Mindestdauer 40 Stunden) sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhezeit aus. Diese Ruhezeit wird den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass

diesen zunächst die tägliche Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG, § 42 Abs. 2 Nr.8, § 42 Abs. 3 und sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S.d. §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird.

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

Bei der DB Cargo AG sind 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 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 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.

Bis 31. Dezember 2025 gilt Abs. 14 in folgender Fassung:

(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.

Ab 01. Januar 2026 gilt Abs. 14 in folgender Fassung:

(14) Der Arbeitnehmer soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der Anzahl der nach § 41 Abs. 3 im Abrechnungszeitraum zu bewertenden Wochenfeiertage 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 AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG 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 inkl. der Wege von und zu den Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 50,00 EUR (EfU). Abweichend von Satz 1 erhalten ab dem 01. Juli 2025 Tf-Trainer, die während Praxiseinsätzen zum Tragen von Unternehmensbekleidung verpflichtet sind, eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 25,00 EUR, und zwar unabhängig von tatsächlichen Praxiseinsätzen im jeweiligen Kalendermonat (EfU-T). Die Entschädigung nach Satz 1 bzw. 2 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 / EfU-T 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 AGV MOVE EVG und bAV-TV AGV MOVE EVG ergeben sich aus Anlage 11.

Abschnitt VIII
Schlussbestimmungen

§ 51
Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. September 2025 in Kraft und ersetzt den FGr 4-TV AGV MOVE EVG vom 07. Mai 2025.

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

(3) Die nachfolgenden Anlagen und der nachfolgende Anhang sind Bestandteil des FGr 4-TV AGV MOVE EVG.

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

Anlage 1
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

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

Anlage 2
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Tätigkeitsgruppenverzeichnis

(gültig bis 31. Dezember 2026)

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 445 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.

Tätigkeitsgruppenverzeichnis

(gültig ab 01. Januar 2027)

Entgeltgruppe 447 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 409):

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

Entgeltgruppe 446 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 408):

(*unbesetzt*)

Entgeltgruppe 468:

- 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 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 407):

(*unbesetzt*)

Entgeltgruppe 467:

- 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 467 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Tf-Prüfer oder Tf-Trainer zu übernehmen.

Entgeltgruppe 406 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027):

(*unbesetzt*)

Entgeltgruppe 456:

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 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.

Entgeltgruppe 443 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 405):

(*unbesetzt*)

Entgeltgruppe 434:

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 467 erfüllt.

Entgeltgruppe 404 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027):

(*unbesetzt*)

Entgeltgruppe 433:

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 467 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 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 403):

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 467.

Für die Tätigkeit Gruppenleiter der Entgeltgruppe 442 (mit Ablauf des 31. Dezember 2027: 403) findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.“

Anlage 3
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

unbesetzt

Anlage 4
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis: 30. Juni 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
442	51.993,74 €	53.632,37 €	55.271,13 €	56.909,50 €	58.548,00 €	60.186,63 €	60.764,85 €
443	48.170,40 €	49.480,97 €	50.792,18 €	52.102,88 €	53.413,96 €	54.724,53 €	55.302,87 €
444	47.319,08 €	48.509,80 €	49.700,40 €	50.917,26 €	52.107,85 €	53.311,58 €	54.175,14 €
445	45.212,65 €	46.416,38 €	47.606,97 €	48.810,70 €	50.014,43 €	51.205,15 €	52.068,71 €
446	42.255,67 €	43.446,27 €	44.663,13 €	45.853,72 €	47.044,32 €	48.248,04 €	49.111,60 €
447	39.730,41 €						

Hinweis: Die Jahrestabellenentgelte in den Wahlmodellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage ergeben sich in Anwendung der Faktoren gemäß § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 4-TV AGV MOVE EVG (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 4-TV AGV MOVE EVG (12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

noch Anlage 4
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01.Juli 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
442	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €
443	49.374,66 €	50.717,99 €	52.061,98 €	53.405,45 €	54.749,31 €	56.092,64 €	56.685,44 €
444	48.502,06 €	49.722,55 €	50.942,91 €	52.190,19 €	53.410,55 €	54.644,37 €	55.529,52 €
445	46.342,97 €	47.576,79 €	48.797,14 €	50.030,97 €	51.264,79 €	52.485,28 €	53.370,43 €
446	43.312,06 €	44.532,43 €	45.779,71 €	47.000,06 €	48.220,43 €	49.454,24 €	50.339,39 €
447	40.723,67 €						

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

noch Anlage 4
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Januar 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	Stufe						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
442	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €
433	57.648,84 €	58.931,60 €	60.252,09 €	61.522,28 €	62.805,04 €	64.087,80 €	65.031,01 €
434	55.020,43 €	56.252,89 €	57.510,50 €	58.717,81 €	59.950,26 €	61.182,72 €	62.075,62 €
443	49.374,66 €	50.717,99 €	52.061,98 €	53.405,45 €	54.749,31 €	56.092,64 €	56.685,44 €
444	51.108,89 €	52.313,13 €	53.543,26 €	54.734,55 €	55.938,79 €	57.143,03 €	58.023,55 €
456	50.668,63 €	51.937,61 €	53.232,49 €	54.475,58 €	55.744,56 €	57.013,54 €	57.932,90 €
467	48.260,16 €	49.464,39 €	50.694,53 €	51.885,82 €	53.090,06 €	54.294,29 €	55.174,81 €
445	46.342,97 €	47.576,79 €	48.797,14 €	50.030,97 €	51.264,79 €	52.485,28 €	53.370,43 €
468	45.540,91 €	46.745,15 €	47.975,28 €	49.166,57 €	50.370,81 €	51.575,05 €	52.455,56 €
446	43.312,06 €	44.532,43 €	45.779,71 €	47.000,06 €	48.220,43 €	49.454,24 €	50.339,39 €
447	40.723,67 €						

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

noch Anlage 4
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. August 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	Stufe						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
442	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €
433	59.095,09 €	60.403,00 €	61.761,22 €	63.056,56 €	64.377,05 €	65.684,97 €	66.653,32 €
434	56.391,23 €	57.661,41 €	58.944,18 €	60.189,21 €	61.446,82 €	62.717,01 €	63.622,48 €
443	49.374,66 €	50.717,99 €	52.061,98 €	53.405,45 €	54.749,31 €	56.092,64 €	56.685,44 €
444	52.390,82 €	53.620,96 €	54.876,99 €	56.107,12 €	57.337,26 €	58.567,40 €	59.473,81 €
456	51.937,61 €	53.232,49 €	54.566,22 €	55.835,20 €	57.143,03 €	58.437,91 €	59.383,17 €
467	49.464,39 €	50.707,48 €	51.963,51 €	53.180,70 €	54.423,78 €	55.653,92 €	56.560,33 €
445	46.342,97 €	47.576,79 €	48.797,14 €	50.030,97 €	51.264,79 €	52.485,28 €	53.370,43 €
468	46.680,40 €	47.910,54 €	49.179,52 €	50.396,71 €	51.626,84 €	52.869,93 €	53.763,39 €
446	43.312,06 €	44.532,43 €	45.779,71 €	47.000,06 €	48.220,43 €	49.454,24 €	50.339,39 €
447	40.723,67 €						

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

noch Anlage 4
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig mit Ablauf des: 31. Dezember 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	Stufe						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
403	60.758,59 €	62.811,43 €	64.864,13 €	66.916,84 €	68.969,68 €	71.022,38 €	71.615,32 €
433	59.095,09 €	60.403,00 €	61.761,22 €	63.056,56 €	64.377,05 €	65.684,97 €	66.653,32 €
404	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €
434	56.391,23 €	57.661,41 €	58.944,18 €	60.189,21 €	61.446,82 €	62.717,01 €	63.622,48 €
405	50.897,82 €	51.849,56 €	53.282,82 €	54.729,33 €	56.162,46 €	57.673,33 €	58.335,34 €
444	52.390,82 €	53.620,96 €	54.876,99 €	56.107,12 €	57.337,26 €	58.567,40 €	59.473,81 €
456	51.937,61 €	53.232,49 €	54.566,22 €	55.835,20 €	57.143,03 €	58.437,91 €	59.383,17 €
406	48.502,06 €	49.722,55 €	50.942,91 €	52.190,19 €	53.410,55 €	54.786,29 €	55.529,52 €
467	49.464,39 €	50.707,48 €	51.963,51 €	53.180,70 €	54.423,78 €	55.653,92 €	56.560,33 €
407	46.342,97 €	47.576,79 €	48.797,14 €	50.030,97 €	51.264,79 €	52.485,28 €	53.370,43 €
468	46.680,40 €	47.910,54 €	49.179,52 €	50.396,71 €	51.626,84 €	52.869,93 €	53.763,39 €
408	43.312,06 €	44.532,43 €	45.779,71 €	47.000,06 €	48.220,43 €	49.454,24 €	50.339,39 €
409	40.723,67 €						

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

Anlage 5
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

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**

Anlage 6
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

unbesetzt

Anlage 7
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

unbesetzt

Anlage 8
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Ortsbezogene Zulagen

Abschnitt A

Anlage 9
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

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

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 AGV MOVE EVG § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

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

aa) letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des FGr 4-TV AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG sinngemäß.

2. Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren außerhalb des FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Wechselt der Arbeitnehmer einvernehmlich und unmittelbar aus dem Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags oder des LrfTV AGV MOVE GDL, ZubTV AGV MOVE GDL, DispoTV AGV MOVE GDL in den Geltungsbereich des FGr 4-TV AGV MOVE EVG, 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 AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG, 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 AGV MOVE EVG übernommen werden.

II. Vorübergehender Wechsel

1. Entgeltausgleich

Werden Arbeitnehmern, die nach Anlage 2 zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die jeweilige Tätigkeit maßgeblich sind, Anwendung.

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

Anlage 10
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

Für die Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer geltend ergänzend zu den Grundsätzen des Abschnitts C Kapitel 1 DemografieTV AGV MOVE EVG 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.

Anlage 11
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

Abweichende Regelungen vom BasisTV AGV MOVE EVG

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

Anlage 12
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

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.

Um die Umsetzung der Modelle „Starkes Langfahren“, „Standard“ und „Konventionell“ i.S. des „Gemeinsamen Verständnisses zu den Eckpunkten der Transformation bei der DB Cargo“ vom 10. Juni 2024 sowie der „Vereinbarung zum Neustart der DB Cargo AG“ vom 15. Dezember 2025 zu realisieren, können die Betriebsparteien auf Unternehmensebene der DB Cargo AG abweichende, ergänzende Regelungen zu den §§ 1 bis 3 dieser Anlage 12 bzw. §§ 42, 46 FGr 4-TV AGV MOVE EVG vereinbaren.

Eine abweichende Regelung im vorgenannten Sinne ist auch die Vereinbarung einer Verpflichtung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an einem Einsatzmodell.

Solange die GBV Langfahren unmittelbare Wirkung entfaltet – sich also nicht im Zustand der Nachwirkung befindet – wird das in den §§ 1 bis 3 dieser Anlage beschriebene Arbeitszeitmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ in Reinform ausgesetzt.

Die tarifvertraglichen Bestimmungen der §§ 1 bis 3 dieser Anlage, die von den Betriebsparteien auf Unternehmensebene der DB Cargo AG zur betrieblichen Umsetzung des Modells „Starkes Langfahren“ nicht abweichend geregelt werden (z.B. Bestimmungen zur Pausen- oder Ruhezeitgestaltung sowie zur Bewertung von Reisezeiten) bleiben in der tarifierten Form weiter anwendbar.

§ 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 AGV MOVE EVG 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 AGV MOVE EVG.

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 AGV MOVE EVG 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 zugeschieden, 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.

Protokollnotizen:

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

Die vorstehenden Ruhezeiten nach § 2 Abs. 6 Buchst. a („R48"), Buchst. b („R60"), Buchst. b Doppelbuchst. bb („verlängertes Wochenende" mit Mindestdauer 40 Stunden), Buchst. c Doppelbuchst. aa („R72"), Buchst. c Doppelbuchst. bb („R84") und Buchst. c Doppelbuchst. cc („R96") dieser Anlage 12 sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhezeit aus. Diese Ruhezeit wird den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass diesen zunächst die tägliche Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG, § 2 Abs. 3 Buchst. c dieser Anlage 12 i.V.m. § 42 Abs. 2 Nr. 8 FGr 4-TV AGV MOVE EVG und § 42 Abs. 3 FGr 4-TV AGV MOVE EVG sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S.d. §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird.

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

(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 AGV MOVE EVG) 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.

Bis 31. Dezember 2027 gilt § 4 in folgender Fassung:

§ 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

a) die Ausführung der Prüfung der Stufe 3 gemäß Richtlinie 958 „Prüfen von Güterwagen im Eisenbahnbetrieb“ in der jeweils gültigen Fassung an Güterzügen

oder

b) das Führen von Triebfahrzeugen und/oder Rangierlokomotiven innerhalb von Bahnhöfen und/oder Gleisanschlüssen unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung und die Ausführung der Prüfung der Stufe 3 gemäß Richtlinie 958 „Prüfen von Güterwagen im Eisenbahnbetrieb“ in der jeweils gültigen Fassung an Güterzügen (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 Prüfung an Güterzügen im Sinne von Abs. 1 Buchst. a ausführen, 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 ausführen, 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.

Ab 01. Januar 2028 gilt § 4 in folgender Fassung:

§ 4
unbesetzt

Anhang
zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG

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

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Rechte und Pflichten

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

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

b) FGr 4-TV AGV MOVE EVG: § 49

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

§ 3
Ausbildungsvergütung und Zulagen

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

b) Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich im

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ zum Tragen von Unternehmensbekleidung (§ 48 FGr 4-TV AGV MOVE EVG) verpflichtet sind, erhalten ab dem 01. Juli 2025 für Umkleidevorgänge inkl. der Wege von und zu Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 25,00 EUR (EfU-A). Die Entschädigung nach Satz 1 wird mit der Ausbildungsvergütung gezahlt, unabhängig davon, ob die Umkleidevorgänge ganz oder teilweise innerhalb oder außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte erfolgen. Daneben erfolgt keine Anrechnung auf die Ausbildungszeit.

Protokollnotiz:

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

§ 4
Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Wird der Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung auf die Ausbildungszeit

angerechnet, gilt für die Hohe 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, ruckwirkend ab dem Zeitpunkt, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der gezahlten Ausbildungsvergütung und dem der Tätigkeit entsprechenden
Entgelt.

§ 5
Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

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

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

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

Ausführungsbestimmung

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

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

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

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

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

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

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

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

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

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

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

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

§ 7
Jährliche Zuwendung

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

(2) Die jährliche Zuwendung beträgt im

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

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

(2a) Die Beträge in Abs. 2 erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 609 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV AGV MOVE EVG bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die

Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Abs. 2 erhöhen.

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

§ 8
Vermögenswirksame Leistung

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

§ 9
unbesetzt

§ 10
unbesetzt

§ 11
Erfolgsbeteiligung

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

§ 12
Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen

(1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die 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.