

**Tarifvertrag**  
**für Lokomotivführer von**  
**Schienenverkehrsunternehmen**  
**des AGV MOVE**  
**(LfTV)**

**§ 1 Geltungsbereich****Teil A Rahmenbedingungen****Abschnitt I Mantelbestimmungen**

- § 2 Abweichungen vom Tarifvertrag
- § 3 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
- § 5 Betriebszugehörigkeit
- § 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub
- § 7 Zeugnis
- § 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze
- § 9 Personalakten
- § 10 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 11 Arbeit an Bildschirmgeräten
- § 12 Arbeitsbedingungen
- § 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 14 Tauglichkeitsuntersuchung
- § 15 Schweigepflicht
- § 16 Belohnungen oder Geschenke
- § 17 Nebentätigkeiten
- § 18 Arbeitsfähigkeit
- § 19 Schutzzeug
- § 20 Haftung des Arbeitnehmers
- § 21 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente
- § 22 Kündigungsbeschränkung
- § 23 Arbeitsstreitigkeiten
- § 24 Ausschlussfrist

**Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen**

- § 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
- § 26 Arbeitszeitkonto
- § 27 Urlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung
- § 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 30 Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen  
*ab 1. Januar 2020: Arbeitszeit bei Firmenreisen*
- § 31 Konfliktregelung

**Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen**

- § 32 Berechnung des Entgelts
- § 33 Auszahlung des Entgelts
- § 34 Wegfall des Urlaubsentgelts
- § 35 Jubiläumszuwendungen
- § 36 Sterbegeld

## **Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen**

- § 37 Rationalisierungszulagen
- § 38 Krankengeldzuschuss
- § 39 Gleichbehandlung der Geschlechter
- § 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 41 Reisekosten
- § 42 Beurlaubte Beamte
- § 43 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen
- § 44 Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen
- § 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I
- § 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
- § 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer
- § 45.3 Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung
- § 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen
- § 45.5 Kündigungsbeschränkung
- § 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
- § 45.7 Vorzeiten
- § 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer
- § 45.9 Umzugskostenvergütung

### **Teil B Spezifische Arbeitszeitregelungen**

- § 46 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
- § 46a Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“
- § 46b Umsetzung des Wahlrechts
- § 47 Reduzierung der Jahresarbeitszeit
- § 47a Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer
- § 47b Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche
- § 48 Überzeit  
*ab 1. Januar 2020: Jahres- und Quartalsüberzeit*
- § 49 Arbeitszeitkonto  
*ab 1. Januar 2020: Arbeitszeit- und Ausgleichskonto*
- § 49a Freistellung aus dem Ausgleichskonto (*gültig ab 1. Januar 2020*)
- § 49b Übergangsregelung (*gültig ab 31. Dezember 2019*)
- § 50 Urlaub
- § 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit
- § 51 Arbeitszeitbewertung
- § 52 Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung
- § 52a Regelung zur Pausengewährung (*gültig ab 1. August 2019*)
- § 52b Jahresschichtasterplan (*gültig ab 1. Januar 2020*)
- § 53 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 54 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug
- § 55 Rufbereitschaft

### **Teil C Spezifische Entgeltregelungen**

- § 56 Entgeltgrundlagen
- § 57 Berechnung des Entgelts
- § 58 Grundsätze für die Eingruppierung
- § 59 Vermögenswirksame Leistung
- § 60 Urlaubsentgelt

- § 61 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden
- § 62 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- § 62a Zulage Prüftätigkeit für Lehr- und Abnahmelokomotivführer
- § 63 Qualifikationszulage 1
- § 63a Qualifikationszulage 2
- § 63b Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf
- § 63c Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen
- § 63d Zulage für die Tätigkeit als Ausbildungslokomotivführer
- § 64 Einmalige Entgeltzulagen
- § 65 Ortsbezogene Zulagen
- § 65a Samstagszulage (*gültig ab 1. Januar 2020*)
- § 66 Sonntagszulage
- § 67 Vorfesttagszuschlag
- § 68 Feiertagszulage
- § 69 Nachtarbeitszulage  
*ab 1. Januar 2020: Nachtarbeits- und Schichtzulage*
- § 70 Überzeitzulage  
*ab 1. Januar 2020: unbesetzt*
- § 71 Rufbereitschaftszulage
- § 71a Prämie für Rettungszugbereitschaft
- § 72 Rundung und Anpassung
- § 73 Fahrtätigkeit
- § 74 Fahrentschädigung
- § 75 Jährliche Zuwendung
- § 76 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
- § 77 Übernachtungen
- § 78 Unternehmensbekleidung
- § 79 Besondere Beschäftigungsbedingungen II
- § 79.1 Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen

## **Teil D Altersvorsorge und Versicherungsleistungen**

- § 80 Entgeltumwandlung
- § 80a Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)
- § 80b Besonderer Rechtsschutz
- § 80c bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden

## **Teil E Qualifizierung**

### **Abschnitt I Erstausbildung**

- § 81 unbesetzt
- § 82 Qualifizierungsgrundlagen

### **Abschnitt II Fortbildung**

- § 83 Regelmäßiger Fortbildungsunterricht
- § 84 Simulatortraining
- § 85 Ergänzungsausbildung
- § 86 Berufserfahrung

**Abschnitt III Weiterbildung**

- § 87 Karriereplanung
- § 88 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen
- § 89 Aus- und Fortbildungskosten

**Teil F Schlussbestimmungen**

- § 90 Gültigkeit und Dauer

**Anlagen**

- 1 Unternehmen gem. § 1 LfTV
- 2 unbesetzt
- 3 unbesetzt
- 4 Arbeit an Bildschirmgeräten
- 5 Kurzarbeit
- 6 Qualifikationszulage
- 7 Ortsbezogene Zulagen
- 8 Sonderregelungen zum Wechsel aus dem LfTV in den LrfTV, ZubTV, DispoTV oder einen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und dem LrfTV, ZubTV, DispoTV oder einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den LfTV

**Anhang**

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

**§ 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 der Unternehmen nach Buchst. b), denen nicht nur vorübergehend
    - a) eine Tätigkeit gem. Anlage 1a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE oder
    - b) die Tätigkeit eines Lehr- bzw. Abnahmelokomotivführers, Gruppenleiters Lokomotivführer gem. Anlage 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVEübertragen ist.  
  
Ausgenommen von Buchst. a) sind Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Lokrangierführers übertragen ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monatsstabellenentgelt 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.
- (2a) 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 GDL)“ fallen, der Anhang zu diesem Tarifvertrag.
- (3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) BuRa-ZugTV AGV MOVE.

## **Teil A Rahmenbedingungen**

### **Abschnitt I Mantelbestimmungen**

#### **§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag**

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

#### **§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit**

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

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

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

#### **§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

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

## **§ 5 Betriebszugehörigkeit**

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

## **§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub**

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

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

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

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

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

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

### **§ 7 Zeugnis**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

### **§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze**

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

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

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

### **§ 9 Personalakten**

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

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

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

### **§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung**

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

### **§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten**

Für den Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeitet, gelten die Bestimmungen der Anlage 4 zu diesem Tarifvertrag.

### **§ 12 Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.

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

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

**Protokollnotiz:**

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

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

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

- (6) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (7) Der Arbeitnehmer hat außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft einen Anspruch auf Nicht-Erreichbarkeit. Insoweit besteht für den Arbeitnehmer ausdrücklich keine Verpflichtung, außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft – auch nicht mittels mobiler Endgeräte – erreichbar zu sein.

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

**§ 13****Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

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

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

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

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

**§ 14****Tauglichkeitsuntersuchung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

### **§ 15 Schweigepflicht**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt
  - Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
  - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
  - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

### **§ 16 Belohnungen oder Geschenke**

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

### **§ 17 Nebentätigkeiten**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

### **§ 18 Arbeitsfähigkeit**

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z.B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

### **§ 19 Schutzzeug**

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

### **§ 20 Haftung des Arbeitnehmers**

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

#### **Protokollnotiz:**

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

## § 21 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

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

**Protokollnotiz:**

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

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

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

- von weniger als 3 Monaten      2 Wochen,
- von mindestens 3 Monaten      4 Wochen,
- von mindestens 2 Jahren      1 Monat,
- von mindestens 5 Jahren      2 Monate,
- von mindestens 8 Jahren      3 Monate,
- von mindestens 10 Jahren      4 Monate,
- von mindestens 12 Jahren      5 Monate,
- von mindestens 15 Jahren      6 Monate,
- von mindestens 20 Jahren      7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

- (4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.
- (5) Soll ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet hat und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nimmt oder bei dem die Voraussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

### § 21a

#### Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

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

Ist gem. § 175 SGB IX zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

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

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

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
  - a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
  - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/ Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.
- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

## **§ 22 Kündigungsbeschränkung**

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

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

## **§ 23 Arbeitsstreitigkeiten**

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

## **§ 24 Ausschlussfrist**

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

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

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

## Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

### § 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

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

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

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 (§ 46)  
 – Stunden/Abrechnungszeitraum  
 \*) = 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

### § 26 Arbeitszeitkonto

- (1) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (§ 48 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 60 zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 36 sinngemäß.

### **§ 27 Urlaub**

(1) Erholungsurlaub:

1. Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes gem. § 50 Abs. 1. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
3. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens sechs Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

- (2) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

### **§ 28 Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 60) gem. § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- |  |        |
|--|--------|
| a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft                                     | 2 Tage |
| b) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | 1 Tag  |
| c) eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft            | 1 Tag  |
| d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils                   | 2 Tage |
| e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand   | 1 Tag  |
| f) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers   | 1 Tag  |

- g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens drei Tage im Abrechnungszeitraum) 1 Tag
- h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
- i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
- j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar
- aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,
  - bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
  - cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z.B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind
- erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

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

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

#### *Ausführungsbestimmung*

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

**§ 29****Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 30 in folgender Fassung:*

**§ 30****Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen**

- (1) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.
- (2) Reist der Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhält er für den Weg, den er an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt hat, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach § 57.

Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen wird die Entschädigung nicht gezahlt.

*Ab 1. Januar 2020 gilt § 30 in folgender Fassung:*

**§ 30****Arbeitszeit bei Firmenreisen**

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

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

- b) Die Arbeitnehmer erhalten für die betrieblich notwendige Wegezeit zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten, der außerhalb der Zeiten nach Buchst. a) zurückgelegt wird, eine Entschädigung pro Reisetag. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden, 10,00 Euro je Stunde.
- (2) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes. An sonstigen arbeitsfreien Tagen gilt Abs. 1 Buchst. b).
- (3) Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen und bei Wechsel des Standortes der Bauzüge wird die Entschädigung nicht gezahlt.

**Protokollnotiz:**

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

**§ 31  
Konfliktregelung**

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

### **Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen**

#### **§ 32 Berechnung des Entgelts**

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

##### *Ausführungsbestimmung*

*Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.*

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

##### *Ausführungsbestimmung*

*Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z.B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.*

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

### **§ 33 Auszahlung des Entgelts**

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Hat er sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Falle wird das Konto bei einer SPARDA-Bank eingerichtet.

- (2) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (4) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

### **§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts**

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

### **§ 35 Jubiläumszuwendungen**

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

von 25 Jahren                      650 Euro,

von 40 Jahren                      850 Euro,

von 50 Jahren                      1.100 Euro,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

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

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

#### *Ausführungsbestimmungen*

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

#### **§ 36 Sterbegeld**

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

## Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen

### § 37 Rationalisierungszulagen

- (1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt – Zulage RT – in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem MTE am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem MTE am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer Diff-Z gem. § 2 Abs. 4 KonzernZÜTV (ab 1. März 2019 gem. § 3 Abs. 3 KonzernZÜTV) besteht.
2. Die Zulage RT erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) 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) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 64 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 1 weggefallen ist.

- (3) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Daneben wird ein Einmalbetrag gewährt, der das 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 eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

### § 38 Krankengeldzuschuss

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Ist der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegt. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wäre er in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

### **§ 39 Gleichbehandlung der Geschlechter**

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

### **§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

### **§ 41 Reisekosten**

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

### **§ 42 Beurlaubte Beamte**

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

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

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

#### *Ausführungsbestimmung*

*Die Regelungen des Abs. 2 sind auch für die gem. § 12 Abs. 1 DBGrG für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten anzuwenden, die im Krankheitsfall den Beihilfavorschriften entsprechende Leistungen im Sinne des Erlasses des BMA vom 26.10.1989 (V b 1-44 120 und II b 2-26211/13) aus einem anderen Versicherungsverhältnis erhalten.*

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

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

### § 43

#### Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

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

### § 44

#### Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen

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

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

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

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

*Ausführungsbestimmung zu Nr. 1, 2 und 5*

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

**§ 45**

**Besondere Beschäftigungsbedingungen I**

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

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

**§ 45.1**

**Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen**

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

**§ 45.2****Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer**

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

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

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

**§ 45.3****Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung**

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

ee) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

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

(2) Über § 28 hinaus gelten als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60) gem. § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, die folgenden Anlässe:

- |    |  |        |
|----|--|--------|
| a) | Entbindung der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau  | 2 Tage |
| b) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand  | 2 Tage |
| c) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus betrieblichen Gründen   | 3 Tage |
| d) | beim Tod des Ehegatten   | 4 Tage |
| e) | beim Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben                             | 2 Tage |
| f) | bei der Beisetzung einer in Buchst. e) genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer demselben Haushalt gelebt hat  | 1 Tag  |
| g) | bei der Einsegnung, der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers | 1 Tag  |
| h) | bei schwerer Erkrankung  |        |
|    | aa) des Ehegatten,   |        |
|    | bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,      |        |
|    | cc) der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern   |        |

des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 6 Tage im Kalenderjahr

- i) soweit kein Anspruch nach Buchst. h) besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. h) nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 6 Tage im Kalenderjahr

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

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

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

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

#### § 45.4

#### Sonderregelung zu Kündigungsfristen

Für den Arbeitnehmer gelten abweichend von § 21 folgende Kündigungsfristen und zwar nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 5 von:

mindestens 8 Jahren	4 Monate
mindestens 10 Jahren	5 Monate
mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendervierteljahres.

### **§ 45.5 Kündigungsbeschränkung**

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

#### *Ausführungsbestimmung*

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

### **§ 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

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

### **§ 45.7 Vorzeiten**

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

### **§ 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer**

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

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

**§ 45.9**  
**Umzugskostenvergütung**

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

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
LF 7 bis LF 5	A 1 bis A 8
LF 4	A 9 bis A 12

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

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

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

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

**Teil B**  
**Spezifische Arbeitszeitregelungen**

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

**Hinweis zu § 46 Abs. 1:**

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

- (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 1. Januar 2005 und dem 28. Februar 2011 abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf eine „derzeit“ tarifvertraglich höchstmögliche Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden abgestellt worden, so ist diese Vereinbarung ab dem 1. März 2011, sofern nicht ausdrücklich abweichende Absprachen bestehen, unbeschadet Abs. 1 so auszulegen, dass die ab 1. März 2011 maßgebende Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden (ab 1. Januar 2018 von 1.984 Stunden) gemeint ist.*

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:*

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

*Ab 1. Januar 2020 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:*

- (2) unbesetzt

*Bis einschließlich 31. Dezember 2020 gilt § 46a in folgender Fassung:*

**§ 46a**  
**Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“**

- (1) Arbeitnehmer können sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2a bzw. 2c BuRa-ZugTV AGV MOVE.
- (3) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

*Ab 1. Januar 2021 gilt § 46a in folgender Fassung:*

**§ 46a**  
**Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“**

- (1) Arbeitnehmer können ab 1. Januar 2021 sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Statt der zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub können Arbeitnehmer zusätzlich zu den sechs Tagen zusätzlichen Erholungsurlaub eine Arbeitszeitreduzierung um 52 Stunden im Kalenderjahr unter proportionaler Anpassung des Entgelts verlangen.
- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für ihn maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von seinem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2a bzw. 2c BuRa-ZugTV AGV MOVE.
- (3) Entscheidet sich der Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für ihn maßgebliche Entgelt richtet sich unabhängig von seinem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll nach einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 1.932 Stunden auf Basis der Entgelttabelle Anlage 2a bzw. 2c BuRa-ZugTV AGV MOVE.

- (4) Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden finden Abs. 2 und Abs. 3 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und ggf. entsprechender Anpassung des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (5) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

#### **§ 46b Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 46a besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. § 46a ist kalenderjährlich möglich.
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer kann bei seiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 46a ausüben.

#### **§ 47 Reduzierung der Jahresarbeitszeit**

- (1) Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachten.
- (2) Wünscht der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) nach § 8 TzBfG, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit hinzuweisen, auch die gewünschte Arbeitszeitverteilung mit anzugeben. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Um ihre persönliche Belastung zu reduzieren, können Arbeitnehmer analog TzBfG verlangen, dass der Arbeitgeber eine Absenkung ihrer Jahresarbeitszeit, auch befristet, bevorzugt im Rahmen des Vollzeitkorridors, unter proportionaler Anpassung ihres Entgelts vornimmt. Die entsprechende Reduzierung des Entgelts kann auf Wunsch des Arbeitnehmers über die Auszahlung vorhandener Mehrarbeitsstunden oder über die Nutzung vorhandener Guthaben ganz oder teilweise kompensiert werden.

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

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

- (4) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.

#### § 47a

#### Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer

- (1) Arbeitnehmer, die
- a) das 59. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2020 vollenden und
  - b) zu diesem Zeitpunkt insgesamt mindestens 20 Jahre (ggf. auch unterbrochen) Arbeitnehmer in den Unternehmen nach § 1 Abs. 1 KonzernRTV sind,
  - c) zu diesem Zeitpunkt mindestens eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren besitzen und
  - d) zuletzt mindestens zehn Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben
- können ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 81 Prozent der Referenzarbeitszeit (45 Schichten im Kalenderjahr) reduzieren.
- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen.
- (3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI erreicht.
- (4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.
- (5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens vier Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich bis zum Ende der Laufzeit nach Abs. 3 bzw. Abs. 4 an seinen Antrag gebunden. Für Härtefälle gilt § 47 Abs. 4 entsprechend.
- (6) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. Abs. 1 bis 5 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts und der Differenzzulage (Diff-Z). Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach Abs. 1 in Höhe von 90 Prozent bezahlt.

- (7) Für Ansprüche aus dem KonzernJob-TicketTV, dem bAV-TV, dem ZVersTV und dem KonzernFahrvergTV werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach Abs. 1 bis 5 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.
- (8) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine abweichende Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit getroffen, wird die Arbeitszeitreduzierung durch unterjährige zusammenhängende Freizeitblöcke (Blockfreizeit) durchgeführt.

**Protokollnotiz:**

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

**§ 47b**

**Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche**

- (1) Nehmen Arbeitnehmer, die
  - a) spätestens am 31. Dezember 2019 das 59. Lebensjahr vollendet haben und
  - b) die Voraussetzungen nach § 47a für den Anspruch auf Teilnahme am Modell „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer“ ansonsten nicht erfüllen
 im Kalenderjahr 2019 an einer mindestens 5-tägigen nach § 20 SGB V zertifizierten Gesundheitswoche/Präventionswoche (z.B. der BAHN-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken) teil, werden sie für die Teilnahme an einer solchen Präventionsmaßnahme zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.
- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach § 47a auf Teilnahme am Modell „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer“ zwar erfüllen, aber das Modell nicht in Anspruch nehmen, werden bei Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme im Sinne von Abs. 1 im Kalenderjahr 2019 zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 48 in folgender Fassung:*

**Hinweis zu § 48:**

*§ 48 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 1a BuRa-ZugTV AGV MOVE; inso- weit findet § 3 Abschn. I Abs. 1a BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LfTV kei- ne Anwendung.*

**§ 48  
Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll, mindestens jedoch über 1.827 Stunden hinaus 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 Rege- lung nach Abs. 1 unberührt.
- (3) Für jede Stunde Überzeit wird eine Überzeitzulage nach § 70 gezahlt. 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 1. Januar 2020 gilt § 48 in folgender Fassung:*

**Hinweis zu § 48:**

*§ 48 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 1a BuRa-ZugTV AGV MOVE; inso- weit findet § 3 Abschn. I Abs. 1a BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LfTV kei- ne Anwendung.*

**§ 48  
Jahres- und Quartalsüberzeit**

- (1) Jahresüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle re- gelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll, mindestens jedoch über 1.827 Stunden, geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

- (2) Quartalsüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über ein Viertel des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, mindestens jedoch über ein Viertel von 1.827 Stunden, geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

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

- (3) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleiben die Regelungen nach Abs. 1 und Abs. 2 unberührt.
- (4) In den ersten drei Quartalen eines Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Quartalsüberzeit die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE. Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Jahresüberzeit abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE. Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.
- (5) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, findet Abs. 2 keine Anwendung. Am Ende des Abrechnungszeitraums entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Arbeitnehmer den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.
- (6) Für den Arbeitnehmer, der im Rahmen von Verteilungsvereinbarungen gem. § 8 Abs. 3 TzBfG bzw. § 47 Abs. 2 oder zu einem Blockteilzeitmodell nach § 47a Abs. 8 individuell vereinbart hat, die Jahresarbeitszeit im Abrechnungszeitraum ungleichmäßig zu verteilen, finden die Regelungen zur Quartalsüberzeit (Abs. 2 und Abs. 4 Satz 1) keine Anwendung.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 49 Abs. 1 bis 4b in folgender Fassung:*

#### **§ 49 Arbeitszeitkonto**

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

- (4a) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z.B. Gesundheitswochen des FairnessPlan e.V.) kann der Arbeitnehmer auch aus dem Vorjahr übertragene Mehrarbeitsstunden nutzen, um sich freustellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistellungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mind. 24 Wochen vor dem gewünschten Teilnahmetermin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.

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

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

Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

- (4b) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

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

**Protokollnotiz:**

*Mehrarbeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer über sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll hinaus leistet, unabhängig von der Frage der Überzeitbewertung.*

*Bis einschließlich 30. Dezember 2019 gilt Abs. 5 in folgender Fassung und tritt mit Ablauf des 30. Dezember 2019 ohne Nachwirkung außer Kraft:*

- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 100 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

Ab 31. Dezember 2019 gilt Abs. 5 in folgender Fassung:

- (5) unbesetzt

Ab 1. Januar 2020 gelten §§ 49 und 49a in folgender Fassung:

#### § 49

#### Arbeitszeit- und Ausgleichskonto

- (1) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungstechnisch dem ersten Kalendertag zugeschrieben.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Für den Arbeitnehmer wird neben dem Arbeitszeitkonto ein Ausgleichskonto geführt. Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls auf das Ausgleichskonto übertragen. Der Arbeitnehmer kann anstelle der Übertragung auf das Ausgleichskonto auch eine vollständige oder teilweise Auszahlung oder Umwandlung in die bAV wählen. Der Antrag für die Auszahlung oder die Umwandlung in die bAV muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums gestellt werden.
- (5) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Freistellungen erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers grundsätzlich aus dem Ausgleichskonto. Sofern das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto beantragen. Ein Antrag auf Freistellung darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann.

Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

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

Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

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

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

**Protokollnotiz:**

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

- (8) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, gilt Abs. 4 nur für die Stunden einer angeordneten Überschreitung des betrieblichen Rahmens.
- (9) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV umgewandelt oder für eine betriebliche Freistellungsplanung i.V.m § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. f) BuRa-ZugTV AGV MOVE oder auch einer unterjährigen betrieblichen Freistellungsplanung verwendet werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

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

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

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

#### **§ 49a**

#### **Freistellung aus dem Ausgleichskonto**

- (1) Der Arbeitnehmer kann zur flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeitverteilung aus dem Ausgleichskonto Freistellung beantragen. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) Eine Freistellung aus dem Ausgleichskonto wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 51 Abs. 2 i.V.m. § 51 Abs. 4 im laufenden Abrechnungszeitraum im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Ausgleichskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Ausgleichskonto werden bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit nicht berücksichtigt.
- (3) Erkrankt der Arbeitnehmer während einer geplanten Freistellung aus dem Ausgleichskonto arbeitsunfähig, gilt die Freistellung als nicht gewährt. Eine Buchung nach Abs. 2 findet nicht statt.
- (4) Der Arbeitnehmer kann beantragen, ein Zeitguthaben auf dem Ausgleichskonto ganz oder teilweise auszuzahlen oder in die bAV umzuwandeln. Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Auszahlung oder Übertragung des Zeitguthabens in die bAV ergibt, bewertet. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.

*Ab 31. Dezember 2019 gilt § 49b in folgender Fassung:*

#### **§ 49b**

#### **Übergangsregelung**

- (1) Am 31. Dezember 2019 kann der Arbeitnehmer die Überschreitung nach § 49 Abs. 5 (alte Fassung) vollständig oder teilweise auszahlen lassen oder in die bAV umwandeln. Eine nicht nach Satz 1 ausgezahlte oder umgewandelte Überschreitung nach § 49 Abs. 5 (alte Fassung) wird bis zu 118 Stunden in das neu eingerichtete Ausgleichskonto übertragen. Darüber hinausgehende noch verbleibende Stunden der Überschreitung werden in ein Übergangskonto übertragen.
- (2) Am Ende eines Abrechnungszeitraums werden bis zu 38 Stunden aus dem Übergangskonto in das Ausgleichskonto übertragen.

- (3) Der Arbeitnehmer kann beantragen, das Zeitguthaben auf dem Übergangskonto ganz oder teilweise auszahlen zu lassen oder in die bAV umzuwandeln. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.
- (4) Soweit das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer zur flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeitverteilung aus dem Übergangskonto Freistellung beantragen. Die Freistellung aus dem Übergangskonto hat Vorrang vor einer Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Eine Freistellung aus dem Übergangskonto wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 51 Abs. 4 im laufenden Abrechnungszeitraum im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Übergangskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Übergangskonto werden bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit sowie der Mehrarbeit nicht berücksichtigt.
- (5) Die am 31. Dezember 2019 noch vorhandenen Zeitguthaben nach § 7 EinfTV LfTV oder vergleichbarer Regelungen (Freizeitkonten) werden ebenfalls in das Ausgleichskonto oder Übergangskonto unter Beachtung des Schwellenwertes nach Abs. 1 übertragen. Der Arbeitnehmer kann anstelle der Übertragung auch eine vollständige oder teilweise Auszahlung oder Umwandlung in die bAV wählen. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.

## § 50 Urlaub

### **Hinweis zu § 50 Abs. 1 und 2:**

*Abs. 1 und 2 haben Vorrang vor der Bestimmung des § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE; insoweit findet § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

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

### **Übergangsregelung:**

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

*Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 50 Abs. 1 Buchst. a) am 1. Januar 2012 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 1 gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 1.*

- (2) Bezogen auf die Betriebszugehörigkeit im Sinne von Abs. 1 findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

## (3) Allgemeine Grundsätze:

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

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

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

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5:00 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub nach § 52 Abs. 9 Ziff. 3 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden.
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.

### § 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit

**Hinweis zu Abs. 1:**

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

- (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 fünf Minuten je volle Stunde.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 50 Abs. 3 entsprechend.
- (4) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 3 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 3 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.

## **§ 51 Arbeitszeitbewertung**

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

**§ 52****Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung**

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Zeitraums gem. § 46 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b), Nr. 4 Buchst. b) und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
  1. Für die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV AGV MOVE.
  2. Für die Verlängerung der Arbeitszeit an Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV AGV MOVE.
  3. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 46) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 46) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren.
  4. Für den Arbeitnehmer, der Schicht- und Wechselschichtarbeit leistet, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23:00 Uhr bis 4:00 Uhr 500 Stunden nicht überschreiten. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenau erfasst. Der Arbeitszeitanteil nach Satz 1 kann durch Betriebsvereinbarung erhöht werden. Die Nachtarbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht mehr als 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.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2021 gilt Ziff. 5 in folgender Fassung:*

5. § 3 Abschn. I Abs. 6 BuRa-ZugTV AGV MOVE findet keine Anwendung.

*Ab 1. Januar 2022 gilt Ziff. 5 in folgender Fassung:*

5. unbesetzt
6. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich fünf 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. Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-Zug TV AGV MOVE gilt:

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

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.

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

(5) 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 des § 52 Abs. 12 und 13 werden dem Arbeitnehmer mindestens 55 Prozent der Gesamtdauer einer Ausbleibezeit auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Bei der Berechnung wird kaufmännisch auf volle Minuten gerundet.

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

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

(7) unbesetzt

(8) unbesetzt

(8a) Sagt der Arbeitgeber keine Arbeitszeit nach § 3 Abschn. III Abs. 5 Buchst. d) BuRa-ZugTV AGV MOVE 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.

(9) Ergänzend zu § 3 Abschn. II und § 3 Abschn. III Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE gelten folgende Regelungen:

1. Mindestens 16 Ruhetage nach § 3 Abschn. II Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE müssen einen vollen Kalendertag umfassen.
2. Über § 3 Abschn. II Abs. 3 Satz 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE hinaus soll ein Ruhetag nach § 3 Abschn. II Abs. 2 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 zwei Stunden abgewichen werden.
3. Ein freies Wochenende nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) BuRa-ZugTV AGV MOVE ist das Wochenende vor dem Hauptjahresurlaub.

**Protokollnotizen:**

1. *Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.*
2. *Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies dem Arbeitgeber nicht mit, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubs fest.*

(10) Die Gesamtanzahl der Ruhetage nach Abs. 9 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.

(11) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z.B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhält der Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

**Hinweis zu Abs. 12:**

*Abs. 12 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LFTV keine Anwendung.*

(12) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer. Die Dauer der Schicht nach Satz 1, ohne die Zeiten der gesetzlichen Mindestruhepausen, wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

1. Zwei oder mehrere Arbeitseinsätze an einem Arbeitstag mit dazwischen liegenden Tätigkeitsunterbrechungen von jeweils bis zu fünf Stunden Dauer gelten als eine Schicht.
2. Tätigkeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig.

*Bis einschließlich 31. Juli 2019 gilt Ziff. 3 in folgender Fassung:*

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.

*Ab 1. August 2019 gilt Ziff. 3 in folgender Fassung:*

3. unbesetzt
4. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht.

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

- (13) Hinsichtlich der Mindestschichtanrechnung gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Satz 1 gilt nicht für den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart hat.

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

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

- (14) Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. Zwölf Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von zwölf Stun-

den muss die Schicht eine mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung enthalten, in die die gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG gelegt werden kann.

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

Die Schichtanzahl reduziert sich zusätzlich um die Anzahl der nach § 51 Abs. 3 im Abrechnungszeitraum zu bewertenden Wochenfeiertage. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl überschritten werden.

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

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

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

Ab 1. Januar 2020 gilt:

**Protokollnotiz:**

*Arbeitnehmer können jährlich bis zum 31. Oktober jeweils mindestens für das folgende Kalenderjahr, erstmals zum 1. Januar 2020, entscheiden, dass für sie anstelle des Abs. 16 die Regelung des § 30 zur Anwendung kommen soll.*

Ab 1. August 2019 gilt § 52a in folgender Fassung:

**§ 52a  
Regelung zur Pausengewährung**

- (1) Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z.B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für den Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Hierfür sind geeignete Bedingungen unter Beachtung der Regelungen der Arbeitsstättenverordnung vorzusehen. Der Arbeitnehmer kann sich während der Ruhepause von seinem Arbeitsplatz und aus seinem Arbeitsbereich (Gebäude, Zug) entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

- (2) Es werden keine Pausen im Zug oder Triebfahrzeug geplant und durchgeführt. Ausnahmen hiervon bedürfen einer speziellen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien und der Zustimmung des Betriebsrats bei der Anwendung der speziellen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien. Sollte Bedarf nach einer speziellen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien bestehen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich, spätestens innerhalb von vier Wochen, den Sachverhalt zu erörtern und möglichst einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.
- (3) Bei Abweichungen vom geplanten Schichtverlauf gilt § 29 Abs. 2. Der Arbeitnehmer ist über die Anwendung dieser Regelung in geeigneter Weise in Textform, auch über digitale Medien, zu informieren. Gleiches gilt für den Anwendungsfall von § 14 ArbZG.
- (4) Nur in den folgenden begrenzten Ausnahmefällen im Sinne des Abs. 2 können Pausen im Zug oder im Triebfahrzeug mit Zustimmung des Betriebsrats geplant und durchgeführt werden:
- im Bereich der S-Bahn Berlin GmbH: zur Vermeidung von Ablösungen bzw. Dienstbeginn oder -ende im Zeitraum 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf den Außenästen.

Ab 1. Januar 2020 gilt § 52c in folgender Fassung:

#### **§ 52b Jahresschichtasterplan**

- (1) Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein Jahresschichtasterplan zu erstellen, welcher der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben. Der Jahresschichtasterplan muss mindestens folgende Planungselemente enthalten:
- a) Alle Planungselemente nach § 3 Abschn. III Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE. Dabei ist
- bei den Ruhetagen nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) BuRa-ZugTV AGV MOVE mindestens ein Zeitraum von 52 Stunden und
  - bei den Ruhetagen nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. d) bis e) BuRa-ZugTV AGV MOVE mindestens ein Zeitraum von 40 Stunden
- mit exaktem Beginn und Ende zu verplanen. Die Konkretisierung dieser Ruhetage erfolgt in der Monatsplanung.
- b) Sämtliche Ruhetage gem. § 3 Abschn. II BuRa-ZugTV AGV MOVE, soweit noch nicht durch Buchst. a) abgedeckt, sowie sich ggf. weitere aus der Schichtanzahl oder Arbeitszeit ergebende Ruhetage, jeweils mit ihrer Mindestdauer und exaktem Beginn und Ende.

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

**Protokollnotiz:**

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

- (2) Der Jahresschichttrasterplan bildet die Basis für die Monatsplanung nach § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE. In der jeweiligen Monatsplanung werden die die Zeiträume nach Abs. 1 Buchst. c) entsprechend konkretisiert. Dabei kann bei Bedarf von den Ruhetagen nach Abs. 1 Buchst. b) und von den Werten nach Abs. 1 Buchst. c) im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden.
- (3) Der Jahresschichttrasterplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht abänderbaren Format (z.B. pdf-Datei, Ausdruck auf Papier) zu übermitteln, so dass dieser die Festlegungen der Jahresschichttrasterplanung mit der späteren tatsächlichen Disposition abgleichen kann.
- (4) § 3 Abschn. III BuRa-ZugTV AGV MOVE bleibt unberührt.

**§ 53**

**Beginn und Ende der Arbeitszeit**

***Hinweis zu § 53:***

*§ 53 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LFTV keine Anwendung.*

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.
- (2) Für Arbeitnehmer beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbeginns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.
- (3) Bei auswärtigen Ruhezeiten und auswärtigen Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung sowie in den Fällen des § 30 und § 52 Abs. 16 findet Abs. 2 keine Anwendung.

**§ 54**  
**Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug**

Ergänzend zu § 3a Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE gilt:

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

**§ 55**  
**Rufbereitschaft**

unbesetzt

**Teil C**  
**Spezifische Entgeltregelungen**

**§ 56**  
**Entgeltgrundlagen**

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

Durch tarifliche Vereinbarungen können ortsbezogene Zulagen zum Monatstabellenentgelt festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des Monatstabellenentgelts angezeigt erscheinen lassen.

- (2) In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.
- (3) Ergänzend zu § 6 Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE basieren das Monatstabellenentgelt (Anlage 2a bzw. 2c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-ZugTV AGV MOVE.

**Protokollnotiz:**

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

**§ 57****Berechnung des Entgelts**

Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/165,33 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 165,33/165,33 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

**§ 58****Grundsätze für die Eingruppierung**

- (1) Bezogen auf die Bestimmungen zur Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe und zum Entgeltausgleich findet § 5 Abs. 1 und 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE Anwendung.
- (2) unbesetzt
- (3) a) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat er die höherwertige Tätigkeit mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhält er 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) 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.

**Hinweis zu Abs. 4:**

*Abs. 4 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 5 Abs. 4 und 7 BuRa-ZugTV AGV MOVE; insoweit findet § 5 Abs. 4 und 7 BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (4) a) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anlage 1a oder 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE bemisst sich das Monatstabellenentgelt 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 1. 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 gilt § 5 Abs. 7 BuRa-ZugTV AGV MOVE.

*Ergänzend zu § 5 Abs. 7 BuRa-ZugTV AGV MOVE gilt:*

Wurde der Arbeitnehmer vor dem 1. 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 Entgeltgruppe 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.

## § 59

### 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 Euro für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

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

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

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

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

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

## **§ 60 Urlaubsentgelt**

Als Urlaubsentgelt

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

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z.B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Fahrentschädigung,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z.B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

## **§ 61 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden**

- (1) Muss ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

**Hinweis zu § 61 Abs. 2 bis 4:**

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

- (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.

## § 62

### Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 60).
- (2) Der neueingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Funktionsausbildung Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Lokomotivführers ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe LF 7. Bei allen Einweisungen, Einführungen und Qualifikationsmaßnahmen, die nach der Erstausbildung zum Lokomotivführer aufbauend stattfinden, findet diese Bestimmung keine Anwendung.

#### **Protokollnotiz:**

*Es besteht Einvernehmen, dass Abs. 2 ggf. im Zusammenhang mit der Ausgestaltung des Abschnitts E redaktionell angepasst wird.*

**§ 62a****Zulage Prüftätigkeit für Lehr- und Abnahmelokomotivführer**

- (1) Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Lehr- oder Abnahmelokomotivführers übertragen ist, erhalten zur Honorierung der damit verbundenen besonderen Prüftätigkeiten kalendermonatlich eine Zulage (Prüf-Z) in Höhe von 64,12 Euro (ab 1. Juli 2019: 66,36 Euro; ab 1. Juli 2020: 68,09 Euro).
- (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.

**§ 63****Qualifikationszulage 1**

Der Arbeitnehmer erhält eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 6.

**§ 63a****Qualifikationszulage 2**

- (1) Der Arbeitnehmer, der als Auslandslokomotivführer eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist - bzw. umgekehrt -, erhält eine monatlich zu zahlende Qualifikationszulage 2 in Höhe von 159,87 Euro (ab 1. Juli 2019: 165,47 Euro; ab 1. Juli 2020: 169,77 Euro).
- (2) Der Arbeitnehmer, der als Ausbilder (Lehrlokomotivführer) in die Entgeltgruppe ZA 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.

**§ 63b****Jahresabschlussleistung  
für Gruppenleiter Tf**

- (1) Die Jahresabschlussleistung (JAL) richtet sich nach den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers/der betrieblichen Führungskraft und dem Geschäftserfolg im Systemverbund Bahn.
- (2) Die Beurteilung der individuellen Leistungen des Arbeitnehmers erfolgt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen.

- (3) Die Höhe der JAL beträgt höchstens 20 Prozent des zwölffachen individuellen Monatstabelleentgelts zuzüglich der zwölffachen Diff-Z. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens gezahlt.

**Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur JAL GrI 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.*

**§ 63c**

**Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen**

- (1) Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe ZT) 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 zukünftige Verordnungsregelungen ein von B 1 abweichendes Sprachniveau festlegt 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 Euro.
- (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.*

**§ 63d****Zulage für die Tätigkeit als Ausbildungslokomotivführer**

- (1) Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers ausführen (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe ZT), erhalten für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Zulage Praxistraining (PTZ).
- (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 Euro.
- (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 Euro.
- (4) Zulage für Koordinatoren Trainingsentwicklung (PTZ 3)  
Arbeitnehmer, die dafür verantwortlich sind, Trainingsentwicklungsteams eigenständig zu führen (Koordinatoren Trainingsentwicklung), 200,00 Euro 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 Ausbildungslokomotivführer nicht abgedeckt sind.*

**§ 64  
Einmalige Entgeltzulagen**

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

*Ausführungsbestimmung*

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

- (2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:
1. für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung für das Unternehmen,
  2. für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,
  3. für Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

**§ 65  
Ortsbezogene Zulagen**

Ortsbezogene Zulagen im Sinne des § 56 Abs. 1 werden nach Maßgabe der Anlage 7 gezahlt.

**§ 65a  
Samstagszulage**

Ab 1. Januar 2020 erhalten Arbeitnehmer für in Schichten angerechnete Arbeitszeit am Samstag in der Zeit von 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr eine Samstagszulage in Höhe von 0,64 Euro je Stunde.

**§ 66  
Sonntagszulage**

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

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 67 in folgender Fassung:*

**§ 67  
Vorfesttagszuschlag**

- (1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr wird, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12:00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.
- (2) Kann diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit gewährt.
- (3) Kann auch diese Freizeit nicht gewährt werden, wird an in Abs. 1 genannten Tagen ein Zuschlag (Vorfesttagszuschlag) gezahlt für Arbeit nach 12:00 Uhr in Höhe von 100 Prozent.

Treffen Vorfesttagszuschlag und Sonntagszulage zusammen, wird nur der jeweils höchste Betrag gezahlt.

*Ab 1. Januar 2020 gilt § 67 in folgender Fassung:*

**§ 67  
Vorfesttagszuschlag**

- (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 Prozent je Stunde gezahlt.

**Protokollnotiz**

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

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

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

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 68 in folgender Fassung:*

**§ 68  
Feiertagszulage**

Bezogen auf die Feiertagszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 10 BuRa-ZugTV AGV MOVE Anwendung.

*Ab 1. Januar 2020 gilt § 68 in folgender Fassung:*

**§ 68  
Feiertagszulage**

**Hinweis zu § 68:**

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

Neben der Feiertagszulage werden Samstags- oder Sonntagszulage nicht gezahlt.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 69 in folgender Fassung:*

**§ 69  
Nachtarbeitszulage**

**Hinweis zu § 69:**

*§ 69 hat Vorrang vor § 6 Abs. 11 BuRa-ZugTV AGV MOVE; insoweit findet § 6 Abs. 11 BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 1,28 Euro je Stunde.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

<b>von</b>	<b>bis</b>	
13 Std.	17 Std.	20,45 Euro
18 Std.	24 Std.	30,68 Euro
25 Std.	34 Std.	51,13 Euro
35 Std.	44 Std.	56,24 Euro
45 Std.	54 Std.	63,91 Euro
55 Std.	64 Std.	71,58 Euro
65 Std.	74 Std.	79,25 Euro
75 Std.	84 Std.	86,92 Euro
85 Std.	94 Std.	94,59 Euro
95 Std.	104 Std.	102,26 Euro
105 Std.	114 Std.	109,93 Euro
115 Std.	124 Std.	117,60 Euro
ab 125 Std.		122,71 Euro

- (3) Für jede Schicht
1. die nach 0:00 und vor 4:00 Uhr beendet wird, erhält der Arbeitnehmer eine Zulage von 2,56 Euro,
  2. die nach 24:00 und vor 4:00 Uhr begonnen wird, erhält der Arbeitnehmer eine Zulage von 5,11 Euro.
- (4) Die zulageberechtigenden Zeiten sind für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hieraus ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

*Ab 1. Januar 2020 gilt § 69 in folgender Fassung:*

**§ 69**  
**Nachtarbeits- und Schichtzulage**

**Hinweis zu § 69:**

*§ 69 hat Vorrang vor § 6 Abs. 11 Buchst. a) BuRa-ZugTV AGV MOVE; insoweit findet § 6 Abs. 11 Buchst. a) BuRa-ZugTV AGV MOVE für den Geltungsbereich des LFTV keine Anwendung.*

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 3,25 Euro je Stunde (ab 1. Juli 2020: 3,33 Euro 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.
- (2a) 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 6:00 Uhr) geleistet haben, erhalten für die geleistete Nachtarbeit eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 1) in Höhe von 30,00 Euro pro Monat
- (3) 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 Euro pro Monat
- (4) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der SZ nach Abs. 3 in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers erfolgt nicht.
- (5) Die pNZ 1 nach Abs. 2a und die SZ nach Abs. 3 findet keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts im Sinne des § 60 Buchst. b). In Fällen, in denen der Anspruch

auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 60 besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 2a und Abs. 3 unberührt.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 70 in folgender Fassung:*

#### **§ 70 Überzeitzulage**

Der Arbeitnehmer erhält für Überzeitarbeit eine Überzeitzulage in Höhe von 4,06 Euro, (ab 1. Juli 2019: 4,20 Euro) je Stunde.

*Ab 1. Januar 2020 gilt für § 70:*

#### **§ 70 unbesetzt**

#### **§ 71 Rufbereitschaftszulage**

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,36 Euro (ab 1. Juli 2019: 2,44 Euro; ab 1. Juli 2020: 2,50 Euro) je Stunde.
- (3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,27 Euro gezahlt.

#### **§ 71a 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 Euro 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.*

## **§ 72 Rundung und Anpassung**

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

*Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:*

- (2) Die Zulagen nach §§ 62a, 63a, 70 und 71 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE).

*Ab 1. Januar 2020 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:*

- (2) Die Zulagen nach §§ 62a, 63a, 69 Abs. 1 und 71 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE).

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

## **§ 74 Fahrentschädigung**

Bezogen auf die Fahrentschädigung finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 15 BuRa-ZugTV AGV MOVE Anwendung.

## **§ 75 Jährliche Zuwendung**

### **Hinweis zu § 75:**

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

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 50 Prozent eines Monatstabellenentgelts zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Buchst. b) (maßgeblich ist der Monat September des Jahres).
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - vom Arbeitgeber/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) unbesetzt
- (6) 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. *Wurde der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses - für den ihm eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung.*
2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*

**§ 76****Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter**

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

**§ 77****Übernachtungen**

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

**§ 78****Unternehmensbekleidung**

Unternehmensbekleidung sind 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.

**§ 79****Besondere Beschäftigungsbedingungen II**

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

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

**§ 79.1****Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen****(1) Erhöhungsbetrag für Kinder**

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

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

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

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

## (2) Anteilige Zahlung bei Rentengewährung

- a) Abweichend von § 75 erhält der Arbeitnehmer eine anteilige jährliche Zuwendung, wenn sein Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November
  - aa) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 21 Abs. 1 vierter oder fünfter Anstrich) endet oder
  - bb) wegen Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a) endet oder
  - cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a) ruht.
- b) Sofern das Arbeitsverhältnis im Monat September nicht mehr besteht, tritt für die Berechnung der anteiligen jährlichen Zuwendung an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.
- c) Im Übrigen gilt in Bezug auf die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung § 75 Abs. 3.
- d) Die Auszahlung erfolgt am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde bzw. ab dem das Arbeitsverhältnis ruht.

## (3) Ausschluss der Verminderung

Abweichend von § 75 Abs. 3 unterbleibt die Verminderung der jährlichen Zuwendung für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer

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

**Teil D**  
**Altersvorsorge und Versicherungsleistungen**

**§ 80**  
**Entgeltumwandlung**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) in Höhe von 20,00 Euro für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und sofern er mindestens

a) 30,00 Euro monatlich

oder

b) 360,00 Euro im Kalenderjahr

seines künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandelt.

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

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

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

(3) Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 59 geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.

(4) Die Revisionsklausel nach § 11a KEUTV findet sinngemäß Anwendung.



- (5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- (6) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 5 haben:
  - a) Arbeitnehmer, die in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See pflichtversichert sind,
  - b) Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen,
  - c) Arbeitnehmer, deren vereinbarte Arbeitszeit zehn Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit nicht übersteigt,
  - d) Arbeitnehmer, die als Beamte gem. Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt sind,
  - e) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach der Lohnsteuerklasse VI behandelt werden muss.

#### **§ 80b Besonderer Rechtsschutz**

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

#### **Protokollnotiz:**

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

**§ 80c**  
**bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden**

- (1) a) Arbeitnehmer, die eine Berufsausbildung in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach dem 31. Dezember 2016 erfolgreich abschließen und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig waren, haben einen Anspruch auf eine einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 1.000,00 Euro (bAV-Prämie).
- b) Sind Arbeitnehmer im Sinne des Buchst. a) ein weiteres Jahr ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig, haben sie Anspruch auf eine zusätzliche einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 500,00 Euro (bAV-Prämie).

**Protokollnotiz:**

*Ein Unternehmen im Sinne von Abs. 1 ist auch ein Unternehmen des DB-Konzerns, für welches eine dem § 80a LfTV entsprechende Regelung besteht.*

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

## Teil E Qualifizierung

### **Hinweis zu Teil E:**

Teil E LFTV ergänzt und konkretisiert die Anlage 3a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE.

## Abschnitt I Erstausbildung

### § 81 unbesetzt

### § 82 Qualifizierungsgrundlagen

- (1) Die Erstausbildung zum Triebfahrzeugführer basiert auf den für den DB Konzern anerkannten Ausbildungsregeln und geltenden Richtlinien. Sie enthält theoretischen Präsenzunterricht, Praxistraining, Lernfahrten mit Fahrsimulator sowie Lernfahrten mit dem Originalfahrzeug. Die im BuRa-ZugTV AGV MOVE unter Qualifizierungsgrundlagen definierte Mindestausbildungsdauer zum Triebfahrzeugführer in Höhe von 1.250 Unterrichtsstunden á 45 Minuten basieren auf der Annahme der Durchführung aller nachfolgend dargestellten Ausbildungsinhalte für die Standardausbildung - Eisenbahnfahrzeugführerschein der Klasse 3 (EFF- Klasse 3) – gem. der Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie (VDV-Schrift 753) bzw. zur Erlangung des Triebfahrzeugführerscheins (einschließlich Zusatzbescheinigung der Klasse B) gem. der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TFV).
  - a) Berechtigung zum Führen von lokbespannten Reise- bzw. Güterzügen
  - b) Fahrzeugausbildung für zwei Baureihen
  - c) Ergänzungsausbildung LZB

Die maßgeblichen Regelungen und Richtlinien, unter Angabe der jeweiligen Ausbildungsinhalte und deren Dauer werden den Arbeitnehmern, die die Qualifizierung beginnen, durch den Arbeitgeber zugänglich gemacht.

- (2) Die GDL wird im Vorfeld der Festlegung von Richtlinien im Zusammenhang mit der Ausbildung von Triebfahrzeugführern bzw. bei allgemeinen Ausbildungsplänen an der Entscheidungsfindung durch den Arbeitgeber beteiligt. Diese Beteiligung erfolgt unbeschadet der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligung. Hierzu sollen ein fester Ansprechpartner benannt und die Erörterung in einer Fachgruppe vorgesehen werden.

### **Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass im Rahmen dieses besonderen Beteiligungsrechts der GDL kein Vetorecht eingeräumt wird.

## **Abschnitt II Fortbildung**

### **§ 83**

#### **Regelmäßiger Fortbildungsunterricht**

- (1) Pro Kalenderjahr ist dem Triebfahrzeugführer der erforderliche Fortbildungsunterricht an zwölf Unterrichtsstunden zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden individuell und fachbezogen im persönlichen Gespräch festgelegt.
- (2) Triebfahrzeugführer, die länger als sechs Monate nicht im Fahrdienst eingesetzt worden sind, aber weiterhin im Besitz des Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins sind, erhalten Fortbildungsunterricht nach einem fachbezogenen Gespräch.
- (3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Triebfahrzeugführer im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.
- (4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.

### **§ 84**

#### **Simulatortraining**

Das Simulatortraining kann nicht nur auf stationären, sondern auch auf mobilen Simulatoren erfolgen.

#### **Protokollnotiz:**

*Abstimmung und Verfahrensweisen sind im „Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV“ in der jeweils gültigen Fassung festgehalten.*

### **§ 85**

#### **Ergänzungsausbildung**

In weiteren Maßnahmen erwirbt der Triebfahrzeugführer die jeweils betrieblich erforderlichen Kenntnisse auf Fahrzeugbaureihen, Betriebsverfahren sowie sprachliche und kundendienstliche Kenntnisse.

### **§ 86**

#### **Berufserfahrung**

Nach bestandener Prüfung zum Triebfahrzeugführer wird angestrebt, diesen zunächst befristet im Rangier- und Streckendienst in bestimmten Netzen und Einsatzgebieten einzusetzen.

### **Abschnitt III Weiterbildung**

#### **§ 87 Karriereplanung**

Spätestens nach dreijährigem uneingeschränktem Einsatz als Streckenlokomotivführer hat der Triebfahrzeugführer erstmaligen Anspruch auf ein persönliches Gespräch, in dem individuelle Karrierewünsche und -möglichkeiten zu erörtern und zu dokumentieren sind. Weitere persönliche Gespräche haben danach in zweijährigem Rhythmus sowie auf Antrag des Arbeitnehmers stattzufinden.

#### **§ 88 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen**

Freiwillige fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Triebfahrzeugführern werden durch Berücksichtigung bei der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. In diesem Zusammenhang gestellten Anträgen auf befristete Absenkung der individuellen Jahresarbeitszeit ist stattzugeben, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Liegen freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmensinteresse, werden diese durch den Arbeitgeber finanziell gefördert.

#### **§ 89 Aus- und Fortbildungskosten**

- (1) Die Aus- und Fortbildungskosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis eines Triebfahrzeugführers innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder auf Grund einer rechtmäßigen, unbefristeten und verhaltensbedingten Kündigung beendet, hat der Arbeitgeber Anspruch auf anteilige Rückzahlung der Ausbildungskosten. Zurückgefordert werden darf höchstens die Hälfte der Ausbildungskosten.
- (3) Dieser Betrag ermäßigt sich um 1/24 je angefangenem Monat, in welchem der Triebfahrzeugführer eingesetzt worden ist.
- (4) Die Rückzahlung von Ausbildungskosten kann auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers zinslos in Raten erfolgen.

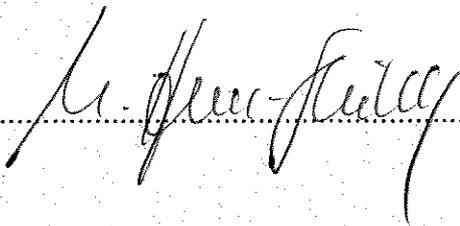
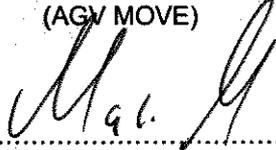
**Teil F**  
**Schlussbestimmungen**

**§ 90**  
**Gültigkeit und Dauer**

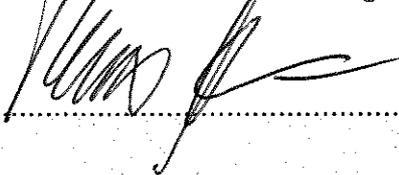
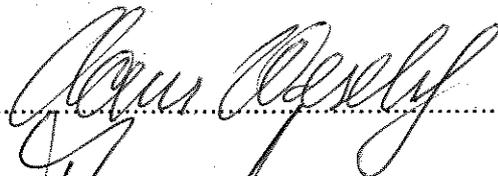
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den LfTV vom 10. März 2017. Abweichend von Satz 1 tritt § 48 Abs. 1 mit Wirkung vom 31. Dezember 2018 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.
- (3) 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.

Frankfurt am Main, 4. Januar 2019

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



Für die  
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)



**Anlage 1  
zum LfTV**

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 LfTV
<b>Personenverkehr</b>	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) (Bereich Schiene)
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
	<b>Transport und Logistik</b>

**unbesetzt**

**unbesetzt**

**Arbeit an Bildschirmgeräten****§ 1  
Geltungsbereich**

- (1) Die Bestimmungen gelten für den Arbeitnehmer, der gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund der Tätigkeit ein Bildschirmgerät benutzen muss.
- (2) Die Bestimmungen gelten nicht für den Arbeitnehmer mit Tätigkeiten an
  - a) Fahrer- oder Bedienerplätzen von Fahrzeugen und Maschinen,
  - b) Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,
  - c) Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
  - d) Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
  - e) Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
  - f) Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display,
  - g) Fernsehgeräten oder Monitoren, die nur für eine Bildwiedergabe eingesetzt werden.

**§ 2  
Begriffsbestimmungen**

- (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Anlage ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.
- (2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Anlage ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
  - a) Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
  - b) Software, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
  - c) Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
  - d) sonstigen Arbeitsmitteln,sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

**§ 3****Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

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

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

Die Beurteilung darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen.

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

**Protokollnotiz:**

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

**§ 4****Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den gesetzlichen und allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.
- (2) Der Bildschirm und die Zusatzgeräte, die bei dem Arbeitgeber zum Einsatz kommen, müssen das TÜV-GS-Prüfsiegel sowie das CE-(europäisches Konformitäts-)Zeichen tragen.
- (3) Im Übrigen gelten die "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich" (GUV 17.8) und das Merkheft "Bildschirm-Arbeitsplätze" (GUV 23.3) des Bundesverbandes der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - BAGUV - in der jeweils geltenden Fassung.

**§ 5****Untersuchung der Augen und des Sehvermögens**

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

Maßgebend hierbei ist die Unfallverhütungsvorschrift (GUV 0.6) in der jeweils geltenden Fassung.

- (2) Die Untersuchungen nach Abs. 1 werden vom Betriebsarzt des Arbeitgebers oder von einem durch den Arbeitgeber beauftragten Arzt mit entsprechender Qualifikation durchgeführt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Dem Arbeitnehmer sind spezielle Sehhilfen für seine Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Abs. 1 ergeben, dass arbeitsplatzbezogene, den ergonomischen Verhältnissen und dem Sehabstand entsprechende Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Sofern die Krankenkasse des Arbeitnehmers die Kosten der speziellen Sehhilfe ausnahmsweise nicht übernimmt, trägt der Arbeitgeber die notwendigen Kosten der Beschaffung der Sehhilfe in der Höhe, wie sie die Bahn-BKK jeweils tragen würde. Sofern sich aus sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen Zuzahlungsbeträge für den Arbeitnehmer ergeben sollten, werden diese - bezogen auf die spezielle Sehhilfe - von dem Arbeitgeber übernommen.
- (4) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auf dessen Antrag nachzuweisen, dass die Untersuchungen nach Abs. 1 durchgeführt wurden.

**§ 6****Einweisung, Fortbildung, Einarbeitung**

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

- (3) Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

### **§ 7**

#### **Täglicher Arbeitsablauf**

- (1) Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit am Bildschirmgerät entsprechend der ermittelten Belastung (§ 3) durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen im Rahmen des Abs. 2 unterbrochen wird, um so die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät zu verringern.
- (2) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss zur Vermeidung der physischen und psychischen Belastung dem Arbeitnehmer nach jeweils 50 Minuten dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen bildschirmarbeitsfreien Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Wo aus betriebsbedingten Gründen dies nicht umsetzbar ist, hat der Arbeitgeber - mit Zustimmung des Betriebsrats - den Arbeitsablauf zweckentsprechend und belastungsvermindernd zu regeln. Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde in dieser Tätigkeit und wenn eine Pause, eine sonstige Arbeitsunterbrechung oder Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.
- (3) Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen dürfen nur für je zwei Stunden Arbeit am Bildschirmgerät zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.
- (4) Eine bildschirmarbeitsfreie Unterbrechung nach Abs. 2 Satz 1 gilt als tarifvertragliche Arbeitszeit.

### **§ 8**

#### **Schutzvorschriften**

- (1) Die Umwandlung eines Arbeitsplatzes in einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, dass sie die tarifliche Bewertung der Tätigkeit nicht beeinträchtigt.
- (2) Kann der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er - ggf. nach Einweisung oder Fortbildung - auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen.

**Kurzarbeit****1. Zulässigkeit**

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

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

**2. Ankündigung**

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

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

**3. Bezahlung**

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

**4. Zuschuss**

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

**5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

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

**Qualifikationszulage**

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

Beispiele:

<b>Tätigkeit/ Entgeltgruppe</b>	<b>Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe</b>
-------------------------------------	--

**Ortsbezogene Zulagen**

**Abschnitt A**

**Sonderregelungen zum Wechsel aus  
dem LfTV in den LrfTV, ZubTV, DispoTV oder einen  
funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag  
und  
dem LrfTV, ZubTV, DispoTV oder einem  
funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den LfTV**

**I. Dauerhafter Wechsel**

**1. Jährliche Zuwendung**

- a) Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich des LrfTV, ZubTV, DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung nach § 75 LfTV § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Ist § 75 Abs. 1 Unterabs. 2 LfTV erfüllt, erfolgt die anteilige Berechnung jeweils entsprechend den Verhältnissen im

- aa) letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des LfTV und  
bb) ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags.

Die Auszahlung erfolgt am 25. November in einem Betrag.

Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

- b) Buchst. a) gilt für § 79.1 LfTV sinngemäß.

**2. Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren außerhalb des LfTV**

Wechselt der Arbeitnehmer einvernehmlich und unmittelbar aus dem Geltungsbereich des LrfTV, ZubTV, DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags in den Geltungsbereich des LfTV, 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 LfTV gleichgesetzt.

**3. Zusatzurlaub für Nachtarbeit / Zeitzuschlag für Nachtarbeit**

Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres aus dem Geltungsbereich des LrfTV, ZubTV, DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags in den Geltungsbereich des LfTV, 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 § 50a LfTV übernommen werden.

## **II. Vorübergehender Wechsel**

### **1. Entgeltausgleich**

Werden Arbeitnehmern, die in eine Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 1 Buchst. c) LfTV eingruppiert sind, vorübergehend Tätigkeiten des LrfTV, ZubTV, DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags übertragen, erhalten sie einen Entgeltausgleich, sofern das Monatstabellenentgelt des anderen Tarifvertrags höher ist.

Für die Berechnung des Entgeltausgleichs wird der maßgebliche Wert nach Anlage 2a bzw. 2c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE dem Wert der für eine Tätigkeit des LrfTV, ZubTV, DispoTV maßgeblich ist bzw. dem maßgeblichen Wert des 12,5er-Auszahlungsmodell eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, gegenübergestellt.

Der Differenzbetrag ist der zugrunde zu legende Entgeltausgleich.

### **2. Vorübergehende Tätigkeiten, Arbeitszeit/Zulagen**

Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeit im Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags finden - abgesehen von den §§ 50a und 52 Abs. 9 Ziff. 3 LfTV - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die jeweilige Tätigkeit maßgeblich sind, Anwendung.

Der Anspruch auf Zulagen richtet sich weiterhin ausschließlich nach dem BuRa-ZugTV AGV MOVE bzw. LfTV.

**Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV GDL****§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV GDL, die vom Geltungsbereich des LfTV erfasst sind.

**§ 2  
Rechte und Pflichten**

Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 11 i.V.m. Anlage 4, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 29, 39 und 76 LfTV.

**§ 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

	ab 1. Januar 2018	ab 1. Juli 2019	ab 1. Juli 2020
- ersten Ausbildungsjahr	904,49 Euro	964,49 Euro	1.004,49 Euro
- zweiten Ausbildungsjahr	972,59 Euro	1.032,59 Euro	1.072,59 Euro
- dritten Ausbildungsjahr	1.040,69 Euro	1.100,69 Euro	1.140,69 Euro
- vierten Ausbildungsjahr	1.108,79 Euro	1.168,79 Euro	1.208,79 Euro

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

	ab 1. Januar 2018	ab 1. Juli 2019	ab 1. Juli 2020
für Vollverpflegung	137,03 Euro	141,83 Euro	145,52 Euro
für Unterkunft	47,32 Euro	48,98 Euro	50,25 Euro

- d) Die Beträge in Buchst. b) und c) erhöhen sich um den gleichen Prozentsatz, um den sich das Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe ZF 1 (Stufe 1) der Anlage 2b zum BuRa-ZugTV AGV MOVE bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. b) und c) erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 findet aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 1. Juli 2019 und ab 1. Juli 2020 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung. Ausgenommen hiervon ist Buchst. d).

- 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 §§ 65a bis 69 und 71 LfTV (Ausbildungsberuf EIB L/T), die für Arbeitnehmer im LfTV vereinbart sind.

#### § 4

#### Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

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

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

**§ 5****Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit**

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

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

- (2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei seinem Unternehmen erlittenen Arbeitsunfall oder bei seinem Unternehmen zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird die Ausbildungsvergütung bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.
- (3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Auszubildende verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

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

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

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

### **§ 7 Jährliche Zuwendung**

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung.
- (2) Die Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist 100 Prozent der Ausbildungsvergütung die den Auszubildenden zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätten.
- (3) An die Stelle des Monats September tritt bei Ausbildungsbeginn nach dem 1. September der erste volle Monat des Ausbildungsverhältnisses.
- (4) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung 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 Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge**

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

### **§ 10 unbesetzt**

### **§ 11 Erfolgsbeteiligung**

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

## § 12 Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen

*Bis 31. August 2019 gilt Abs. 1 in folgender Fassung:*

- (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 § 21a Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG um bis zu 15 Minuten gekürzt werden.*

*Ab 1. September 2019 gilt Abs. 1 in folgender Fassung:*

- (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 § 21a Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG um bis zu 15 Minuten gekürzt werden.*

Schichten während der Praxisphase der Ausbildung werden im Rahmen der Fristen der Wochenplanung nach § 3 Abschn. III Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE dem Auszubildenden verbindlich bekannt gegeben.

- (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.

### Anlagen und Anhang zum LfTV vom 4. Januar 2019

Die dem LfTV angefügten Anlagen und der angefügte Anhang sind als Tarifregelung Bestandteil des LfTV. Dies sind:

#### Anlagen

- Anlage 1 Unternehmen gem. § 1 LfTV
- Anlage 2 unbesetzt
- Anlage 3 unbesetzt
- Anlage 4 Arbeit an Bildschirmgeräten
- Anlage 5 Kurzarbeit
- Anlage 6 Qualifikationszulage
- Anlage 7 Ortsbezogene Zulagen
- Anlage 8 Sonderregelungen zum Wechsel aus dem LfTV in den LrfTV, ZubTV, DispoTV oder einen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und dem LrfTV, ZubTV, DispoTV oder einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den LfTV

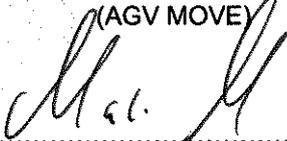
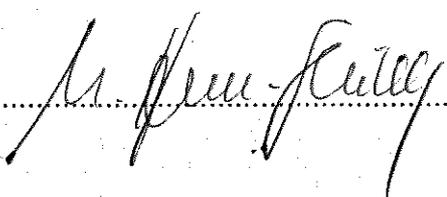
#### Anhang

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

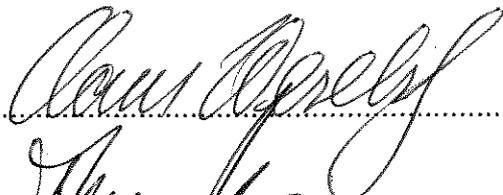
Frankfurt am Main, 4. Januar 2019

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband  
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

(AGV MOVE)

  
.....  


Für die  
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

  
.....  
