

Zwischen
dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.
(AGV MOVE)
und
der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)
wird folgende Vereinbarung
zum
„Bündnis für unsere Bahn“
abgeschlossen:

Teil 4 „Weitere Regelungen“

Teil 4 „Weitere Regelungen“ bündelt Regelungsthemen verschiedener Art und verschiedenen Inhalts. Die unterschiedlichen Geltungsbereiche sind, soweit erforderlich, in der jeweiligen Regelung gesondert ausgeführt.

Übergreifend gilt, dass auch vor den Herausforderungen der aktuellen Krise eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und eine gezielte Frauenförderung auf allen Ebenen ein gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien bleibt. So ist etwa bei anstehenden Strukturänderungen die Teilhabe von Frauen an Vollzeit-Erwerbstätigkeit ein wesentlicher Aspekt.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass im Bedarfsfall einvernehmlich – auch während der Mindestlaufzeit eines Tarifvertrags – Verhandlungen zu einer sachgerechten Anpassung von zwischen dem AGV MOVE und der EVG abgeschlossenen Tarifverträgen geführt werden können.

1.

Abschluss Tarifvertrag Leistungsanreizsystem in den Reisezentren der DB Vertrieb GmbH (LAS I TV DB Vertrieb 2020)

Auf Grundlage des arbeitgeberseitigen Angebots vom 13. Januar 2020 schließen die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 01. Januar 2021 den LAS I TV DB Vertrieb 2020 gemäß Anhang 1 ab.

Die Tarifvertragsparteien wirken gemeinsam auf den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Sicherstellung der Besetzungsqualität in den Reisezentren bis 31. Dezember 2020 hin, die der Ausgestaltung der Leistungsprämie Besetzungsqualität (§ 3 LAS I TV DB Vertrieb 2020) dient.

M. FW

Durch die Betriebsparteien auf Unternehmensebene der DB Vertrieb GmbH sind dabei folgende Eckpunkte zu berücksichtigen:

- Anspruchsvoraussetzung der Leistungsprämie Besetzungsqualität: arbeitgeberveranlasste Verschiebung eines fest zugesagten Ruhetags;
- Höhe der Leistungsprämie Besetzungsqualität: 20,00 Euro pro Verschiebung eines fest zugesagten Ruhetags;
- Ausschluss der Nachwirkung im Falle der Kündigung der GBV.

2.

Abschluss Tarifvertrag Leistungsanreizsystem im personenbedienten Verkauf der DB RegioNetz Verkehrs GmbH

Mit Wirkung vom 01. Januar 2021 schließen die Tarifvertragsparteien den LAS I TV RNV 2020 gemäß Anhang 2 ab.

3.

Prämie Fachvermittlung

Mit Wirkung vom 01. Januar 2021 wird in Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung in § 22 Abs. 2 Buchst. c TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 der TV Pr FV gemäß Anhang 3 vereinbart.

Die Verhandlungsverpflichtung in § 22 Abs. 2 Buchst. c TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 wird aufgehoben.

4.

Weiterentwicklung der Tarifverträge der DB Services GmbH und DB Sicherheit GmbH

1. Die Werte der Entgelttabellen des TV IFM/FZR, TV VD bzw. TV Sicherheit, deren stundenbezogene Beträge am 30. September 2020 geringer sind als der allgemeine gesetzliche Mindestlohn (9,35 EUR/ Stunde), werden ab dem 01. Oktober 2020 dahingehend angepasst, dass sie dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. Die Anpassung der Tabellenentgelte vollzieht sich dabei wie folgt:

Die maßgeblichen Werte der Entgelttabellen in den Anlagen 7a, 8a TV IFM/FZR, 3a TV VD, 2a TV Sicherheit (Entgelttabellen 6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) werden zum 01. Oktober 2020 unter Berücksichtigung eines stundenbezogenen Betrages von 9,35 EUR angepasst. Aus den angepassten Werten der vorgenannten Anlagen werden die entsprechenden Werte der übrigen Entgelttabellen nach der bisherigen Berechnungsweise ermittelt.

Die Auszahlung der angepassten Werte der Entgelttabellen erfolgt erstmalig mit der Entgeltabrechnung für den Monat November 2020 (mit Rückrechnung für den Monat Oktober 2020).

2. Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindestlohn im Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 30. Juni 2022 und sind die stundenbezogenen Beträge in den Entgelttabellen des TV IFM/FZR, TV VD bzw. TV Sicherheit zu diesem Zeitpunkt geringer als die des jeweils

gültigen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (nach Berücksichtigung der zum 01. Januar 2022 erfolgenden Tarifierhöhung), werden die betreffenden Werte in den Entgelttabellen des TV IFM/FZR, TV VD bzw. TV Sicherheit zum jeweiligen Zeitpunkt des Inkrafttretens des höheren allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in entsprechender Anwendung von Abs. 1 in den Anlagen 7b, 8b TV IFM/FZR, 3b TV VD, 2b TV Sicherheit (Entgelttabellen 12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) angepasst, soweit und solange keine abweichende Regelung getroffen wurde.

3. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren jeweils eine Verhandlungsverpflichtung bei DB Services GmbH sowie DB Sicherheit GmbH gemäß Anhang 4 und 5.

5.

Berufsnahes Wohnen und berufliche Mobilität

Unter Beachtung der weiteren rechtlichen, insbesondere und steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Prüfung (z.B. Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt) sind folgende Eckpunkte auszugestalten:

- Abschluss eines Tarifvertrages zur Bildung einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Abs. 2 TVG (Ziel: Inkrafttreten 01. März 2021) für die Unternehmen, die vom betrieblichen Geltungsbereich von Teil 1 und Teil 2 (bezogen auf die RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH vorbehaltlich eines entsprechenden Gesellschaftsbeschlusses) erfasst sind.
- Gründung einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien auf Grundlage des Tarifvertrags zur Bildung der gemeinsamen Einrichtung „Fonds für berufsnahes Wohnen und beruflicher Mobilität (Wo-Mo-Fonds)“.
- Dotierung des Wo-Mo-Fonds (einschließlich Gründungs- und laufende Betriebskosten)
 - für den Zeitraum vom 01. März 2021 bis 28. Februar 2022: 25 Mio. Euro
 - für den Zeitraum vom 01. März 2022 bis 28. Februar 2023: 25 Mio. Euro
- Aufgabe des Wo-Mo-Fonds ist die Entwicklung von Konzepten zur Gewährung individueller finanzieller Unterstützungsleistungen zur Förderung beruflicher Mobilität (z.B. Zuschuss zu einem Jobticket) bzw. berufsnahen Wohnens (z.B. Mietzuschuss) sowie deren Umsetzung für Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte im Geltungsbereich des Tarifvertrages.

Der Wo-Mo-Fonds übernimmt die gesamte Administration seiner Angebote. Gremienstruktur und Satzung des Wo-Mo-Fonds werden ausschließlich an dieser Aufgabe ausgerichtet. Die Entwicklung von Konzepten ist vorrangig an den Nutzerinteressen gemäß den satzungsgemäßen Zwecken sowie dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auszurichten. Bei der Umsetzung der Konzepte und der Fonds-Verwaltung stehen innovative und digitale Prozesse im Vordergrund, wobei bei Bedarf im Nutzerinteresse weiterhin analoge Prozesse zur Anwendung kommen.

U T-w

6.

(Wieder)Inkraftsetzung TV EXPRESS Fernverkehr und TV EXPRESS S-Bahn Hamburg sowie UmsatzTV Fernverkehr

Der zum Jahresfahrplanwechsel im Dezember 2020 gekündigte TV EXPRESS Fernverkehr und TV EXPRESS S-Bahn Hamburg wird am Tag nach dem Wirksamwerden der Kündigung (13. Dezember 2020) mit einer Mindestlaufzeit bis 12. Dezember 2021 (Jahresfahrplanwechsel 2021), im Übrigen aber unverändert, wieder in Kraft gesetzt.

Der zum 31. Dezember 2020 gekündigte UmsatzTV Fernverkehr wird am Tag nach dem Wirksamwerden der Kündigung unter Anpassung der Kündigungsmöglichkeit auf 3 Monate zum Ende des Kalendermonats mit einer Mindestlaufzeit bis 31. Dezember 2021 und einer entsprechenden Verlängerung der befristeten Öffnung für den Qualitäts-Bonus, im Übrigen aber unverändert, wieder in Kraft gesetzt.

7.

Verlängerung der Mindestlaufzeit der AG-Fördervereinbarung bAV; Umwandlung von Zeitguthaben aus tariflichem Mehrurlaub in die bAV

Die Mindestlaufzeit der AG-Fördervereinbarung bAV (Anhang zum bAV-TV EVG) wird bis 31. Dezember 2021 verlängert.

Die AG-Fördervereinbarung bAV wird dahingehend erweitert, dass Arbeitnehmer Zeitguthaben aus Erholungsurlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, ganz oder teilweise unter Berücksichtigung bestehender Förderungen in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln können. Die Formulierungen hierzu ergeben sich aus Anhang 6.

8.

Verlängerung der Laufzeit des BetrRzTV EVG; Erneuerung der Verhandlungsverpflichtung zur Weiterentwicklung des bisherigen Systems zur betrieblichen Altersvorsorge im DB Konzern

Die Mindestlaufzeit des BetrRzTV EVG wird bis 28. Februar 2023 verlängert. Um eine einseitige, arbeitgeberseitige Änderung der tarifvertraglichen Regelungssituation zu vermeiden, erneuern die Tarifvertragsparteien ihre Verpflichtung aus der Vereinbarung vom 14. Dezember 2018, über die Weiterentwicklung des bisherigen Systems zur betrieblichen Altersvorsorge im DB Konzern (ZVersTV, bAV-TV EVG, BetrRz-TV EVG) zu verhandeln. Ziel ist es, diese Verhandlungen spätestens bis 30. September 2021 abzuschließen und das weiterentwickelte System zur betrieblichen Altersvorsorge im DB Konzern spätestens zum 01. Januar 2022 in Kraft zu setzen.

9.

Inanspruchnahme des Modells „Besondere Teilzeit im Alter“

Der DemografieTV / Demografie TV Bus wird dahingehend angepasst, dass das Modell „Besondere Teilzeit im Alter“ gemäß § 3 Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV auch durch Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden kann, die das 59. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2022 vollenden.

Die Formulierungen hierzu ergeben sich aus Anhang 7.

10.

Abschluss Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto

Die Tarifvertragsparteien schließen die Förd-Üb-Lzk 2020/2021 gemäß Anhang 8 ab.

11.

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien für den Erwerb von vergünstigten Firmen-Job-Tickets, die von einem Arbeitgeberzuschuss abhängig sind

Die Tarifvertragsparteien geben eine gemeinsame Erklärung gemäß Anhang 9 ab.

12.

TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018

Der TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 wird zum 01.03.2021 angepasst. Die Formulierungen hierzu ergeben sich aus Anhang 10.

Das gemeinsame Verständnis zur Umsetzung des TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 ergibt sich aus Anhang 11.

13.

Entfall der Differenzierung nach den Regionen 1 und 2 bei den Tabellenentgelten im ZeitarbeitTV MOVE

Mit Wirkung vom 01. April 2021 entfällt die Differenzierung nach den Regionen 1 und 2 bei den Tabellenentgelten im ZeitarbeitTV MOVE. Ab dem 01. April 2021 sind ausschließlich die Beträge der bisherigen Region 2 maßgeblich. Der ZeitarbeitTV MOVE wird ab 01. April 2021 gemäß Anhang 12 angepasst.

14. Arbeitszeitgestaltung

Die Tarifvertragsparteien treffen zur Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarung gemäß Anhang 13.

15.

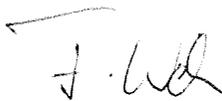
Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 28. Februar 2023 ohne Nachwirkung außer Kraft.

Die Anlage sowie die Anhänge 1 bis 13 einschließlich deren Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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



Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)



Tarifvertrag
Leistungsanreizsystem
in den Reisezentren
der DB Vertrieb GmbH
(LAS I TV DB Vertrieb 2020)

M. FW

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ (nachfolgend: Arbeitnehmer), die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des FGr 5-TV fallen und denen eine Tätigkeit in den Reisezentren sowie in den Zentralen der Videoreisezentren der DB Vertrieb GmbH nicht nur vorübergehend übertragen ist. Üblicherweise sind das die folgenden Tätigkeiten:
- Reiseberater
 - E-Chef
 - Fachtrainer (Lernbegleiter i.S. des Qualifizierungskonzeptes 4.0)
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, denen die Funktion einer betrieblichen Führungskraft (BFK) übertragen ist,
 - b) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten,
 - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.
- (3) Ändert sich eine der in Abs. 1 oder in den Anlagen genannten Tätigkeitsbezeichnungen, tritt die neue Tätigkeitsbezeichnung entsprechend an Stelle der genannten.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind im Rahmen der auf die DB Vertrieb GmbH übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

§ 2 Leistungsprämie örtliche Flexibilität

- (1) Reiseberater 1, denen nicht nur vorübergehend Tätigkeiten in mindestens zwei Reisezentren übertragen sind, erhalten für jeden Einsatz in einem Reisezentrum außerhalb ihres Stammreisezentrums ergänzend zur LpRb gemäß § 28 Abs. 2 FGr 5-TV einen zusätzlichen Betrag i.H. von 3,00 Euro.
- (2) Reiseberater 2, Reiseberater 3 und E-Chefs, denen nicht nur vorübergehend Tätigkeiten in mindestens zwei Reisezentren übertragen sind, erhalten für den Einsatz in einem Reisezentrum außerhalb ihres Stammreisezentrums die LpRb gemäß § 28 Abs. 2 FGr 5-TV, erhöht um den zusätzlichen Betrag nach Abs. 1.
- (3) Den Arbeitnehmern wird in geeigneter Weise ihr Stammreisezentrum schriftlich mitgeteilt.

¹ Werden im nachfolgenden Text sprachlich vereinfachende Bezeichnungen wie „Arbeitnehmer“ verwendet, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

TW

§ 3
Leistungsprämie Besetzungsqualität

- (1) Arbeitnehmer, die bei kurzfristigen Personalengpässen zur Sicherstellung der Besetzungsqualität in den Reisezentren ein erhöhtes Maß an Flexibilität aufbringen, erhalten für diese besondere Leistung infolge dieses flexiblen Einsatzes, soweit diese nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Leistungsprämie Besetzungsqualität.
- (2) Die nähere Ausgestaltung der Leistungsprämie Besetzungsqualität, insbesondere die Definition der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, der anspruchsbegründenden Voraussetzungen sowie der Höhe der Leistungsprämie Besetzungsqualität erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung durch die Betriebspartner auf Unternehmensebene.

§ 4
Teamprämie Kundenzufriedenheit

Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 erhalten bei Erreichung der Kennzahl Kundenzufriedenheit eine Teamprämie Kundenzufriedenheit (Tp KuZu). Die Zielerreichung der Kennzahl Kundenzufriedenheit wird jährlich betrachtet. Die Zielvorgaben, die Prämienstaffelung sowie die Auszahlungsmodalitäten ergeben sich aus **Anlage 1**.

§ 5
Gültigkeit und Dauer; Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Januar 2021 in Kraft und löst für die DB Vertrieb GmbH den Tarifvertrag Leistungsanreizsystem im personenbedienten Verkauf bei der DB Vertrieb GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH (LAS I TV) vom 11. März 2014 ab.
- (2) Die Tarifvertragsparteien treten spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zu einem Erfahrungsaustausch zusammen. Es bleibt unbenommen, dass jede Tarifvertragspartei den Erfahrungsaustausch auch zu einem früheren Zeitpunkt initiieren kann.
- (3) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung ist die Nachwirkung ausgeschlossen.
- (4) Noch ausstehende Auszahlungen bleiben von einer Kündigung unberührt.
- (5) Die Prämien nach §§ 2 bis 4 werden bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte (Urlaubsentgelt gemäß § 33 BasisTV) nicht berücksichtigt.

AL

- (6) Für die Durchführung des Tarifvertrages, insbesondere für die Berechnung und Auszahlung der Prämien sowie die Weiterentwicklung dieses Tarifvertrages werden personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis spätestens 31. Dezember 2020 eine sog. Übersicht Datenbasis zu erstellen und als Anlage 2 in diesen Tarifvertrag zu integrieren.
- (7) 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 Bestimmungen über eine Regelung zu verhandeln, 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/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführer der DB Vertrieb GmbH)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Anlage 1 zu Anhang 1
Anlage 1 zum LAS I TV DB Vertrieb 2020

Teamprämie Kundenzufriedenheit (TP KuZu)

- (1) Die Festsetzung der Zielvorgaben für die TP KuZu erfolgt aufgrund unternehmerischer Entscheidung und kann einmal jährlich geändert werden. Bei Änderung der Zielvorgaben wird der jährliche Zielwert entsprechend angepasst.
- (2) Die Ermittlung der Kundenzufriedenheit erfolgt auf Basis der Kennzahlen aus der Ipsos-Studie. Maßgeblich ist der durchschnittliche bundesweite Wert des Kalenderjahres (Durchschnitt über alle Erhebungen) der Kennzahl „Zufriedenheit aktueller Kauf“ für die Reisezentren.

Protokollnotiz:

Falls sich Änderungen im Hinblick auf die Erhebungsmethode ergeben, die Änderungen für die TP KuZu zur Folge haben, nehmen die Tarifvertragsparteien Verhandlungen zu ggf. erforderlichen Anpassungen der tarifvertraglichen Bestimmungen auf.

- (3) Die DB Vertrieb GmbH informiert über den für das Jahr 2021 maßgeblichen Zielwert (in Prozent) und etwaige Anpassungen in den Folgejahren.
- (4) Bei Erreichung bzw. Übertreffen des Zielwerts erhält jeder Arbeitnehmer eine TP KuZu in Höhe von 100,00 EUR für das maßgebliche Jahr. Für Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit des für sie maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, wird der Ausschüttungsbetrag entsprechend anteilig angepasst. Maßgeblich ist das arbeitsvertraglich vereinbarte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll am Stichtag 30. November eines Kalenderjahres.
- (5) Die Auszahlung der TP KuZu erfolgt jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat März des Folgejahres.
- (6) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis innerhalb eines Betrachtungszeitraumes endet, erhalten die TP KuZu nur für den Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis bestand. Die TP KuZu wird für jeden vollen Kalendermonat anteilig gezahlt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Betrachtungszeitraums aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags ausscheiden oder in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags wechseln, die in den erweiterten Personalbestand wechseln oder die die prämierte Tätigkeit nur anteilig wahrnehmen.

MF FW

Übersicht Datenbasis

Für die Durchführung dieses Tarifvertrages, insbesondere für die Berechnung und Auszahlung der TP KuZu werden insbesondere folgende Daten erhoben, verarbeitet und genutzt:

**Anlage 3 zum Anhang 1
Anlage 3 zum LAS I TV DB Vertrieb 2020**

Die dem LAS I TV angefügten Anlagen sind als Tarifregelung Bestandteil des LAS I TV DB Vertrieb 2020. Dies sind:

Anlage 1 Teamprämie Kundenzufriedenheit

Anlage 2 Übersicht Datenbasis

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführer der DB Vertrieb GmbH)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Tarifvertrag
Leistungsanreizsystem
im
personenbedienten Verkauf
bei der
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
(LAS I TV RNV 2020)

Inhalt

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Zielfestlegung

§ 3 Ermittlung des LAS-Budgets

§ 4 Leistungsentgelt

§ 5 Leistungsprämie örtliche Flexibilität

§ 6 Gültigkeit und Dauer

Präambel

Das Leistungsanzreizsystem im personenbedienten Verkauf der DB RegioNetz Verkehrs GmbH soll die Arbeitnehmer unabhängig von strukturellen Besonderheiten am individuellen Verkaufserfolg beteiligen. Unter Ausschluss externer Faktoren soll möglichst jeder Arbeitnehmer dieselben Anreize und Möglichkeiten haben, am persönlichen Verkaufserfolg teilzuhaben.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die DB RegioNetz Verkehrs GmbH.

c) **Persönlich:**

Für Arbeitnehmer der DB RegioNetz Verkehrs GmbH, die unter den Geltungsbereich des VerweisungsTV RNV GmbH fallen und denen folgende Tätigkeiten nicht nur vorübergehend übertragen sind:

aa) **Arbeitnehmer in Filialen**

- Reiseberater im Reisezentrum, auch mit Teamleiter-Funktion

bb) **Arbeitnehmer in Reisebüros am Bahnhof**

- Expedient im Reisebüro

cc) **Arbeitnehmer in Gastrofilialen**

- Servicekräfte und Reiseberater mit Gastro-Servicefunktion

dd) **Fachtrainer und Kundenberater**

ee) **Filialleiter**

- Leiter von einzelnen oder Gruppen von Filialen.

Filialleiter sind zu 100% für die Aufgaben der disziplinarischen Arbeitnehmer- und der Filial-Führung freigestellte Arbeitnehmer. Teilfreigestellte Filialleiter werden im Sinne dieses Tarifvertrages als Arbeitnehmer des Reisezentrums betrachtet.

Dieser Tarifvertrag gilt für die o.g. Arbeitnehmer nicht, soweit ihnen die Funktion einer betrieblichen Führungskraft (BFK) übertragen ist.

- (2) Werden in diesem Tarifvertrag sprachlich vereinfachende Bezeichnungen wie „Arbeitnehmer“ verwendet, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.
- (3) Ändert sich eine der in Abs. 1 oder in den Anlagen genannten Tätigkeitsbezeichnungen, tritt die neue Tätigkeitsbezeichnung entsprechend an Stelle der genannten.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind im Rahmen der auf die DB RegioNetz Verkehrs GmbH übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

**§ 2
Zielfestlegung**

- (1) Für die RNV werden für den Zeitraum eines Kalenderjahres (im Weiteren "Zielzeitraum" genannt) Einnahmeziele festgelegt.
- (2) Die Arbeitnehmer werden über die festgelegten Ziele informiert. Ferner sind sie mindestens einmal im Quartal über den zwischenzeitlichen Zielerreichungsgrad zu informieren. Der jeweils zuständige Betriebsrat ist über die Art und Weise der Ermittlung der Ziele zu informieren. Die Tarifvertragsparteien sind jeweils zum 30. Juni und 31. Dezember über die ermittelten Zielerreichungsgrade unverzüglich zu informieren.

**§ 3
Ermittlung des LAS-Budgets**

- (1) Ein LAS-Budget wird zur Ausschüttung zur Verfügung gestellt, wenn das Ziel überschritten wird.

Abweichungen hiervon können durch die Geschäftsführung der RNV nach Ablauf des Zielzeitraums festgelegt werden.

Protokollnotiz

Bzgl. festzulegender Abweichungen nach Unterabsatz 2 werden Ablaufverzögerungen bzw. Totalausfälle des Vertriebssystems VSP über 4% entsprechend berücksichtigt.

me fw

- (2) Die Höhe des je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (im Weiteren: VzP) zur Verfügung gestellten LAS-Budgets bemisst sich nach der Größe der Einnahmezielüberschreitung. Hierfür wird nach Ablauf des Zielzeitraums auf Ebene der jeweiligen Organisationseinheit der Zielerreichungsgrad ermittelt.
- a) Organisationseinheiten sind:
- die Filialen für Arbeitnehmer in Filialen
 - die Reisebüros am Bahnhof für Expedienten im Reisebüro
 - Gastro-Filialen für Servicekräfte und Reiseberater mit Gastro-Servicefunktion
 - der Fachtrainer für Fachtrainer und Kundenberater
 - die Filiale oder Gruppen von Filialen für Filialleiter
- b) Die Höhe des LAS-Budgets je VzP ergibt sich:
- für Arbeitnehmer in Filialen abhängig vom ermittelten Zielerreichungsgrad
 - bei Expedienten im Reisebüro abhängig vom ermittelten Zielerreichungsgrad der Veranstalter-Einnahmen
 - für Arbeitnehmer in Gastrofilialen abhängig vom ermittelten Zielerreichungsgrad
 - für Fachtrainer und Kundenberater aus dem Ergebnis aller Filialen
 - für Filialleiter aus dem Ergebnis der Filiale bzw. Filialgruppe
- (3) Für Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit des für sie maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, reduziert sich das Budget entsprechend ihres arbeitsvertraglich vereinbarten individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls.
- (4) Das jeweilige Gesamt-LAS-Budget je Organisationseinheit kann nicht überschritten werden.

§ 4 Leistungsentgelt

- (1) Das nach § 3 Abs. 2 ermittelte LAS-Budget wird für die Arbeitnehmer der Filialen, der Reisebüros und der ServiceStores/Gastro durch die Filialleiter, für den Fachtrainer und die Filialleiter durch die Geschäftsführung der RNV verteilt.
- Maßgebend für die individuelle Differenzierung ist der individuelle Beitrag des Arbeitnehmers zum Erfolg der Organisationseinheit.
- (2) Die Bewertung ist zu dokumentieren und dem Arbeitnehmer in einem Gespräch spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu erläutern.

Die Bewertung muss durch die Geschäftsführung der RNV bestätigt werden. Der zuständige Betriebsrat wird über die individuellen Beträge informiert.

Auf Wunsch ist im Einzelfall das Bewertungsergebnis eines Arbeitnehmers dem zuständigen Betriebsrat zu erläutern. Die betroffenen Arbeitnehmer müssen vorab zustimmen.

- (3) Sollten unterschiedliche Ansichten bzgl. der Bewertung bestehen, wird ein zweites Gespräch zwischen Personalverantwortlichem, Arbeitnehmer und HR Business Partner anberaunt. Hierzu kann auf Wunsch eines der Beteiligten der zuständige Betriebsrat hinzugezogen werden.
- (4) Das zur Auszahlung kommende persönliche Leistungsentgelt errechnet sich aus dem ermittelten LAS-Budgets wie folgt:
 - a) Es werden 50 % der Provision/Marge aus Überschreitung der Zielvorgaben ausgeschüttet (RNV-weit). Die derzeitigen Provisionssätze/Marge betragen:
 - aa) Counterverkauf
 - BahnCard: 15%
 - Fernverkehr: 15%
 - Nahverkehr: 15%
 - Verbund: 3%
 - bb) Reisebüro am Bahnhof 10%
 - cc) Gastro-Filiale 30%
 - b) Multiplikation des proportionalen Budgets der Filiale mit deren Steigerungsrate.
 - c) Filialbudget wird durch Personalverantwortlichen nach individueller Leistung pro VzP verteilt.

§ 5

Leistungsprämie örtliche Flexibilität

- (4) Reiseberater 1, denen nicht nur vorübergehend Tätigkeiten in mindestens zwei Reisezentren übertragen sind, erhalten für jeden Einsatz in einem Reisezentrum außerhalb ihres Stammreisezentrums ergänzend zur LpRb gemäß § 28 Abs. 2 FGr 5-TV einen zusätzlichen Betrag i.H. von 3,00 Euro.
- (5) Reiseberater 2 und Reiseberater 3, denen nicht nur vorübergehend Tätigkeiten in mindestens zwei Reisezentren übertragen sind, erhalten für den Einsatz in einem Reisezentrum außerhalb ihres Stammreisezentrums die LpRb gemäß § 28 Abs. 2 FGr 5-TV, erhöht um den zusätzlichen Betrag nach Abs. 1.
- (6) Den Arbeitnehmern wird in geeigneter Weise ihr Stammreisezentrum schriftlich mitgeteilt.

§ 6

Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2021 in Kraft und löst den Tarifvertrag Leistungsanreizsystem im personenbedienten Verkauf bei der DB Vertrieb GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH (LAS I TV) vom 11. März 2014 ab.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung ist die Nachwirkung ausgeschlossen.
- (3) Noch ausstehende Auszahlungen bleiben von einer Kündigung unberührt.
- (4) Die Prämien nach §§ 4, 5 werden bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte (Urlaubsentgelt gemäß § 33 BasisTV) nicht berücksichtigt.
- (5) 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 Bestimmungen über eine Regelung zu verhandeln, 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/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführerin der
DB RegioNetz Verkehrs GmbH)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Tarifvertrag
Prämie Fachvermittlung
(TV Pr FV)

M. FV

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Prämie Fachvermittlung Fokusgruppe (Pr FvF)
- § 3 Prämie Fachvermittlung (Pr FvQ)
- § 4 Gültigkeit und Dauer

Anlage

Unternehmen gemäß § 1 TV Pr FV

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die in der Anlage aufgeführten Unternehmen.

c) **Persönlich:**

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) in den unter den betrieblichen Geltungsbereich fallenden Unternehmen, soweit sie vom persönlichen Geltungsbereich des für das jeweilige Unternehmen geltenden BasisTV bzw. Rahmen-/Manteltarifvertrag erfasst sind.

§ 2
Prämie Fachvermittlung Fokusgruppe (Pr FvF)

(1) Arbeitnehmer, die neben anderen, die Eingruppierung prägenden Tätigkeiten, auch mit der Anleitung von

▪ Auszubildenden

und/oder

▪ Dual Studierenden

und/oder

▪ Teilnehmern an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen im Sinne des § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG / NachwuchskräfteTV Bus EVG

und/oder

▪ Arbeitnehmern, die sich in einer betrieblichen Funktionsausbildung befinden,

beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen (Fachvermittlung) betraut sind, erhalten für die besonderen Leistungen infolge dieses Einsatzes, soweit diese nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind (u.a. Zulage als Ausbildungslokomotivführer - § 26a FGr 4-TV -, Zulage für Praxistrainer in der Tätigkeitsgruppe Zugbegleitdienst / Bordservice - § 26a FGr 5-TV - auch bei vorübergehender Ausübung der Tätigkeit), die Prämie Pr FvF in Höhe von 8,75 EUR für jede volle Schicht des Anzuleitenden, in der die Fachvermittlung ausgeübt wird. Betreut ein Arbeitnehmer ausnahmsweise im Sinne von Satz 1 in seiner Schicht mehrere Anzuleitende, fällt die Pr FvF nur einmal an.

M. Fv

Eine Prämierung anteiliger Schichten der Anzuleitenden erfolgt gemäß Abs. 2.

Protokollnotizen:

1. „Anleiten“ im Sinne des Abs. 1 definieren die Tarifvertragsparteien wie folgt:

Fachliche Begleitung und Unterstützung von Auszubildenden und/oder Dual Studierenden und/oder Teilnehmern an berufs- und ausbildungsvorbereitenden Programmen und/oder Arbeitnehmern, die sich in der betrieblichen Funktionsausbildung befinden, bei der Vertiefung und praktischen Anwendung von Kenntnissen, Fertigkeiten sowie fachtheoretischen Inhalten am Arbeitsplatz. Die Umsetzung der erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten im betrieblichen Umfeld erfolgt aufbauend auf dem theoretisch erworbenen Wissen und den praktisch erworbenen Fertigkeiten, z.B. in Berufsschule, Hochschule, Ausbildungswerkstatt, Seminaren oder im Rahmen der Funktionsausbildung im Betrieb.

Dies geschieht unter anderem über

- *Begleiten und Erklären der Tätigkeit am Arbeitsplatz,*
 - *Erteilen von fachlichen (Lern-)Aufträgen und je nach Lernstand erforderliche fachliche Unterstützung bei der Umsetzung,*
 - *Feedback geben.*
2. *Eine betriebliche Funktionsausbildung im Sinne des Abs. 1 richtet sich nach innerbetrieblichen Regelwerken und hat ein bestimmtes, betriebsnahes Lernziel zum Inhalt. Betriebliche Funktionsausbildungen in diesem Sinne sind ausdrücklich in innerbetrieblichen Regelwerken als solche benannt. Die Dauer, Inhalte und die mit der betrieblichen Funktionsausbildung angestrebte Qualifikation sind schriftlich fixiert. Die betriebliche Funktionsausbildung wird mit einer Prüfung nach innerbetrieblichen Festlegungen abgeschlossen. Es handelt sich nicht um eine anerkannte Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).*
 3. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Fachvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten ist.*
 4. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.*

- (2) Bei anteiligen Schichten der Anzuleitenden oder im Fall, dass die Fachvermittlung während einer Schicht des Anzuleitenden wechselweise durch mehrere Arbeitnehmer erfolgt, gilt in Bezug auf den Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf Zahlung der Pr FvF abweichend von Abs. 1:
Der Betrag nach Abs. 1 wird für jede dieser Schichten, im Falle anteiliger Fachvermittlung anteilig, auf Ebene des unmittelbar disziplinarisch Vorgesetzten bzw. des nächsthöheren fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten summiert. Zur Verteilung der Summe nach Satz 1 unterbreitet der unmittelbar disziplinarisch Vorgesetzte bzw. der nächsthöhere fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzte dem jeweils zuständigen Betriebsrat einen Vorschlag. Der Vorschlag berechnet sich aus dem Verhältnis der erfassten Stunden pro Fachvermittler zum Gesamtbetrag der Prämien, der sich aus den erfassten Schichten der Fachvermittlung ergibt.
- (3) Die Auszahlung der Pr FvF erfolgt quartalsweise. Die Betriebsparteien können festlegen, ob eine abweichende Auszahlung erfolgt. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung.
- (4) Die Pr FvF findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.
- (5) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Pr FvF bestehenden betrieblichen Regelungen mit gleichem Regelungsziel gelten – soweit Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 vom persönlichen Geltungsbereich der betrieblichen Regelungen erfasst sind - anstelle dieser Tarifregelung fort, sofern diese durch die Betriebsparteien bis zum 31. Dezember 2020 für fortgeltend erklärt werden. Die betreffenden Arbeitnehmer haben in diesem Fall ausschließlich einen Anspruch aus der fortgeltenden betrieblichen Regelung und nicht auf die Pr FvF.

Protokollnotizen:

1. *Die Bestimmungen zur Pr FvF sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die während der Ausübung ihrer Tätigkeit auch Fachvermittlungsaufgaben wahrnehmen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*
2. *Die Tarifvertragsparteien evaluieren diese Regelung im 3. Quartal 2022. Im Rahmen der Evaluierung erfolgt eine Betrachtung des Inhalts sowie der Dotierung der Regelungen.*
3. *Im Falle der Kündigung einer betrieblichen Regelung im Sinne des Abs. 5, findet ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung ausschließlich die Pr FvF Anwendung.*
4. *Diese Tarifregelung führt zu keiner über die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinausgehende Verpflichtung des einzelnen Arbeitnehmers.*

§ 3

Prämie Fachvermittlung (Pr FvQ)

- (1) Arbeitnehmer, die neben anderen, die Eingruppierung prägenden Tätigkeiten, im Betrieb neueingestellte Arbeitnehmer, denen eine Tätigkeit übertragen wurde, für die sie weder eine fachspezifische Berufsausbildung oder ein fachspezifisches Hochschulstudium absolviert haben, noch für die sie eine einer Funktionsausbildung vergleichbare fachspezifische Qualifikation oder fachspezifische Berufserfahrung aufweisen (Quereinsteiger) unmittelbar nach Übernahme der neuen Tätigkeit dabei unterstützen, zukünftig

die neu übertragene Tätigkeit ausüben zu können, erhalten für die besonderen Leistungen infolge dieses Einsatzes, soweit diese nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind (u.a. Zulage als Ausbildungslokomotivführer - § 26a FGr 4-TV -, Zulage für Praxistrainer in der Tätigkeitsgruppe Zugbegleitdienst / Bordservice - § 26a FGr 5-TV - auch bei vorübergehender Ausübung der Tätigkeit), eine Prämie Pr FvQ.

- (2) Die nähere Ausgestaltung der Pr FvQ im Hinblick auf die Definition des Quereinsteigers sowie das Prämienmodell erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung durch die Betriebspartner auf Unternehmensebene bzw. auf Ebene des Geschäftsfelds Regio.

Hierbei haben die Betriebsparteien folgende Punkte zu beachten:

- Keine Quereinsteiger im Sinne der Pr FvQ sind:
 - die gemäß § 2 Abs. 1 der Fokusgruppe zugehörigen Personengruppen, die im Unternehmen im unmittelbaren Anschluss an
 - eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung im erlernten Beruf
 - eines erfolgreich abgeschlossenen Dualen Studiums in einer fachspezifischen Tätigkeit
 - eine erfolgreich abgeschlossene Funktionsausbildung in einer fachspezifischen Tätigkeiteingestellt werden;
 - Praktikanten
- Das mit der Fachvermittlung Quereinsteiger verbundene besondere Engagement ist bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits durch das Monatsentgelt abgegolten.
- Der Anspruch auf Zahlung der Pr FvQ setzt voraus, dass die Unterstützung der Quereinsteiger über ein reines Einweisen hinausgeht und auf die fachliche Ausübung der Tätigkeit zielt.
- Bei der Ausgestaltung darf die Pr FvQ bei schichtbezogener Betrachtung die Höhe der Pr FvF nicht überschreiten.

- (3) Die Pr FvQ findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

- (4) Das Budget von 7,5 Mio. EUR jährlich wird auf die Unternehmen bzw. das Geschäftsfeld Regio im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags entsprechend der Anzahl der neu eingestellten Arbeitnehmer verteilt. Das kalenderjährliche Budget pro Unternehmen bzw. für das Geschäftsfeld Regio richtet sich nach dem Anteil der Anzahl der im jeweiligen Unternehmen bzw. im Geschäftsfeld Regio neu eingestellten Arbeitnehmer an der Gesamtzahl neu eingestellter Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags.

Bei der Prämiengestaltung darf es zu keiner Differenzierung im Geschäftsfeld bzw. auf Unternehmensebene kommen.

Das jährliche Budget ist zur Gewährung der Pr FvQ vollständig auszukehren. Bei Bedarf setzen sich die Tarifvertragsparteien über eine Anpassung der Verteilung auf die

Unternehmen bzw. das Geschäftsfeld Regio ins Benehmen. Etwaige nicht ausgekehrte Anteile im Unternehmen bzw. Geschäftsfeld Regio können im Wege der Anpassung umverteilt oder für eine Auskehrung im Folgejahr übertragen werden.

Das Gesamtvolumen nach Unterabs. 1 basiert auf der Anzahl der in den Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags im Geschäftsjahr 2019 neu eingestellten Arbeitnehmer (27.775 natürliche Personen). Verändert sich die Anzahl der in einem Kalenderjahr neu eingestellten Arbeitnehmer, verändert sich dieses Gesamtvolumen ab dem Jahr 2022 proportional jeweils im jeweiligen Kalenderjahr entsprechend.

Protokollnotizen:

1. *Der Begriff der Neueinstellungen umfasst alle von extern und intern im Unternehmen neueingestellte Arbeitnehmer. Nicht umfasst sind Praktikanten.*
2. *Die Tarifvertragsparteien evaluieren diese Regelung im 3. Quartal 2022. Im Rahmen der Evaluierung erfolgt eine Betrachtung des Inhalts sowie der Dotierung der Regelungen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Anzahl neueingestellter Arbeitnehmer.*
3. *Die Bestimmungen zur Pr FvQ sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die während der Ausübung ihrer Tätigkeit auch Fachvermittlungsaufgaben wahrnehmen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*
4. *Diese Tarifregelung führt zu keiner über die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinausgehende Verpflichtung des einzelnen Arbeitnehmers.*

**§ 4
Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.

me

- (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.

Berlin/Frankfurt am Main 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Unternehmen gemäß § 1 TV Pr FV
Deutsche Bahn AG
DB Bahnbau Gruppe GmbH
DB broadband GmbH
DB Cargo AG
DB Dialog GmbH
DB Energie GmbH
DB Engineering & Consulting GmbH
DB Fahrwegdienste GmbH
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
DB Fernverkehr AG
DB Gastronomie GmbH
DB JobService GmbH (gilt nur für den Overhead)
DB Kommunikationstechnik GmbH
DB Netz AG
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH
DB Regio AG
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
DB Services GmbH
DB Sicherheit GmbH
DB Station&Service AG
DB Systel GmbH
DB Systemtechnik GmbH
DB Vertrieb GmbH
DB Zeitarbeit GmbH (gilt nur für den Overhead)
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee (RAB) - Geschäftsfeld Schiene –
Deutsche Bahn International Operations GmbH
Deutsche Bahn Stiftung gGmbH
Deutsche Umschlagges. Schiene - Straße (DUSS) mbH
MegaHub Lehrte Betreibergesellschaft mbH
S-Bahn Berlin GmbH
S-Bahn Hamburg GmbH
S-Bahn Hamburg Service GmbH

Unternehmen gemäß § 1 TV Pr FV
BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH
BVO Busverkehr Ostwestfalen GmbH
BVR Busverkehr Rheinland GmbH
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - (Geschäftsfeld Bus und Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung Ulm)
Hanekamp Busreisen GmbH (HAB)
KOB GmbH
NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH
Omnibusverkehr Franken GmbH (OVF)
ORN Omnibusverkehr Rhein-Nahe GmbH
RBO Regionalbus Ostbayern GmbH
Regional Bus Stuttgart GmbH RBS
Regionalbus Braunschweig GmbH -RBB-
Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA)
Regionalverkehr Oberbayern GmbH (RVO)
RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH
SBG SüdbadenBus GmbH
Verkehrsgesellschaft mbH Untermain -VU-
WB Westfalen Bus GmbH
Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB)

Anlage zum TV Pr FV vom 17. September 2020

Die dem TV Pr FV angefügte Anlage „Unternehmen gemäß § 1 TV Prämie Fachvermittlung“ ist als Tarifregelung Bestandteil des TV Pr FV.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....

.....

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....

.....

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

me

Verhandlungsverpflichtung Strukturen der DB Services GmbH

Die Tarifvertragsparteien werden bei der DB Services GmbH unverzüglich Verhandlungen zur Fortentwicklung der Entgeltstruktur des TV IFM/FZR aufnehmen, mit dem Ziel die neue Struktur spätestens bis zum 31. Dezember 2021 umzusetzen.

Ziel der Verhandlungen ist der Abschluss zukunftsgerichteter und wettbewerbsfähiger Tarifstrukturen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Branche (Facility Management/Gebäudereinigerhandwerk) und der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Abbildung im Entgeltsystem. Dazu ist es erforderlich, dass die Tarifvertragsparteien Lösungen zu Strukturthemen vereinbaren. Die Angleichung der regionalisierten Beschäftigungsbedingungen und die Harmonisierung der Beschäftigungsbedingungen nach Einstellungsdatum stehen dabei besonders im Fokus.

Die Tarifvertragsparteien werden dabei über die folgenden strukturellen Themen im TV IFM/FZR verhandeln:

- Überführung der individuellen Entgelte in eine Bändersystematik mit differenzierter Entgeltentwicklung
- Wahloption zur früheren Auszahlung von Mehrleistungsstunden
- Harmonisierung der heute zum Teil regionalisierten arbeitszeitbezogenen Zulagen sowie Erschwerniszulagen
- Überprüfung der Stimmigkeit des Gesamtgefüges des Entgelt- und Zulagensystems
- Entwicklungswege für Reiniger

Für die Verhandlung und Umsetzung aller genannten strukturellen Themen im TV IFM/FZR sowie die Erhöhung der Entgelte auf den gesetzlichen Mindestlohn und der daraus entstehenden Folgeeffekte bei der DB Services GmbH ergibt sich in Summe ein jährliches Volumen von bis zu 4,0 Mio. EUR p.a., das der Arbeitgeber in Summe ab dem Inkrafttreten der neuen Struktur zur Verfügung stellt.

Verhandlungsverpflichtung Strukturen DB Sicherheit GmbH

Die Tarifvertragsparteien werden für die DB Sicherheit GmbH unverzüglich Verhandlungen zur Fortentwicklung der tarifvertraglichen Entgeltstruktur aufnehmen mit dem Ziel, die neue Struktur spätestens bis zum 31. Dezember 2021 umzusetzen.

Ziel der Verhandlungen ist der Abschluss zukunftsgerichteter und wettbewerbsfähiger Tarifstrukturen unter Berücksichtigung der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns, seiner Abbildung in den Entgelttabellen und den Besonderheiten der Branche.

Dazu ist es erforderlich, dass die Tarifvertragsparteien Lösungsansätze zu Strukturthemen entwickeln und entsprechende Vereinbarungen treffen. Die Tarifvertragsparteien werden dabei über die Fortentwicklung des Entgeltsystems mit einer weiterhin gegebenen regionalen Entgeltkomponente verhandeln.

Für die Verhandlung und Umsetzung der Strukturthemen sowie die Erhöhung der Tabellen auf den gesetzlichen Mindestlohn und der daraus entstehenden Folgeeffekte bei DB Sicherheit GmbH ergibt sich in Summe ein jährliches Volumen von bis zu 3,0 Mio. EUR p.a., das der Arbeitgeber in Summe ab dem Inkrafttreten der neuen Struktur zur Verfügung stellt.

ur FW

Umwandlung von Zeitguthaben aus tariflichem Mehrurlaub in die bAV

§§ 2 und 5 Anhang zum bAV-TV EVG werden wie folgt neu gefasst:

„§ 2

Umwandlung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge

- (1) Arbeitnehmer können auf Antrag Zeitguthaben aus Überzeit, aus Erholungsurlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BurlG und § 125 SGB IX hinausgehen, oder aus dem Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit ganz oder teilweise in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln.
- (2) Machen Arbeitnehmer von dieser Entgeltumwandlungsmöglichkeit Gebrauch, wird das umzuwandelnde Zeitguthaben mit dem Stundensatz bewertet, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung ergibt (Geldwert).

Protokollnotiz:

Für Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Abschnitts III bAV-TV EVG findet der Stundensatz Anwendung, der sich nach dem 12,5er-Auszahlungsmodell (§ 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV) ergibt.

- (3) Der Geldwert nach Abs. 2 wird an den DEVK-Pensionsfonds als Versorgungsträger abgeführt.
- (4) Die Umwandlung dieser Geldwerte in die betriebliche Altersvorsorge ist begrenzt durch die Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung in Verbindung mit § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz. Oberhalb dieser Grenze können Geldwerte nicht umgewandelt werden.“

„§ 5

Schlussbestimmungen

Diese Fördervereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. Juli 2019 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2021 gekündigt werden. Die Fördervereinbarung tritt mit Ablauf der Kündigungsfrist außer Kraft und wirkt nicht nach.“

Inanspruchnahme des Modells „Besondere Teilzeit im Alter“

1. § 3 Abschn. C Kapitel 2 DemografieTV / DemografieTV Bus wird wie folgt neu gefasst:

„§ 3

Besondere Teilzeit im Alter

- (1) Arbeitnehmer, die
- a) das 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2022 vollenden und
 - b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und
 - c) zuletzt mindestens 10 Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben oder eine Tätigkeit ausgeübt haben, die von Nachtarbeit geprägt ist,

können die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen und entscheiden, ihre Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten zu reduzieren.

Protokollnotizen:

- 1. *Regelmäßige Nachtarbeit im Sinne des § 3 Abs. 1 orientiert sich an den Schwellenwerten des Schichtzusatzurlaubs gem. § 40 Abs. 4 FGr-TVe.*
 - 2. *Die Reduzierung der Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten entspricht einer Reduzierung auf 81% der Referenz- bzw. Regelarbeitszeit.*
- (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 besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 in Anspruch nehmen.
- (3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 60. 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 4 Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung 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 § 9 Abs. 7 entsprechend.

Mr Fw

- (6) Arbeitnehmer, die
- a) das 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2022 vollenden und
 - b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und
 - c) zuletzt mindestens 10 Jahre eine Tätigkeit ausgeübt haben, für die sie im Kalenderjahr mindestens für 80 Stunden Erschwerniszulagen nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen erhalten haben oder überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z.B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind
- oder
- schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind,
- können - unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs zu diesem Kapitel - ebenfalls die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen.
- Die Abs. 3 bis 5 gelten sinngemäß.
- (7) Ab dem 01. September 2015 gilt unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs zu diesem Kapitel folgendes:
- a) Abweichend von Abs. 1 Buchst. a und Abs. 6 Buchst. a können Arbeitnehmer die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen, die bis spätestens 31. Dezember 2022 das 59. Lebensjahr vollenden.
 - b) Abweichend von Abs. 3 besteht der Anspruch gem. Abs. 1 bzw. Abs. 6 für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet.“
2. § 1 des Anhangs zu Abschn. C Kapitel 2 DemografieTV wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 1
Dotierung und Anspruchshöhe**

- (1) Es besteht Einvernehmen, dass das in § 2 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 festgelegte Volumen im Zeitraum vom 01. April 2013 bis 31. Dezember 2022 ausschließlich für die Leistungen gem. § 4 Abschnitt C Kap. 2 eingesetzt wird.
- Das Ausgangsvolumen von 25 Mio. € p.a. wird deshalb so auf die Jahresscheiben der Jahre 2013 bis 2022 verteilt, dass die Zahlungen an alle Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen von § 3 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 erfüllen, bei maximaler Inanspruchnahme aus diesem Volumen bedient werden können und somit auch den Konzernarbeitsmarkt über die DB JobService GmbH entlasten. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmer auch zu einem späteren Zeitpunkt die Reduzierung der Arbeitszeit in Anspruch nehmen können.
- (2) Zum Zweck der präzisen Berechnung der Ansprüche stellt die DB AG in transparenter Form die Daten zur Verfügung, die für die Berechnung dieser Ansprüche erforderlich sind. Die erstmalige Berechnung erfolgt im zeitlichen Zusammenhang mit dem Abschluss des DemografieTV. In ihr werden die gesamten Ansprüche berechnet, die jeweils in den Jahresscheiben 2013 bis 2022 erfüllt werden müssen. Es besteht

Einvernehmen, dass der Bedarf an Mitteln bis zum Jahr 2022 ansteigen wird, sodass in den jeweiligen Vorjahren entsprechende Rücklagen in die Berechnung einzubeziehen sind.

- (3) Die Tarifvertragsparteien werden darüber verhandeln, wie Teilvolumina einzusetzen sind, für die infolge der Nichtinanspruchnahme der Leistungen feststeht, dass sie innerhalb der Startphase nicht eingesetzt werden müssen.

Erstmals im 1. Quartal 2014 und ab 2015 rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Folgejahres werden sie entscheiden, ob solche Mittel zur Verbesserung der Anspruchshöhe, zur möglichen Erweiterung des Kreises der bis dahin anspruchsberechtigten Arbeitnehmer oder zur Gestaltung von Leistungen zur Zukunftssicherung jüngerer Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen (vgl. § 2 Abs. 2 Buchst. c und d). In jedem Falle hat die Aufrechterhaltung der bei Beginn der Startphase festgelegten Ansprüche gem. § 4 Abschnitt C Kap. 2 im Rahmen des in § 2 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 festgelegten Volumens Vorrang vor anderen Dispositionen.

- (4) Zukünftige Veränderungen in der tariflichen Ausgestaltung des Modells besondere Teilzeit im Alter wirken auch zugunsten derjenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Veränderung bereits am Modell teilnehmen.
- (5) Abs. 2 und 3 gelten sinngemäß auch für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2024 mit der Maßgabe, dass die Höhe der am 31. Dezember 2018 nach § 4 Abschnitt C Kap. 2 in der dann gültigen Fassung festgelegten Ansprüche ab dem 1. Januar 2019 nicht erhöht wird. Daraus ergeben sich für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2024 Jahresscheiben hinsichtlich der Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr noch bis zum Stichtag 31. Dezember 2018 vollendet haben. Die mögliche Verlängerung oder Erweiterung der Startphase obliegt dann einer Neuregelung der Tarifvertragsparteien.
- (6) Es wird klargestellt, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen von § 3 Abschnitt C Kap. 2 erfüllen und bis zum Stichtag 31. Dezember 2022 das 59. Lebensjahr vollendet haben, auch dann nach der am 31. Dezember 2028 festgelegten Höhe bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erfüllt werden, wenn dieser Zeitpunkt infolge der neuen bzw. weiteren Veränderungen der gesetzlichen Voraussetzungen nach dem 31. Dezember 2028 liegt. Das entsprechende, erst dann feststehende Teilvolumen ist bei der Festlegung der künftigen Entwicklung des Systems zu berücksichtigen.
- (7) Der Anspruch nach § 3 Abs. 6 Abschnitt C Kap. 2 und die Erhöhung des Teilausgleichs von ursprünglich 87,5 % auf 88,5 % zum 01. Juni 2014 bzw. auf 90,0 % zum 01. September 2015 sowie die Herabsetzung des Einstiegsalters nach § 3 Abs. 7 Abschnitt C Kap. 2 vom vollendeten 60. auf das vollendete 59. Lebensjahr setzen voraus, dass für die vereinbarte Dauer nach § 3 Abs. 3 Abschnitt C Kap. 2 der Teilausgleich nach § 4 Abschnitt C Kap. 2 vollständig aus dem Demografievolumen nach § 2 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 in Verbindung mit diesem Anhang finanziert werden kann.

Die Verlängerung der Startphase vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2022 folgt dem in Abs. 3 beschriebenen Prozess. Für diese Verlängerung gelten weiterhin die Rahmenbedingungen dieses Anhangs.“

ku Fu

**Vereinbarung
zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto
(Förd-Üb-Lzk 2020/2021)**

Zwischen

dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

(AGV MOVE)

einerseits

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

andererseits

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Arbeitnehmer, die vom betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des Abschn. C Kap. 2 DemografieTV bzw. DemografieTV Bus erfasst sind.

§ 2

Förderung der Einbringung von Überzeit/Mehrarbeit in das Langzeitkonto

- (1) Arbeitnehmer erhalten für jede volle Stunde Überzeit/Mehrarbeit, die am Ende des Abrechnungszeitraums in das Langzeitkonto übertragen wird, einen Zuschuss Langzeitkonto (ZLzk) in Höhe von 5,00 EUR pro eingebrachter Stunde. Dieser Zuschuss ZLzk wird neben dem nach § 4 Abs. 1 Buchst. a Lzk-TV umgerechneten Zeitguthaben in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers eingebracht.
- (2) Werden in dem Abrechnungszeitraum nach § 6 Abs. 2 auch unterjährig Zeitguthaben in das Langzeitkonto übertragen, gilt die Förderung nach Abs. 1 entsprechend.
- (3) Arbeitnehmer können wählen, ob sie eine Förderung nach Abs. 1 bzw. 2 in Anspruch nehmen oder alternativ eine Förderung nach § 4 in Anspruch nehmen. Der Arbeitnehmer hat spätestens einen Monat vor Ende des Arbeitszeit-Abrechnungszeitraums nach § 6 Abs. 2 einen Antrag zur Einbringung von Überzeit/Mehrarbeit in das Langzeitkonto zu stellen. In diesem Antrag hat der Arbeitnehmer seine Entscheidung, ob er die Förderung nach Abs. 1 bzw. 2 oder alternativ eine Förderung nach § 4 in Anspruch zu nehmen, mitzuteilen.

§ 3

Ausdehnung der Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer zur Übertragung von Überzeit in das Langzeitkonto

- (1) Sieht eine tarifvertragliche Regelung am Ende des 12-monatigen Arbeitszeit-Abrechnungszeitraums nach § 6 Abs. 2 zum Übertrag von Zeitguthaben aus einem Arbeitszeitkonto in das Langzeitkonto ein Wahlrecht des Arbeitnehmers vor, welches sich auf einen prozentualen Anteil der Mehrarbeit / Überzeit beschränkt, so wird dieses Wahlrecht nur für den in § 6 Abs. 2 in Bezug genommenen Arbeitszeit-Abrechnungszeitraum auf 100 Prozent des Zeitguthabens im Arbeitszeitkonto ausgedehnt.
- (2) Tarifvertraglich geregelte nominale Schwellenwerte sowie sonstige tarifvertragliche Regelungen zur Übertragung von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto in das Langzeitkonto bleiben von der Regelung nach Abs. 1 unberührt.

§ 4

Förderung der Einbringung von Entgelt

- (1) Haben Arbeitnehmer keine Förderung nach § 2 erhalten und bringen sie im Kalenderjahr 2021 nach § 4 Abs. 1 Buchst. b Lzk-TV Entgelt in ihr Langzeitkonto ein, so erhalten Sie für Einbringungen von insgesamt bis zu 2.400,00 EUR einen Zuschuss (LzkZ) in Höhe von 15% des eingebrachten Betrags.
- (2) Der LzkZ für das Kalenderjahr 2021 wird mit der Entgeltzahlung im Januar 2022 dem Langzeitkonto gutgeschrieben. Sollte zu diesem Zeitpunkt das Langzeitkonto für den Arbeitnehmer nicht mehr geführt werden, entfällt der Anspruch auf den Zuschuss.

§ 5

Zweckgebundene Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche

- (1) Nehmen Arbeitnehmer, die
 - a) spätestens am 31. Dezember 2021 das 59. Lebensjahr vollendet haben und
 - b) die Voraussetzungen nach § 3 Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV für den Anspruch auf Teilnahme am Demografiemodell „Besondere Teilzeit im Alter“ ansonsten nicht erfüllen

im Kalenderjahr 2021 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 § 3 Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV auf Teilnahme am Demografiemodell „Besondere Teilzeit im Alter“ zwar erfüllen, aber das Demografiemodell nicht in Anspruch nehmen, werden bei Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme im Sinne von Abs. 1 im Kalenderjahr 2021 zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.
- (3) Die Freistellung nach Abs. 1 oder Abs. 2 wird aus dem Demografievolumen nach § 2 Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV finanziert.

§ 6

Mr. Fl

Demografiemodell

- (1) Die Förderung nach § 2 und § 4 wird im Vorgriff auf die zwischen den Tarifvertragsparteien nach § 1 Abs. 3 Anhang zu Abschn. C Kap. 2 DemografieTV vereinbarte Verhandlungsverpflichtung zur Verwendung von Teilvolumina des Demografievolumens nach § 3 Abschn. C Kap. 2 DemografieTV vereinbart. Insofern wird die Förderung nach § 2 und § 4 aus dem Demografievolumen nach § 2 Abschn. C Kap. 2 DemografieTV finanziert.
- (2) Um die zukünftigen Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien für die vereinbarte Weiterentwicklung des Demografiemodells nach § 6 Abschn. C Kap. 2 i.V.m. Anhang zu Abschn. C Kap. 2 DemografieTV nicht einzuschränken und vor dem Hintergrund des Einvernehmens nach § 1 Abs. 1 Anhang zu Abschn. C Kap. 2 DemografieTV wird die Förderung nach § 2 für den jeweiligen am 01. Oktober 2020 bereits laufenden 12-monatigen Arbeitszeit-Abrechnungszeitraum vereinbart. Die Förderung nach § 4 wird ausschließlich für das Kalenderjahr 2021 vereinbart.

§ 7

Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft. Sie tritt mit Ausnahme von § 4 mit Ablauf des 31. Dezember 2021 ohne Nachwirkung außer Kraft. Abweichend von Satz 2 tritt § 4 mit der Auszahlung der Förderung außer Kraft.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

FW

**Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien für
den Erwerb von vergünstigten Firmen-Job-Tickets**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Arbeitgeber für Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte im DB-Konzern die Voraussetzungen schaffen wird, in Verkehrsverbänden bestehende vergünstigte Angebote zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets in Anspruch nehmen zu können. Die Deutsche Bahn wird diese Möglichkeit für Arbeitnehmer, der Unternehmen, die unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des KonzernJob-TicketTV erfasst sind, für solche Firmen-Job-Tickets eröffnen, die durch Verkehrsverbände angeboten werden. Die Deutsche Bahn verpflichtet sich, sukzessive mit Verkehrsverbänden Verhandlungen aufzunehmen, beginnend mit dem Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg (VBB) unmittelbar nach Abschluss dieser Erklärung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechende Rahmenverträge in den Jahren 2021 und 2022 mit allen Verkehrsverbänden, die vergünstigte Job-Tickets anbieten, die von einem Arbeitgeberzuschuss abhängig sind, abzuschließen.

Die Möglichkeit des Erwerbs dieser besonderen Firmen-Job-Tickets ergänzt die Ansprüche aus dem „Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV)“.

Der Konzernbetriebsrat wird über den Sachstand kontinuierlich informiert.

Die Konzernrahmenrichtlinie 015.0006 „Fahrkarten zur Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsstätte“ wird auf Grundlage dieser Erklärung angepasst. Die vorgenommenen Änderungen werden dem Konzernbetriebsrat zur Behandlung vorgelegt.

Zum 31. Dezember 2021 sowie zum 31. Dezember 2022 nehmen die Tarifvertragsparteien eine gemeinsame Evaluierung des Umsetzungsstandes vor.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

Für die Gewerkschaft

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Für die Deutsche Bahn AG

.....

Anpassung TV Arbeit 4.0 EVG / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018

§ 18 TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 wird wie folgt ergänzt:

**„§ 18
Datenschutz und Datensicherheit bei allen Arten mobiler Arbeit**

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben im Rahmen der alternierenden Telearbeit wie auch der mobilen Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort) die datenschutzrelevanten Bestimmungen zu beachten. Hierzu zählen u.a. das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die entsprechenden Konzernbetriebsvereinbarungen und Konzernrichtlinien. Der Arbeitnehmer wird über die datenschutzrelevanten Besonderheiten in Bezug auf die mobile Arbeit informiert.“

Abschnitt V des TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 (Kooperation der Tarifvertragsparteien) wird wie folgt neu gefasst:

**„Abschnitt V
Kooperation der Tarifvertragsparteien**

**§ 25
Modellprojekte**

Die Herausforderungen der Digitalisierung und die sich verändernden Rahmenbedingungen sind durch die Tarifvertragsparteien proaktiv und im Dialog zu meistern. Hierzu gehört die Vereinbarung, Durchführung und Kommunikation gemeinsamer Projekte, die im Kontext der Digitalisierung eine gemeinsame Fortentwicklung des Themas unterstützen. Hierbei sind die Betriebspartner in den Unternehmensbereichen eng einzubinden

Es wird vereinbart, gemeinsame Projekte zur beschäftigtenorientierten Bildungsplanung und zur Technikfolgenabschätzung bis 31. Dezember 2021, jedoch spätestens bis 30. Juni 2022 zu entwickeln. Nach Abschluss der entsprechenden Projekte beraten die Tarifvertragsparteien über die Ableitung konkreter Verfahren oder Prozesse.

§ 26
Evaluierung des TV Arbeit 4.0 EVG 2018

- (1) Die Tarifvertragsparteien führen in der Regel mindestens eine unternehmensübergreifende Konferenz zu den sich im Zuge des technologischen Fortschritts verändernden Rahmen- und Arbeitsbedingungen pro Kalenderjahr durch. Anlassbezogene fachliche Workshops zu Themen der Digitalisierung ergänzen den tarifpartnerschaftlichen Dialog und zeigen aktuelle Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten auf.

Formate (u.a. auch hybride oder digitale), Teilnehmer und Inhalte der Konferenz sowie anlassbezogener fachlicher Workshops werden durch einen paritätisch besetzten Lenkungskreis abgestimmt.

- (2) In die Evaluierung fließen die in diesem Tarifvertrag beschriebenen Themen, Verfahren und Modelle ein, auch die Ergebnisse der gemeinsam durchgeführten Modellprojekte sowie etwaige Weiterentwicklungsbedarfe im Hinblick auf die Bestimmungen zur Mobilten Arbeit (Abschnitt III).
- (3) Sofern sich aus der Evaluierung Bedarf nach einer strukturellen Weiterentwicklung des DemografieTV oder einer Zusammenführung der Themen des DemografieTV und des TV Arbeit 4.0 EVG 2018 zu einem neuen, einheitlichen Tarifvertrag ergeben sollte, werden unverzüglich entsprechende Tarifverhandlungen aufgenommen, dies gilt auch, wenn dieser Tarifvertrag separat bestehen bleiben soll und sich Änderungsbedarf ergibt.“

M FW

**Gemeinsames Verständnis zur Umsetzung des
TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018**

Evaluierung des TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018:

In die Evaluierung des TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 gemäß § 26 fließen auch die infolge der Corona-Pandemie gesammelten Erfahrungen mit mobilem und agilem Arbeiten ein.

Ein entsprechender Erfahrungsaustausch findet im Rahmen einer unternehmensübergreifenden Konferenz statt. In den Erfahrungsaustausch fließen u.a. die Betrachtung des Nutzens mobiler Arbeitsformen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit folgenden Aspekten

- die Individualisierung („passgenaue Arbeitsformen“) sowie persönliche Work-Life-Balance der Arbeitnehmer
- die Einsatzproduktivität der Arbeitnehmer
- Büronutzungskonzepte; Bewertung auch unter sozialen und wirtschaftlichen Aspekten ein.

Gewerkschaftliche Informationen:

Die Tarifvertragsparteien haben in § 19 TV Arbeit 4.0 TV Arbeit 4.0 EVG 2018 / TV Arbeit 4.0 EVG Bus 2018 vereinbart, dass der Arbeitgeber konkret die Möglichkeit eröffnet, „gewerkschaftliche Informationen in autonomer inhaltlicher Verantwortung der Verfasser im Intranet zu hinterlegen, auf die Beschäftigte grundsätzlich zugreifen können.“

Insoweit besteht Einvernehmen, dass der EVG über die DB AG die Möglichkeit eingeräumt wird, eigene Informationen in autonomer inhaltlicher Verantwortung über das Intranet der DB AG in geeigneter Weise zu verlinken. Es besteht ferner Einvernehmen, dass die DB AG die EVG über die Art und Weise der Einstellung und Aktivierung der Links informieren wird.

Für die damit verbundenen Umsetzungsfragen wird eine aus Vertretern der EVG und DB AG besetzte Expertengruppe eingesetzt. Die Konzernkommunikation der DB AG organisiert die zeitnahe Abstimmung, um ein entsprechendes Umsetzungskonzept zu erarbeiten.

Anpassung von Tarifverträgen bei der DB Zeitarbeit GmbH

1. § 12 Abs. 8 Buchst. d ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 8 Buchst. d in der folgenden Fassung:

- d) Über die 35 Stunden hinausgehende Gutschriften werden zum Freizeitausgleich in das Freizeitkonto übertragen.

Der Arbeitnehmer kann beantragen, dass abweichend von Unterabs. 1 diese Gutschriften durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c abgegolten werden.

Den Antrag nach Unterabs. 2 hat der Arbeitnehmer rechtzeitig zu stellen. Ein Wechsel zwischen den Möglichkeiten nach Unterabs. 1 und 2 ist jeweils zum 01. Oktober oder 01. April eines Jahres möglich.

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 8 Buchst. d in der folgenden Fassung:

- d) Über die 35 Stunden hinausgehende Gutschriften werden zum Freizeitausgleich in das Freizeitkonto übertragen.

Der Arbeitnehmer kann beantragen, dass abweichend von Unterabs. 1 diese Gutschriften durch Zahlung des Eingruppierungsentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. a abgegolten werden.

Den Antrag nach Unterabs. 2 hat der Arbeitnehmer rechtzeitig zu stellen. Ein Wechsel zwischen den Möglichkeiten nach Unterabs. 1 und 2 ist jeweils zum 01. Oktober oder 01. April eines Jahres möglich.“

2. § 12 Abs. 9 Buchst. a ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 9 Buchst. a in der folgenden Fassung:

- a) Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto werden durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c mit dem Entgelt im Oktober abgegolten.

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 9 Buchst. a in der folgenden Fassung:

- a) Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto werden durch Zahlung des Eingruppierungsentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. a mit dem Entgelt im Oktober abgegolten.“

 FW

3. § 12 Abs. 10 Buchst. b Doppelbuchst aa ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 10 Buchst. b Doppelbuchst aa in der folgenden Fassung:

- aa) durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c mit dem Entgelt im Oktober abgegolten wird oder

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 10 Buchst. b Doppelbuchst aa in der folgenden Fassung:

- aa) durch Zahlung des Eingruppierungsentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. a mit dem Entgelt im Oktober abgegolten wird oder“

4. § 12 Abs. 11 ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 11 in der folgenden Fassung:

- (11) Das Zeitguthaben im Freizeitkonto ist auf 152 Stunden begrenzt. Über die 152 Stunden hinausgehende Gutschriften werden durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c abgegolten.

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 11 in der folgenden Fassung:

- (11) Das Zeitguthaben im Freizeitkonto ist auf 152 Stunden begrenzt. Über die 152 Stunden hinausgehende Gutschriften werden durch Zahlung des Eingruppierungsentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. a abgegolten.“

5. § 12 Abs. 16 ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 16 in der folgenden Fassung:

- (16) Endet das Arbeitsverhältnis, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen.

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 16 in der folgenden Fassung:

- (16) Endet das Arbeitsverhältnis, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Eingruppierungsentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. a und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen.“

6. Die Übergangsregelung zum Qualifikationskonto in § 12 ZeitarbeitTV MOVE wird gestrichen.

7. § 17 Abs. 1 ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 1 in der folgenden Fassung:

- (1) a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Entgelts, dessen Betrag je Entgeltgruppe und Region in den Entgelttabellen (Anlagen 1 bzw. 2) festgelegt ist.
- b) Der Arbeitnehmer hat entsprechend dem Ort, an dem er die tägliche Arbeitsleistung überwiegend erbringt, Anspruch auf Zahlung des für die jeweilige Region maßgeblichen Entgelts je geleisteter Stunde. Bei Tätigkeiten, die üblicherweise mit einer ständigen Ortsveränderung während der Schicht verbunden sind, ist jedoch der Sitz des jeweiligen Wahlbetriebes des Entleihers maßgeblich.
- c) Während einer einsatzfreien Zeit (sog. Garantiezeit) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des für die Region 1 maßgeblichen Entgelts je Stunde (Grundentgelt).

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 1 in der folgenden Fassung:

- (1) a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Entgelts, dessen Betrag je Entgeltgruppe in den Entgelttabellen (Anlagen 1 bzw. 2) festgelegt ist (Eingruppierungsentgelt).
- b) Für jede Stunde während einer einsatzfreien Zeit (sog. Garantiezeit) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des Grundentgelts in Höhe des Eingruppierungsentgelts nach Buchst. a.“

8. § 26 Abs. 2 ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. März 2021 gilt Abs. 2 in der folgenden Fassung:

- (2) Das Grundentgelt gemäß § 17 Abs. 1 Buchst. c wird am 25. des laufenden Monats, das Entgelt gemäß § 17 Abs. 1 Buchst. a und b sowie die anderen Entgeltbestandteile (z.B. Urlaubsgeld nach § 15 Abs. 6) 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.

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 2 in der folgenden Fassung:

- (2) Das Eingruppierungs- bzw. Grundentgelt gemäß § 17 Abs. 1 für die individuelle regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit im Sinne von § 12 Abs. 1 bzw. 2 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.“

 FW

9. § 26 Abs. 3 ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

„Bis 31. Dezember 2020 gilt Abs. 3 in der folgenden Fassung:

- (3) Für die Auszahlung von Zeitguthaben bzw. Einbringung von Guthaben in das Langzeitkonto aus dem Arbeits-, Freizeit- und Qualifizierungskonto ist das Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c maßgeblich, da die Differenzbeträge je Stunde zwischen dem Eingruppierungsentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. a und dem Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c sowie Zulagen nicht in das Arbeits-, Freizeit- und Qualifizierungskonto übertragen wurden (die Auszahlung dieser Differenzbeträge und Zulagen erfolgte jeweils mit der Entgeltzahlung des nächsten Monats im Sinne von Abs. 2).

Ab 01. Januar 2021 gilt Abs. 3 in der folgenden Fassung:

- (3) Für die Auszahlung von Zeitguthaben bzw. Einbringung von Guthaben in das Langzeitkonto aus dem Arbeits- und Freizeitkonto ist das Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c unter Zugrundelegung der Anlage 1 maßgeblich, da die Differenzbeträge je Stunde zwischen dem Eingruppierungsentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. a und dem Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c sowie Zulagen nicht in das Arbeits- und Freizeitkonto übertragen wurden (die Auszahlung dieser Differenzbeträge und Zulagen erfolgte jeweils mit der Entgeltzahlung des nächsten Monats im Sinne von Abs. 2).

Ab 01. April 2021 gilt Abs. 3 in der folgenden Fassung:

- (3) Für die Auszahlung von Zeitguthaben bzw. Einbringung von Guthaben in das Langzeitkonto aus dem Arbeits- und Freizeitkonto ist das Eingruppierungsentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. a unter Zugrundelegung der Anlage 1 maßgeblich, da Zulagen nicht in das Arbeits- und Freizeitkonto übertragen wurden (die Auszahlung dieser Zulagen erfolgte jeweils mit der Entgeltzahlung des nächsten Monats im Sinne von Abs. 2).“

10. § 30 Abs. 2 ZeitarbeitTV MOVE erhält folgende Fassung:

- „(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.“

11. Die Anlagen 1 und 2 zum ZeitarbeitTV MOVE erhalten ab 01. April 2021 folgende Fassung:

**„Anlage 1 zum
ZeitarbeitTV MOVE**

Basistabelle

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. April 2021 -
TG 1	11,53 €
TG 2	13,09 €
TG 3	13,99 €
TG 4	16,07 €
TG 5	16,65 €
TG 6	17,34 €

**Anlage 2 zum
ZeitarbeitTV MOVE**

Tabelle Wahlmodell zusätzlicher Erholungsurlaub

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. April 2021 -
TG 1	11,24 €
TG 2	12,76 €
TG 3	13,64 €
TG 4	15,66 €
TG 5	16,23 €
TG 6	16,90 €"

12. § 8 Abs. 2 DB Zeitarbeit-ZusatzTV erhält folgende Fassung:

„(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.“

FW

13. § 4 Abs. 2 TV BZ MOVE erhält folgende Fassung:

„(2) Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, erstmals zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.“

Arbeitszeitgestaltung

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Weiterentwicklung der im Folgenden genannten unternehmensspezifischen Arbeitszeitregelungen:

- Anlagen 8 bis 11 zum FGr 2-TV,
- Anlagen 8, 9 und 12 zum FGr 5-TV,
- Anlagen 6 bis 9 zum FGr 6-TV.

Sie vereinbaren ferner die Neuaufnahme entsprechender unternehmensspezifischer Arbeitszeitregelungen in den FGr 4-TV.

Ziel ist es, bis zum 28. Februar 2021 die in § 11 Abschn. C Kapitel 2 DemografieTV beschriebenen Grundsätze und Instrumente zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung in den FGr-TVe zu ergänzen

- Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung
- Berücksichtigung der tatsächlichen Belastung innerhalb der Arbeitszeit
- Steuerung und Kontrolle der Arbeitszeitkonten auch innerhalb des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kommunikation zwischen den Beteiligten; Erhöhung Transparenz über Jaz-Stand)
- Sicherstellung des Personaleinsatzes im betrieblich notwendigen Umfang auch unter Wahrung einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung

Instrumente können beispielsweise sein:

- o Verabredung der Berücksichtigung von persönlichen Verteilungswünschen bei der Arbeitszeitgestaltung oder
- o Unterschiedliche Dienstplanmuster – z.B. frührschichtlastig, nachtschichtlastig oder
- o Geringere/höhere Planungsstabilität auch aus Sicht des Arbeitnehmers oder
- o Individuelle Einsatzpläne

Dazu werden für jeden Unternehmensbereich zwei Modelle tarifiert, um ein Wahlrecht der Beschäftigten zu sichern.

Diese tarifvertragliche Regelung wird durch eine Öffnungsklausel ergänzt, die sicherstellt, dass die Betriebsparteien zur Erreichung der vorgenannten arbeitszeitpolitischen Anforderungen eine Betriebsvereinbarung abschließen können, um die tariflichen Modelle durch passgenaue betriebliche Modelle zu ersetzen. Hierbei ist sicher zu stellen, dass die Betriebsvereinbarungen individuelle Wahloptionen für mindestens zwei Modelle zur Sicht- und Einsatzplanung ausweisen und dass die Beschäftigten jährlich wählen können, nach welchem Modell/Schichtplanungsmuster sie geplant/gesteuert werden wollen.

ML FW

Im Rahmen der Verhandlungen werden die Tarifvertragsparteien

- die Markt- und Wettbewerbssituation, insbesondere die erforderliche Flexibilität zur Abdeckung von Kundenanforderungen und Verkehrsverträgen,
- den Umgang mit bestehenden Vereinbarungen und tariflichen Regelungen sowie
- die Thematik der Anwendung des § 4a TVG

umfassend erörtern und das Ergebnis bei der Ausgestaltung der unternehmensspezifischen Anlagen zu den FGr-TVe einfließen lassen.