

**Tarifvertrag zur Zukunftssicherung
und
Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
(ZukunftssicherungsTV)**

Inhalt

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einbeziehung weiterer Unternehmen

Abschnitt II: Errichtung und Grundsätze des Zukunftssicherungsfonds

- § 3 Errichtung des Zukunftssicherungsfonds
- § 4 Grundsätze für Ansprüche des Arbeitnehmers
- § 5 Grundsätze für die Leistungsgestaltung des Zukunftssicherungsfonds
- § 6 Leistungsarten
- § 7 Zuständigkeit

Abschnitt III: Dotierung des Zukunftssicherungsfonds

- § 8 Dotierung für den Wegfall oder Minderung tariflicher Ansprüche
- § 9 Dotierung bei Umstrukturierung und Betriebsübergängen

Abschnitt IV: Sonstige Leistungen

- § 10 Leistungen des Zukunftssicherungsfonds für die Erhöhung der Zeitsouveränität und der Altersvorsorge

Abschnitt V: Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

- § 11 Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten
- § 12 Allgemeiner Ausschluss einer Nachdotierung des Zukunftssicherungsfonds
- § 13 Allgemeine Unterrichtungspflichten
- § 14 Gültigkeit und Dauer

Anlage:

Unternehmen, für die der ZukunftssicherungsTV gilt

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der in der Anlage aufgeführten Unternehmen, die unter den allgemeinen Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrags fallen und
 - a) als Folge des Wegfalls oder der Verminderung einer tariflichen Leistung aufgrund einer entsprechenden, ausdrücklichen Bestimmung eines Tarifvertrags Ansprüche gegen den Zukunftssicherungsfonds grundsätzlich erworben haben, und
 - b) am Tag vor dem Wegfall oder der Verminderung einer tariflichen Leistung im Sinne des Buchst. a in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem der in der Anlage genannten Unternehmen stehen.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage aufgeführten Unternehmen begründet, gilt Abs. 1 Buchst. b als erfüllt.

§ 2 Einbeziehung weiterer Unternehmen

- (1) Durch besonderen Tarifvertrag kann die Anlage um weitere Unternehmen (auch solche, die nicht zum DB Konzern gehören) ergänzt werden. Ein Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage bedarf der Zustimmung aller Tarifvertragsparteien dieses ZukunftssicherungsfondsTV.
- (2) Eine Ergänzung der Anlage setzt voraus, dass das aufzunehmende Unternehmen die DB AG unwiderruflich bevollmächtigt, diesen ZukunftssicherungsfondsTV zu ändern, zu ergänzen oder aufzuheben.

Abschnitt II Errichtung und Grundsätze des Zukunftssicherungsfonds

§ 3 Errichtung des Zukunftssicherungsfonds

- (1) Die Tarifvertragsparteien errichten als gemeinsame Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG den „Zukunftssicherungsfonds für die Beschäftigten der Deutschen Bahn e.V.“ (Zukunftssicherungsfonds).
- (2) Der Zukunftssicherungsfonds hat den Zweck, Ausgleichszahlungen wegen des Wegfalls oder Verminderung von Ansprüchen auf tarifliche Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis zu ermöglichen.

- (3) Der Zukunftssicherungsfonds gibt sich eine Satzung, die der Zustimmung aller Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrags bedarf.

a) Die Satzung muss

- zukunftsorientierte Optionen,
- eine Beteiligung an Unternehmen oder Einrichtungen, die die Zwecksetzung des Zukunftssicherungsfonds unterstützen bzw. die Umsetzung der Aufgaben von Transfergesellschaften (Beschäftigung, Vermittlung und Förderung – Maßnahmen nach den §§ 77, 175, 272 SGB III – von Arbeitnehmern)

zulassen.

b) Die Satzung muss vorsehen, dass der Zukunftssicherungsfonds

- im Interesse der Tarifvertragsparteien liegende Aufgaben der Qualifizierung oder beruflichen Fortbildung übernehmen bzw. sich an Einrichtungen beteiligen kann, die solche Zwecke verfolgen,
- seine Verwaltungsaufwendungen aus dem Fondsvermögen finanziert.

Protokollnotiz:

Die Kosten der Errichtung des Vereins sowie die laufenden Betriebskosten aus der Vorhaltung des Fonds trägt bis zum 30. April 2003 die DB AG.

Die Tarifvertragsparteien werden bei jeder künftigen Dotierung darüber verhandeln, wie durch die Nutzung der Dienstleistungseinrichtungen der DB AG eine Kostenminimierung möglich ist.

- (4) Die Gremien des Zukunftssicherungsfonds werden paritätisch besetzt.
- (5) Den Mitgliedern der Gremien des Zukunftssicherungsfonds wird für die Teilnahme an Sitzungen der Gremien des Zukunftssicherungsfonds für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.

§ 4

Grundsätze für Ansprüche des Arbeitnehmers

- (1) Anspruchsberechtigt gegenüber dem Zukunftssicherungsfonds ist der Arbeitnehmer, bei dem Ansprüche auf tarifliche Leistungen zum Wegfall gebracht oder vermindert werden und deshalb durch Tarifvertrag eine Anspruchsberechtigung festgelegt wird.

Dies gilt auch, wenn der Anspruch entfallen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis nicht geruht hätte oder am Stichtag des tariflich geregelten Falles gemäß § 1 kein Anspruch bestand, aber nach den außer Kraft getretenen tariflichen Regelungen zu einem späteren Zeitpunkt ein Anspruch wieder entstanden wäre.

- (2) Die Festlegung der grundsätzlichen Anspruchsberechtigung nach Abs. 1 führt nicht schon zu einem Rechtsanspruch auf konkrete Leistungen des einzelnen Arbeitnehmers aus dem Zukunftssicherungsfonds. Der Anspruch des Arbeitnehmers wird erst durch Entscheidungen des Zukunftssicherungsfonds konkretisiert (Leistungspläne des Zukunftssicherungsfonds).

- (3) Die Leistungspläne des Zukunftssicherungsfonds sollen vorsehen, dass Ansprüche gegen den Zukunftssicherungsfonds verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

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

§ 5

Grundsätze für die Leistungsgestaltung des Zukunftssicherungsfonds

- (1) Werden in einem Tarifvertrag Ansprüche auf tarifliche Leistungen zum Wegfall gebracht oder vermindert (Abschnitt III), wird neben der Anspruchsberechtigung (§ 4 Abs. 1) konkret geregelt, dass und ggf. in welcher Höhe Teile des in den Leistungsplänen festzusetzenden Anspruchs einer unmittelbaren tariflichen Bindung unterliegen und welche Teile durch autonome Entscheidungen des Zukunftssicherungsfonds festzulegen sind. Der Zukunftssicherungsfonds ist an solche Vorgaben gebunden. Dies gilt auch, wenn der Tarifvertrag Grundsätze für die Leistungspläne festlegt.
- (2) Eine solche tarifliche Regelung darf den Zukunftssicherungsfonds jedoch nicht für mehr als 5 Jahre und in einer Höhe von nicht mehr als 30 % des weggefallenen oder verminderten Anspruchs in der autonomen Gestaltung des Gesamtanspruchs einschränken.

Der Zukunftssicherungsfonds hat unter Berücksichtigung aller tarif- und arbeitsrechtlicher Aspekte eine Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen. Hierbei sollen neben der Höhe des weggefallenen Anspruchs die sozialen und wirtschaftlichen Merkmale der Arbeitnehmer sowie deren künftige Einkommensentwicklung aus Anlass tariflicher Einkommensentwicklungen, allgemeiner Entgelterhöhungen im Zusammenhang mit einer Entgeltrunde, Höhergruppierungen bzw. Höherstufungen innerhalb einer Entgeltgruppe, Zahlung übertariflicher Zulagen oder vergleichbare Gründe berücksichtigt werden.

- (3) Die Leistungspläne des Zukunftssicherungsfonds können Leistungen an Arbeitnehmer auch im Anschluss an ein betriebsbedingtes Ausscheiden bei einem der von diesem Tarifvertrag erfassten Unternehmen vorsehen. Dies gilt z.B. auch beim Übertritt in eine Transfergesellschaft.
- (4) Die Leistungspläne des Zukunftssicherungsfonds sollen vorsehen, dass für die Dauer eines ruhenden Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche auf Leistungen bestehen.
- (5) Die Leistungspläne des Zukunftssicherungsfonds sollen vorsehen, dass bei Altersteilzeit- bzw. Vorruhestandsvereinbarungen systemgerechte Leistungen erfolgen.
- (6) Die Leistungen aus dem Zukunftssicherungsfonds werden - unbeschadet von tariflichen Vorgaben im Sinne der Abs. 1 bis 4 - als einheitliche Leistung in den Leistungsplänen festgelegt und dem Arbeitnehmer vom Zukunftssicherungsfonds mitgeteilt.
- (7) Die Leistungen aus dem Zukunftssicherungsfonds werden für einen Bezugszeitraum festgelegt, der in der Regel dem Kalenderjahr entspricht. Der Zukunftssicherungsfonds kann für einzelne Ansprüche einen kürzeren Zeitraum wählen.

Die Leistungen aus dem Zukunftssicherungsfonds werden mindestens einmal jährlich, spätestens zwei Monate vor dem Beginn des jeweiligen Bezugszeitraums unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Mittel und der Entwicklung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer im zurückliegenden Bezugszeitraum überprüft, neu festgelegt und den Berechtigten in geeigneter Weise mitgeteilt.

- (8) Die aufgrund eines Tarifvertrags weggefallenen oder verminderten tariflichen Leistungen werden bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte für Urlaub und Krankheit sowie bei der Berechnung der jährlichen Zuwendung – abweichend von den sonstigen einschlägigen tariflichen Bestimmungen – ab dem Zeitpunkt des Wegfalls nicht berücksichtigt. Dies hat der Zukunftssicherungsfonds bei der Festlegung der Leistungspläne zu berücksichtigen. Mögliche Leistungsminderungen der EUK können bei der Festlegung der Leistungspläne berücksichtigt werden.
- (9) Die Leistungspläne des Zukunftssicherungsfonds können zwecks Vermeidung von Regelungslücken aus bei Abschluss eines Tarifvertrags nicht bedachten Punkten zur Herbeiführung dem Sinn und Zweck dieses Tarifvertrags entsprechender angemessener Regelungen andere in diesem Tarifvertrag nicht berücksichtigte tarifliche Regelungen, Anwenderhinweise sowie sonstige Anspruchskriterien oder mit ihnen im Zusammenhang stehende Regelungen berücksichtigen, wenn sie bei Fortgeltung der entfallenden tariflichen Regelungen zur Anwendung gekommen wären.
- (10) Der Zukunftssicherungsfonds regelt ebenso eventuelle Zustimmungsvorbehalte bei der Verpfändung oder Abtretung von Ansprüchen.

§ 6 Leistungsarten

- (1) Die Leistungen des Zukunftssicherungsfonds sollen grundsätzlich zulassen, dass der Arbeitnehmer entsprechend den Leistungsplänen des Zukunftssicherungsfonds zwischen den folgenden Leistungsarten wählen kann:
 - a) Auszahlung der Leistung in Form von laufenden Zahlungen,
 - b) Auszahlung der Leistung in Form einer einmaligen Zahlung,
 - c) Verwendung des Geldwertes der Leistung ganz oder teilweise für die Finanzierung eines persönlichen Altersversorgungsbausteins oder die Verwendung in einem bei dem Zukunftssicherungsfonds verwalteten oder von ihm initiierten Zeitwertpapiers oder ähnlichen, durch einen Tarifvertrag geregelten Instrumenten (§10).

Protokollnotiz:

Das Wahlrecht nach Buchst. b und c kann erst dann ausgeübt werden, wenn der Zukunftssicherungsfonds die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen hat.

- (2) In künftigen Tarifverträgen können abweichende Vorgaben gemacht und Prioritäten innerhalb dieser Leistungsarten gesetzt werden. Zukunftsorientierte Verwendungsmöglichkeiten sollen vorrangig berücksichtigt werden.

§ 7 Zuständigkeit

Für die Festlegung und Überprüfung der Leistungen (§ 5 Abs. 6 und 7, § 6) aus dem Zukunftssicherungsfonds ist die Mitgliederversammlung oder das von ihr nach der Satzung bestimmte Organ des Zukunftssicherungsfonds zuständig.

Abschnitt III Dotierung des Zukunftssicherungsfonds

§ 8 Dotierung für den Wegfall oder Minderung tariflicher Ansprüche

- (1) Beim künftigen Wegfall oder der Minderung tariflicher Ansprüche durch Änderung von Tarifverträgen im Zusammenhang mit der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des DB Konzerns werden die Tarifvertragsparteien im Einzelfall festlegen, ob eine in sich abgeschlossene und auf das jeweilige Ereignis und die angestrebten Ausgleichsleistungen berechnete Dotierung erfolgt.
- (2)
 - a) Finden Verhandlungen über die Änderung von Tarifverträgen im Sinne von Abs. 1 statt, so kann jede Tarifvertragspartei die jeweils andere Seite auffordern, innerhalb einer Frist von 2 Wochen mitzuteilen, ob sie die Dotierung des Zukunftssicherungsfonds aus Anlass der jeweiligen Verhandlungen anstrebt.
 - b) Erklärt eine der Tarifvertragsparteien, die Dotierung nicht anzustreben, oder sind die Verhandlungen über das Dotierungsvolumen nicht innerhalb einer Frist von einem Monat abgeschlossen oder von einer der Tarifvertragsparteien für gescheitert erklärt worden, so findet eine Dotierung endgültig nicht statt.
 - c) Die Ablehnung der Dotierung steht dem Fortgang der Verhandlungen zu den in Abs. 1 und § 9 Abs. 1 genannten Gegenständen einschließlich einer etwaigen Schlichtung im übrigen nicht entgegen.
- (3) Im Falle des Abs. 1 bestimmen die Tarifvertragsparteien, ob der betroffene Arbeitnehmer als Folge hiervon Ansprüche gegen den Zukunftssicherungsfonds hat (§ 4 Abs. 1) und legen fest, ob und ggf. in welchem Umfang der Zukunftssicherungsfonds an Vorgaben hinsichtlich der Konkretisierung des Anspruchs gebunden ist (§ 5 Abs. 1).

§ 9 Dotierung bei Umstrukturierungen und Betriebsübergängen

- (1)
 - a) § 8 gilt entsprechend, wenn es als Folge
 - von Umstrukturierungen innerhalb des DB Konzerns,
 - der Übertragung von Betrieben und Unternehmen innerhalb und außerhalb des DB Konzerns,
 - insbesondere bei Betriebsübergängen als Folge einer Veräußerung von Teil-/Betrieben, sowie
 - von sonstigen tariflich geregelten Einzelfällen
 zu einem Wegfall oder der Verminderung tariflicher Ansprüche kommt mit der Maßgabe, dass im Einzelfall entschieden wird,
 - ob und in welcher Höhe unter Beachtung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens eine Dotierung des Zukunftssicherungsfonds erfolgt und
 - ob Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer gegen den Zukunftssicherungsfonds begründet und ausgestaltet werden.

- b) § 8 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, dass die Frist frühestens mit Zugang einer schriftlichen Mitteilung des bisherigen Unternehmens über die Information des zuständigen Wirtschaftsausschusses an die Tarifvertragsparteien gesetzt werden kann. Soll eine Dotierung erfolgen, so sind die Verhandlungen über die Dotierung innerhalb von einem Monat nach Zugang der Information des Unternehmens abzuschließen. Wird innerhalb dieser Frist keine einvernehmliche Entscheidung herbeigeführt, so ist die Dotierung des Zukunftssicherungsfonds endgültig gescheitert.
- (2) Bei einer Dotierung des Zukunftssicherungsfonds nach Abs. 1 sind dann wegfallende oder verminderte tarifliche Ansprüche pauschal abgegolten.
- (3) Im Falle des Abs. 1 gilt die danach bemessene Dotierung und die grundsätzliche, tarifliche Zusage von Ansprüchen gegen den Zukunftssicherungsfonds als angemessener Ausgleich der mit dem Übergang verbundenen Folgen, auch wenn die konkreten individuellen Ansprüche erst durch den Zukunftssicherungsfonds festgelegt werden. Die in dieser Weise begleitete Maßnahme gilt als zumutbar.
- Etwaige Ansprüche, die den betroffenen Arbeitnehmern aufgrund anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken, insbesondere aus betrieblichen Sozialplänen erwachsen, mindern die Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Zukunftssicherungsfonds und seine Dotierung entsprechend.
- (4) Die §§ 4 bis 7 finden in diesem Falle analoge Anwendung.

Abschnitt IV Sonstige Leistungen

§ 10 Leistungen des Zukunftssicherungsfonds für die Erhöhung der Zeitsouveränität und der Altersvorsorge

Der Zukunftssicherungsfonds wird die Möglichkeit zur Einführung eines Zeitwertpapiers eröffnen, im Rahmen dessen der Arbeitnehmer z.B. Überstunden, Überstundenzulagen sowie weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einbringen kann.

Der Zukunftssicherungsfonds wird Möglichkeiten zum Aufbau freiwillig kapitalgedeckter Altersversorgungsbausteine eröffnen.

Das Zeitwertpapier und die Altersversorgungsbausteine sollen auch einen Beitrag zu einem sozialverträglichen Übergang vom Erwerbsleben in die Rente schaffen.

Der Zukunftssicherungsfonds wird diese Leistungsmodule privilegieren.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah die tariflichen Voraussetzungen zur Verwaltung von Zeitwertpapieren und Altersversorgungsbausteinen schaffen.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass hierbei eine optimale Nutzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen und privaten Altersversorgung erreicht werden soll. Dazu können auch Änderungen und Anpassungen des § 10 erforderlich werden.

Abschnitt V

Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

§ 11

Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten

- (1) Soweit die Abwicklung der Leistungen des Zukunftssicherungsfonds Personaldaten erfordert, sind die jeweiligen Arbeitgeber und der Zukunftssicherungsfonds berechtigt, die hierzu notwendigen Personaldaten unter Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Betroffenen – auch ohne deren ausdrückliche Zustimmung – zu verarbeiten, zu übermitteln und zu nutzen.
- (2) Für den Fall, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten durch ein besonderes Dienstleistungsunternehmen erfolgt, hat der Auftraggeber für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften nach § 11 BDSG Sorge zu tragen.
- (3) Abs. 1 und 2 ersetzen eine etwaige erforderliche Zustimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

§ 12

Allgemeiner Ausschluss einer Nachdotierung des Zukunftssicherungsfonds

Die Unternehmen, die sich am Zukunftssicherungsfonds beteiligen, sind nicht zu einer über die §§ 8 und 9 hinausgehenden Dotierung des Zukunftssicherungsfonds verpflichtet.

§ 13

Allgemeine Unterrichtungspflichten

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung seiner persönlichen Verhältnisse unverzüglich seinem Arbeitgeber und dem Zukunftssicherungsfonds mitzuteilen, die Auswirkungen auf die Höhe der Ansprüche gegenüber dem Zukunftssicherungsfonds haben. In begründeten Einzelfällen kann die Vorlage eines geeigneten Nachweises jederzeit verlangt werden. Wird die Erklärung nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt, wird die Leistung des Zukunftssicherungsfonds ab dem nächsten Zahltag eingestellt, bis der Anspruch wieder nachgewiesen wird. Der Zukunftssicherungsfonds hat das Recht, zu überprüfen, ob der jeweilige Arbeitnehmer seiner Informationsverpflichtung nachkommt.
- (2) Der jeweilige Arbeitgeber hat den Zukunftssicherungsfonds unverzüglich über solche Umstände zu unterrichten, die aufgrund von Entscheidungen des Zukunftssicherungsfonds zur Kürzung von Ansprüchen führen können.
- (3) Der Zukunftssicherungsfonds ist ferner unabhängig von der Regelung des Abs. 1 und 2 berechtigt, vom Arbeitnehmer die Angabe der für die Anspruchsgewährung erforderlichen Daten zu verlangen. Erteilt der Arbeitnehmer die Auskunft in einer vom Zukunftssicherungsfonds gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig, so ruht der Leistungsanspruch gegen den Zukunftssicherungsfonds.
- (4) Zu Unrecht gewährte Leistungen des Zukunftssicherungsfonds sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zurückzuzahlen.

§ 14
Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2001 in Kraft. Im Falle einer Kündigung bleiben einzelne, gemäß den §§ 8 und 9 gebildete Dotierungen bestehen und werden abgewickelt.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2005, schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für den Fall, dass aus Sicht einer oder mehrerer der Tarifvertragsparteien eine Anpassung dieses Tarifvertrags notwendig wird, rechtzeitig Verhandlungen über eine solche Anpassung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung aufzunehmen.

Berlin/Frankfurt am Main, 10. April 2001

Deutsche Bahn AG

TRANSNET
Gewerkschaft GdED
Hauptvorstand

Tarifgemeinschaft
GDL/GDBA (TGM)

Anlage zum ZukunftssicherungsTV

Unternehmen, für die der ZukunftssicherungsTV gilt	
Deutsche Bahn AG	
DB Station&Service AG	
DB Reise&Touristik AG	
DB Regio AG	
DB Cargo AG	
DB Netz AG	
DB Anlagen und Haus Service GmbH	
DB Arbeit GmbH	
DB Gastronomie GmbH	
DB Energie GmbH	
Deutsche Bahn Immobiliengesellschaft mbH	
dvm Deutsche Verkehrsdienstleistungs- und Management GmbH	
BRG Bahnreinigung Berlin GmbH	
BRG Bahnreinigung Frankfurt am Main GmbH	
BRG Bahnreinigung Hamburg GmbH	
BRG Bahnreinigung Karlsruhe GmbH	
BRG Bahnreinigung Köln GmbH	
BRG Bahnreinigung München GmbH	
BSG Bahn Schutz & Service GmbH	
Mitteldeutsche Bahnreinigung GmbH	
DB Regionalbahn Rhein-Ruhr GmbH	
DB Regionalbahn Rheinland GmbH	
DB Regionalbahn Westfalen GmbH	
S-Bahn Hamburg GmbH	
DB Tankservice GmbH	
TLC Transport-, Informatik- und Logistik- Consulting GmbH	
Regionalbahn Schleswig-Holstein GmbH	
DB Informatik-Dienste GmbH	