

**Tarifvertrag**  
**zu Grundsätzen**  
**der betrieblichen Altersvorsorge**  
**für die Arbeitnehmer**  
**verschiedener Unternehmen**  
**der Transdev GmbH**  
**(bAV-TV EVG Transdev)**

## Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Regelungen .....	3
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Unverfallbarkeit .....	3
Abschnitt II Entgeltumwandlung .....	4
§ 4 Grundsätze zur Entgeltumwandlung .....	4
§ 5 Anspruchsvoraussetzungen .....	4
§ 6 Umwandelbare Entgeltbestandteile .....	5
§ 7 Bonus bei Bruttoentgeltumwandlung Pensionsfonds .....	5
§ 8 Fälligkeit der umwandelbaren Entgeltbestandteile .....	5
§ 9 Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs .....	6
§ 10 Fortführung der Versorgungsanwartschaft bei Einstellung/Unternehmenswechsel .....	6
§ 11 Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung .....	6
§ 12 Versorgungsleistungen des Pensionsfonds .....	7
§ 13 Informationspflichten .....	7
Abschnitt III Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge .....	8
§ 14 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV) .....	8
§ 15 Verwaltungskosten .....	9
Abschnitt IV Schlussbestimmungen .....	9
§ 16 Revisionsklausel .....	9
§ 17 Kündigung und Laufzeit des Tarifvertrags .....	9

### **Anlage zum bAV-TV EVG Transdev**

Unternehmen gemäß § 1 bAV-TV EVG Transdev

*Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber dem anderen Geschlecht darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.*

## **Abschnitt I Allgemeine Regelungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer und Auszubildende der in der Anlage dieses Tarifvertrages aufgeführten Unternehmen mit Ausnahme § 1 Abs. 2.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a. leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
  - b. Arbeitnehmer, die ein höheres Entgelt erhalten als es die jeweilige höchste tarifvertragliche Entgeltgruppe vorsieht,
  - c. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von § 8 SGB IV,
  - d. kurzfristig und vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu sechs Monaten; im Falle einer Anschlussbefristung gilt der Tarifvertrag mit Abschluss der Anschlussbefristung,
  - e. Schüler,
  - f. Trainees,
  - g. Praktikanten und
  - h. Studenten in Aushilfstätigkeiten.

### **§ 2 Unverfallbarkeit**

Die Unverfallbarkeit der nach diesem Tarifvertrag erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

### **§ 3 Insolvenzversicherung**

Hinsichtlich der Insolvenzversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## **Abschnitt II Entgeltumwandlung**

### **§ 4 Grundsätze zur Entgeltumwandlung**

- (1) Der Abschnitt II dieses Tarifvertrags regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher und nicht tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der Altersvorsorge.
- (2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersvorsorge sowie Anwartschaften aus solchen, bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. Juli 2020 geschlossen werden, gilt ausschließlich der Durchführungsweg nach § 11.

### **§ 5 Anspruchsvoraussetzungen**

- (1) Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat Anspruch darauf, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung – West (BBG) pro Kalenderjahr durch Entgeltumwandlung auf der Grundlage des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für seine betriebliche Altersvorsorge verwendet wird.
- (2) Soweit der Arbeitgeber arbeitgeberfinanzierte Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG an den Versorgungsträger leistet, reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden auf Entgeltumwandlung nach Abs. 1 um den Arbeitgeberbeitrag.

Der Höchstbetrag nach Abs. 1 wird zunächst durch den Arbeitgeberbeitrag ausgefüllt.

Bei einer bereits bestehenden Brutto-Entgeltumwandlungsvereinbarung gem. § 3 Nr. 63 EStG reduziert sich somit der bereits vereinbarte Umwandlungsbetrag um den über den Höchstbetrag nach Abs. 1 hinausgehenden Betrag.

- (3)
  - a) Im beiderseitigen freiwilligen Einvernehmen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Auszubildender vereinbaren, dass der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende einen über den Höchstbetrag nach Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 hinausgehenden Betrag seiner künftigen Entgeltansprüche umwandeln kann. Dabei ist der zusätzliche Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von weiteren 4 % der BBG zu beachten.
  - b) Buchst. a findet jedoch nur dann Anwendung, sofern nicht bereits Beiträge nach § 40 b EStG (alte Fassung vor 2005) versteuert werden.
- (4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben von seinem Nettoentgelt Beiträge für die Förderung gemäß §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG i.V.m. § 1a Abs. 3 BetrAVG (Riester-Förderung) umwandeln.
- (5) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Betrag des Entgelts muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

- (6) Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Auszubildendem auf der Grundlage dieses Tarifvertrags schriftlich vereinbart.

## **§ 6**

### **Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- (1) Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln. Die umzuwandelnden Entgeltansprüche können aus einmalig, regelmäßig oder unregelmäßig zu zahlenden Entgeltbestandteilen des Arbeitsentgelts resultieren. Der umzuwandelnde Entgeltbetrag ist der Höhe nach in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu beziffern.
- (2) Beantragt der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Teile seines regelmäßigen Entgelts umzuwandeln, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres für die Entgeltumwandlung gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

## **§ 7**

### **Bonus bei Bruttoentgeltumwandlung Pensionsfonds**

- (1) Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, dessen Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhält einen zusätzlichen 20 %-igen Bonus bezogen auf den umgewandelten Betrag nach § 5 Abs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge, es sei denn das Jahresentgelt des laufenden Jahres liegt am 1. Januar des laufenden Jahres voraussichtlich aufgrund der tariflichen Eingruppierung sowie weiterer in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteile oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Bonus nach Satz 1 wird nur so lange gewährt, so lange die Entgeltumwandlung sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei möglich ist.
- (2) Für Entgeltumwandlungen, die zeitlich nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegen, gilt der Durchführungsweg nach § 11.
- (3) Der Bonus nach Abs. 1 wird auch denjenigen Arbeitnehmern bzw. Auszubildenden gewährt, bei denen bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits ein Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bestand.

## **§ 8**

### **Fälligkeit der umwandelbaren Entgeltbestandteile**

- (1) Diejenigen Entgeltbestandteile, die nach § 6 umgewandelt werden sollen, werden jeweils zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem der Entgeltbestandteil ohne Entgeltumwandlung fällig geworden wäre.
- (2) Werden vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zu erstatten.

## **§ 9**

### **Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs**

- (1) Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende muss seinen Antrag auf Entgeltumwandlung mindestens vier Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Entgeltumwandlung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.
- (2) Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende ist an die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Entgeltumwandlung während des laufenden Kalenderjahres gebunden. Hier- von kann nachträglich nur abgewichen werden, wenn sich die persönlichen Lebens- und/oder Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers bzw. des Auszubildenden un- zumutbar zu seinem Nachteil ändern. Sofern der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende sich nicht anderslautend spätestens vier Wochen vor Ablauf des Kalenderjahres äu- ßert, ist er an die Entgeltumwandlungsvereinbarung ein weiteres Kalenderjahr gebun- den.
- (3) Berechnungen jedweder Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden sind so vorzunehmen, als wenn der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende von seinem Entgeltum- wandlungsanspruch keinen Gebrauch gemacht hätte.

## **§ 10**

### **Fortführung der Versorgungsanwartschaft bei Einstellung/Unternehmenswechsel**

- (1) Bei Einstellung eines Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden, der bereits über Versor- gungsanwartschaften eines für die betriebliche Altersvorsorge zulässigen Durchfüh- rungsweges verfügt, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. Auszu- bildenden verpflichtet, diese Anwartschaften, soweit möglich, zu übernehmen und die betriebliche Altersvorsorge fortzusetzen. Voraussetzung für die Übertragung ist, dass die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden mit dem Arbeitge- berwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.
- (2) Wechselt der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende zwischen den in der Anlage dieses Tarifvertrages aufgeführten Unternehmen, gehen die Festlegungen zur Entgeltum- wandlung mit in das neue Unternehmen über, soweit keine Änderungen vorgenommen werden.

## **§ 11**

### **Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung**

- (1) Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer, bzw. dem Auszubildenden als Durchfüh- rungsweg den Pensionsfonds (DEVK Pensionsfonds-AG) für die Durchführung der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge an. Dieser Durchfüh- rungsweg ermöglicht die Bruttoentgeltumwandlung und Riester-Altersvorsorge (gem. § 3 Nr. 63 EStG (Entgeltumwandlung), §§ 10a, 82 EStG i.V.m. § 1a Abs. 3 BetrAVG (Riester-Förderung)).
- (2) Ob der einzelne Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Anspruch auf die staatliche Förde- rung hat, ist – unabhängig von der auf Basis dieses Tarifvertrags angebotenen betrieb- lichen Altersvorsorge – insbesondere von den persönlichen Verhältnissen des jeweili- gen Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden abhängig. Jeder Arbeitnehmer bzw. Auszu- bildende muss sich selbst informieren, ob er eine staatliche Förderung erhalten kann. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende kann frei entscheiden, ob er die Förderung zur Riester-Altersvorsorge in Anspruch nehmen will.

## § 12 Versorgungsleistungen des Pensionsfonds

- (1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung über den Pensionsfonds werden erbracht im Fall des Bezugs einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder -anwärters.
- (2) Dabei können ergänzende Leistungen abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden als zusätzlicher:
  - Erwerbsminderungsschutz,
  - Hinterbliebenenschutz (Witwen/Witwer/Waisen).

### **Protokollnotiz:**

*Vom Hinterbliebenenschutz des Pensionsfonds werden auch die überlebenden Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft (Lebensgefährte/in) erfasst. Voraussetzung hierfür ist die steuerrechtliche Anerkennung des Partners als Hinterbliebener im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Voraussetzung hierfür ist derzeit insbesondere, dass eine vom Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden schriftlich ausgefertigte Versicherung vorliegt, in welcher*

*a) der/die versorgungsberechtigte Lebensgefährte/in mit Anschrift und Geburtsdatum genannt wird und*

*b) bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.*

*Die Erweiterung des Hinterbliebenenbegriffs erstreckt sich auf den vollständigen Bestand der Versorgungsberechtigten und gilt auch für die Leistung aus arbeitgeberfinanzierten Beiträgen in den Pensionsfonds, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird.*

Möchte der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende eines dieser Risiken abwählen, hat er dies im Vertrag zur Entgeltumwandlung mit dem Arbeitgeber ausdrücklich zu erklären.

- (3) Nettoüberschussanteile des Pensionsfonds sollen nach dem Abzug aller Kosten dieses Durchführungswegs vollständig den Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

## § 13 Informationspflichten

- (1) Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden über den angebotenen Durchführungsweg (§ 11 Abs. 1) und die Grundzüge der möglichen Förderwege zur Entgeltumwandlung im Unternehmen informieren.
- (2) Eine intensive und individuelle Beratung des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden in Bezug auf den für ihn günstigsten Förderweg erfolgt individuell durch den Pensionsfonds bzw. das ihn tragende Unternehmen.
- (3) Zum Zwecke dieser Beratung richtet der Pensionsfonds für die in der Anlage aufgeführten Unternehmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Auszubildende kostenneutral Beratungsmöglichkeiten ein.

### **Abschnitt III Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge**

#### **§ 14 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)**

- (1) Arbeitnehmer bzw. Auszubildende haben Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich 1,0 % (ab 1. Juli 2021 2,0 %) des Monatstabellenentgeltes. Auszubildende sind entsprechend ihrer Ausbildungsvergütung zu berücksichtigen.

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, deren Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) liegt, erhalten einen zusätzlichen 10 %-igen Bonus bezogen auf den AGbAV nach Abs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge.

- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt – bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) – von ihrem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger haben.
- (3) Übersteigt die Zahlung des AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV in Höhe von 4 % in der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG), erhalten die Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag der Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Nr. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag in Höhe von weiteren 4 % der BBG nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens vier Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Der Bonus nach Abs. 1 wird in diesen Fällen nicht gezahlt.
- (4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages aufnehmen, Anspruch auf den AGbAV ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalendermonat entsteht der Anspruch erstmals mit Beginn des nachfolgenden Kalendermonats bzw., wenn eine Probezeit zu durchlaufen ist, nach Ablauf von sechs Monaten mit Beginn des dann nachfolgenden Kalendermonats.
- (5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten der Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

## **§ 15 Verwaltungskosten**

Der Arbeitgeber übernimmt die Verwaltungskosten für Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge nach diesem Abschnitt bzgl. der Stückkosten und rechnungsmäßiger Verwaltungskosten.

## **Abschnitt IV Schlussbestimmungen**

### **§ 16 Revisionsklausel**

- (1) Dieser Tarifvertrag stellt bezogen auf den arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge auf die am 1. Januar 2019 geltenden steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ab.

Sollten sich die steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gegenüber dem 1. Januar 2019 wesentlich ändern, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, jederzeit Verhandlungen über die entsprechende Anpassung dieses Tarifvertrages zu führen mit dem Ziel eine dem Verhältnis der geänderten Bedingungen entsprechende Regelung zu vereinbaren.

- (2) Der Anspruch auf Gewährung des Bonus nach diesem Tarifvertrag entfällt, wenn die arbeitgeberfinanzierte und/oder arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge sozialversicherungsrechtlich nicht mehr beitragsfrei ist.

### **§ 17 Kündigung und Laufzeit des Tarifvertrags**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2020 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag EntgeltumwandlungsTV-VVGruppe vom 14. April 2008 und den 1. Tarifvertrag zur Änderung des EntgeltumwandlungsTV-VVGruppe vom 05. Januar 2012.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2021, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Dieser Tarifvertrag stellt auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens geltenden gesetzlichen Regelungen ab. Insbesondere wird unterstellt, dass der Durchführungsweg nach § 11 Abs. 1 durch den Arbeitgeber kostenneutral angeboten werden kann.

#### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für den Fall, dass zur Erfüllung gesetzlicher Ansprüche eine Änderung der Bestimmungen dieses Tarifvertrags notwendig werden sollte oder dass die Kostenneutralität des Pensionsfonds für den Arbeitgeber nicht mehr gewährleistet ist, rechtzeitig Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, eine einvernehmliche Regelung zur Anpassung dieses Tarifvertrags herbeizuführen.*



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

Berlin, den 19. Februar 2020

Für die Transdev-Unternehmensgruppe

Für die Gewerkschaft

*Im Original gezeichnet*

*Im Original gezeichnet*

.....

.....

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand

*Im Original gezeichnet*

.....

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand

**Anlage zum bAV-TV EVG Transdev**

<b>Unternehmen gemäß § 1 bAV-TV EVG Transdev</b>
Bayerische Oberlandbahn GmbH (BOB)
Bayerische Regiobahn GmbH (BRB)
NordWestBahn GmbH (NWB)
Transdev Hannover GmbH (TDH)
Württembergische Eisenbahn-Gesellschaft mbH (WEG)
Transdev Instandhaltung GmbH (TDI)
Transdev Service GmbH (TDSG)