

**Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit
im Rahmen der Digitalisierung im
DB-Konzern**

(TV Arbeit 4.0 EVG 2018)

in der Fassung vom 14.12.2018

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt I Digitale Roadmap

§ 2 Vorgehensmodell zur Einführung von Prozessen zur Digitalisierung der Arbeitswelt

§ 3 Kriterien zur Bewertung der Auswirkungen von digitalen Innovationen auf die Arbeitswelt

Abschnitt II Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten

§ 4 Verfahren bei Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten

Abschnitt III Mobile Arbeit/Rufbereitschaft

§ 5 Begriffsdefinition Mobile Arbeit (alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort), betriebsdisponierte mobile Tätigkeiten)

§ 6 Information und Beteiligung des Betriebsrates bei alternierender Telearbeit/mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

§ 7 Grundsätze für alternierende Telearbeit/mobile Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

§ 8 Nutzung von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik bei allen Arten mobiler Arbeit

§ 9 Häusliche Arbeitsstätte – Regelungen für die alternierende Telearbeit

§ 10 Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers außerhalb betrieblich veranlasster Arbeitsorte und häuslicher Arbeitsstätte bei mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

§ 11 Arbeitszeit bei alternierender Telearbeit/mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

§ 12 Arbeitszeit bei betriebsdisponierter mobiler Tätigkeit

§ 13 Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte bei alternierender Telearbeit

§ 14 Gesetzliche Unfallversicherung bei alternierender Telearbeit/mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

§ 15 Haftung bei allen Arten mobiler Arbeit

§ 16 Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag bei alternierender Telearbeit

- § 17 Maschinelle Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle bei allen Arten mobiler Arbeit
- § 18 Datenschutz und Datensicherheit bei allen Arten mobiler Arbeit
- § 19 Gewerkschaftliche Informationen bei allen Arten mobiler Arbeit
- § 20 Rufbereitschaft
- § 21 Neustruktur Arbeitszeitkontensystematik

Abschnitt IV Teilhabe an Produktivitätssteigerung, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungssicherung

- § 22 Beschäftigungsfähigkeit
- § 23 Budget zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Produktivitätsgewinn)
- § 24 Beschäftigungssicherung

Abschnitt V Kooperation der Tarifvertragsparteien

- § 25 Modellprojekte
- § 26 Evaluierung des TV Arbeit 4.0 EVG 2018

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

- § 27 Schlussbestimmungen

Anlagen

- Anlage 1 Unternehmen gemäß § 1 TV Arbeit 4.0 EVG 2018
- Anlage 2 Bemessung der Leistungsentgelte für den Rufbereitschaftseinsatz
- Anlage 3 Arbeit an Bildschirmgeräten

Präambel

Individualisierung und Digitalisierung sind die wesentlichen Entwicklungstrends und Treiber aktueller und bevorstehender Veränderungen der Arbeitswelt („Arbeit 4.0“). Sie drücken sich zum einen im Wunsch der Beschäftigten nach einer verstärkten individuellen Gestaltbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen aus. Sie führen andererseits zur grundlegenden Veränderung von Geschäftsmodellen, Arbeitsprozessen, Produktionsmitteln und Berufsbildern, die sich in einer hohen und teilweise sprunghaften Entwicklungsgeschwindigkeit vollziehen.

Diese Entwicklung verlangt von Unternehmen und ihren Beschäftigten eine neue Kompetenz in der aktiven Gestaltung von Veränderung. Sie fordert nicht nur die Tarifvertragsparteien, sondern auch die Betriebsparteien auf allen Unternehmensebenen. Bei der Integration technologischer und digitaler Innovationen muss die Ausgestaltung ihrer Auswirkungen auf die Berufsbilder und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) frühzeitig berücksichtigt werden.

Die digitalen Veränderungen betreffen neben der Technologie insbesondere Beschäftigte und Organisationsstrukturen. Alle drei sind bedeutsam für den Veränderungsprozess. Für einen nachhaltigen Erfolg von kontinuierlicher Veränderung muss der Mensch im Mittelpunkt technologischer und organisatorischer Entwicklungen stehen. Die Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sorgen daher für eine frühzeitige Einbeziehung der Mitarbeiter-/Anwenderperspektive in die Entwicklungsprozesse digitaler Innovationen.

Von besonderer Bedeutung bei der Gestaltung dieser Prozesse sind dabei eine

- frühzeitige Aufnahme und Festlegung der Anforderungen an Berufsqualifizierung und Kompetenzen sowie vorausschauende Betrachtung absehbarer körperlicher und psychischer Belastungen (Technikfolgenabschätzung),
 - anwenderorientierte Gestaltung der Technik,
- und
- Organisation sinnstiftender, lernförderlicher Arbeitsprozesse unter Einbeziehung von Wissen und Erfahrung der Beschäftigten.

Gleichzeitig unterstützt die fortschreitende Digitalisierung neue familienfreundlichere Arbeitsprozesse und ermöglicht flexiblere Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, die auch die Balance von Arbeit und Privatleben stärken.

Dieser Tarifvertrag beschreibt Themen, Verfahren und Modelle, die es den Tarifvertragsparteien ermöglichen, diesen Veränderungsprozess im Hinblick auf eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der Berufsbilder und Beschäftigungsbedingungen und der tarifpolitischen Strukturen vorausschauend zu begleiten und zu gestalten. Er steht damit in der Kontinuität des TV Arbeit 4.0 2015/2016 und des DemografieTV und knüpft an den hierin beschriebenen Orientierungs- und Gestaltungsrahmen an.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen.

c) **Persönlich:**

Für alle Arbeitnehmer der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b, sofern sie vom persönlichen Geltungsbereich des BasisTV bzw. des im jeweiligen Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrag erfasst sind.

Auszubildende und Dual Studierende werden von diesem Tarifvertrag erfasst, soweit einzelne Regelungstatbestände auf sie anwendbar sind.

Abschnitt I Digitale Roadmap

§ 2

Vorgehensmodell zur Einführung von Prozessen zur Digitalisierung der Arbeitswelt

- (1) Digitale Innovationen erfahren eine andere Geschwindigkeit und Herangehensweise als in der Vergangenheit. Die Entwicklung erfolgt Schritt für Schritt und bleibt dabei flexibel. Versuch und Irrtum sind Teil des Prozesses. Schnelligkeit wird zum Qualitätskriterium, um den Kundenbedürfnissen und Marktanforderungen gerecht zu werden. Durch die sich stetig verändernden Anforderungen unterliegen nicht nur digitale Produkte einer permanenten Weiterentwicklung und Verbesserung. Daneben ist davon auszugehen, dass diese Entwicklung Auswirkungen auf die Arbeitswelten im DB-Konzern hat.
- (2) Diese Art der Entwicklung verändert die Anforderungen an die Mitbestimmung zu digitalen Innovationen. Die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bedürfen daher ständiger aktiver Begleitung durch die Interessenvertretungen und durch den Arbeitgeber. Um die bestehenden Gestaltungserfordernisse gemeinsam umsetzen zu können, ist eine frühzeitige Einbeziehung der Mitarbeiter- bzw. Anwenderperspektive in die Entwicklungsprozesse digitaler Innovationen notwendig.
- (3) Das nachfolgende Vorgehensmodell setzt den Rahmen für das gemeinsame Zusammenwirken:
 - a) Die jeweiligen Interessenvertretungen werden frühzeitig in die Planung, Entwicklung bzw. Einführung digitaler Innovationen eingebunden. Die möglichen Auswirkungen

der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden, soweit möglich, durch den Arbeitgeber aufgezeigt und mit den Interessenvertretungen und ggf. dem Tarifpartner diskutiert.

- b) Gemeinsame Kriterien (vgl. § 3) zur Bewertung der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden erörtert; offene Fragen werden terminiert.
- c) Die Beteiligten verabreden die konkrete Prozessbegleitung durch die jeweiligen Interessenvertretungen und legen gemeinsam Prüfschritte sowie die Beteiligungsform fest.
- d) Im Falle einer Pilotierung wird, bevor das Roll-Out der digitalen Innovation erfolgt, der zuständigen Interessenvertretung durch den Arbeitgeber eine Evaluierung und ggf. Nachjustierung der Einschätzung zu den Auswirkungen vorgelegt.
- e) Um den Beteiligungsprozess mit den jeweiligen Interessenvertretungen abzuschließen, ist eine Einschätzung zu den Auswirkungen der digitalen Innovation in personeller, wirtschaftlicher, struktureller Hinsicht und mit Blick auf den Schutz der Beschäftigten (vgl. § 3 Abs. 4) vorzulegen. Auf dieser Basis ist zu entscheiden, ob und inwieweit Regelungen zum Umgang mit den Folgen des digitalen Innovationsprozesses zu vereinbaren sind.

§ 3

Kriterien zur Bewertung der Auswirkungen von digitalen Innovationen auf die Arbeitswelt

Zur Bewertung der Auswirkungen digitaler Innovationen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden folgende Kriterien bei der Beteiligung der Interessenvertretungen berücksichtigt:

- (1) **Personelle Auswirkungen** (z.B. verändertes Aufgabenprofil/Verantwortung, Qualifizierung/Einweisung, Arbeitszeitmodelle, Wertigkeit der Tätigkeit, Harmonisierung der klassischen mit der neuen digitalen Arbeitswelt (Erforderlichkeit von Rückfallebenen))
- (2) **Wirtschaftliche Auswirkungen** (z.B. Produktivitätsentwicklung/-gewinne, Personalkapazitäten)
- (3) **Strukturelle Auswirkungen** (z.B. Arbeitsprozesse, Arbeitsplatzgestaltung, Mobilität)
- (4) **Auswirkungen auf den Schutz der Beschäftigten** (z.B. Arbeitsschutz/Ergonomie, Datenschutz, Umgang mit technischen Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle)

Bei der Entwicklung, Auswahl und Ausgabe mobiler Endgeräte legen die zuständigen Betriebsparteien die zu erwartenden Nutzungsszenarien und Einsatzbedingungen fest. Hierbei berücksichtigen sie Arbeitsschutz sowie geltende ergonomische Standards. Hierzu zählen insbesondere anwenderfreundliche Handhabung, intuitive Bedienbarkeit, Barrierefreiheit sowie Funktionsfähigkeit.

Die Betriebsparteien sind verantwortlich dafür, dass vor der Einführung neuer Technologien Tätigkeitsveränderungen geprüft werden und damit einhergehend absehbare Anforderungen an Qualifikation/Kompetenzen sowie (fachliche) Verantwortung der Mitarbeiter, die hiervon betroffen sind, festgelegt und zudem mögliche Anpassungen von Entwicklungswegen in wieder-

kehrenden Prozessen umgesetzt werden.

Abschnitt II Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten

§ 4 Verfahren bei Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten

- (1) Berufsbilder und Tätigkeiten wandeln sich infolge technologischer Innovationen und struktureller Änderungen in den Abläufen des Betriebs. Für die Betriebsparteien ist mit diesem Wandel die Aufgabe verbunden zu prüfen, inwiefern veränderte Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Aufgaben sowie Kompetenzprofile und Qualifikationsanforderungen zu insgesamt neuen Anforderungen und damit zur Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten führen.
- (2) Besteht aus Sicht einer oder beider Betriebsparteien in Bezug auf die in Abs. 1 beschriebenen Veränderungen Anpassungsbedarf hinsichtlich der Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertung in Entgeltgruppenverzeichnissen von Tarifverträgen, so leiten sie einen Dialogprozess auf Unternehmensebene ein und setzen die Tarifvertragsparteien davon in Kenntnis. Ziel des Dialoges ist eine Einigung auf ggf. notwendige Änderungen in Entgeltgruppenverzeichnissen von Tarifverträgen.
- (3) Erreichen die Betriebsparteien einen Konsens, so leiten sie in einem gemeinsam unterzeichneten Dokument den Tarifvertragsparteien einen diesbezüglichen Änderungsentwurf - unter Beifügung einer abgestimmten Begründung - zu.
- (4) Die Tarifvertragsparteien beraten den Entwurf unter Berücksichtigung des tarifvertraglichen Gesamtgefüges.
- (5) Sofern die Betriebsparteien im Dialogprozess keinen Konsens erarbeiten können, werden die Tarifvertragsparteien eingebunden. Dazu sind alle notwendigen Unterlagen weiterzuleiten.
- (6) Im Rahmen der Umsetzung der Verfahrensregelung zur Neugestaltung des Tarifvertragssystems im DB Konzern überprüfen die Tarifvertragsparteien u.a. die Entgelt- und Zulagenstruktur sowie die Arbeitszeitregelungen auf Anpassungsbedarf. Bei der Ausgestaltung der Eingruppierungsmerkmale (z.B. Entgeltgruppenverzeichnis oder vergleichbare tarifvertragliche Regelungen) sind auch digitale Aspekte auf Basis der digitalen Roadmap zu berücksichtigen.

Abschnitt III Mobile Arbeit/Rufbereitschaft

Die Tarifvertragsparteien verfolgen das Ziel, im Rahmen von mobiler Arbeit eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmensinteresse als auch im Mitarbeiterinteresse zu gestalten. In diesem Sinne wollen die Tarifvertragsparteien die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie und im Zusammenhang mit mobiler Arbeit die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Es ist gemeinsame Auffassung der Tarifvertragsparteien, dass mobile Arbeit in all ihren Ausprägungen nicht dazu führen darf, dass Arbeitnehmer keinen betrieblichen Anlaufpunkt und

damit keine Möglichkeit mehr haben, in die soziale und kulturelle Ordnung im Betrieb eingebunden zu werden.

§ 5

Begriffsdefinition Mobile Arbeit (alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort), betriebsdisponierte mobile Tätigkeiten)

- (1) Bei der alternierenden Telearbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten des Betriebes zu erbringende Arbeitsleistung freiwillig teilweise in den häuslichen Bereich des Arbeitnehmers verlagert und ist dort zu erbringen. Die tarifvertragliche bzw. die individuelle regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung des Arbeitnehmers (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise im Betrieb des Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht.
- (2) Bei der mobilen Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort) wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unter Nutzung von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik, freiwillig an wechselnden Örtlichkeiten innerhalb und außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte bzw. betrieblich veranlassten Arbeitsorten, erbracht. Schwerpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ist die betriebliche Arbeitsstätte.
- (3) Bei betriebsdisponierten mobilen Tätigkeiten (kein Fahrpersonal) wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, an (wechselnden) Einsatzstellen bzw. Arbeitsorten erbracht, die durch den Betrieb vorgegeben werden. Es kann auch ein Teil der Arbeitsleistung in einer betrieblichen und/ oder häuslichen Arbeitsstätte erbracht werden.
- (4) Rufbereitschaft gilt nicht als Mobile Arbeit im Sinne der vorstehenden Absätze 1-3.

§ 6

Information und Beteiligung des Betriebsrates bei alternierender Telearbeit/mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

Auf Verlangen des Betriebsrats informiert der Arbeitgeber über die Anzahl der Arbeitnehmer, die alternierende bzw. mobile Telearbeit ausüben. Auf Grundlage dieses Tarifvertrages können zur Unterstützung und zum gleichberechtigten Zugang zu mobilen Arbeitsformen betriebliche Regelungen getroffen werden. Im Übrigen bleiben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz unberührt.

§ 7

Grundsätze für alternierende Telearbeit/mobile Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

- (1) Alternierende und mobile Telearbeit fordern eine hohe Vertrauenskultur und verantwortungsvolles Handeln von Führungskraft und Arbeitnehmer. Unter den im Folgenden beschriebenen Prämissen haben alle Arbeitnehmer grundsätzlich das Recht, in alternierender oder mobiler Telearbeit zu arbeiten.

- (2) Alternierende und mobile Telearbeit sind freiwillig. Eine Verpflichtung, die Arbeitsleistungen außerhalb von betrieblich veranlassten Arbeitsorten zu erbringen, besteht für Arbeitnehmer nicht. Sie können die Teilnahme ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus der Nichtteilnahme dürfen keine Nachteile entstehen.
- (3) Die Entscheidung, ob für den Bereich, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, grundsätzlich alternierende oder mobile Telearbeit als Arbeitsform möglich ist, liegt beim Arbeitgeber. Die Entscheidung, dass alternierende oder mobile Telearbeit als Arbeitsform grundsätzlich nicht möglich ist, ist schriftlich unter Erläuterung der konkreten Ablehnungsgründe zu begründen. Hierbei ist der Betriebsrat einzubinden. Im Übrigen findet das Verfahren nach Abs. 8 Anwendung.
- (4) Alternierende und mobile Telearbeit müssen ohne Beeinträchtigung der betrieblichen Belange verrichtet werden können. Betriebliche Veranstaltungen mit Präsenzpflcht haben stets Vorrang vor alternierender oder mobiler Telearbeit. Insofern ist auch den besonderen Belangen während einer Anlern- oder Einarbeitungsphase Rechnung zu tragen.
- (5) Wegen der Teilnahme an alternierender oder mobiler Telearbeit dürfen dem Arbeitnehmer keine beruflichen Nachteile entstehen.
- (6) Ein schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers auf eine grundsätzliche Teilnahme an alternierender oder mobiler Telearbeit ist innerhalb von 6 Wochen seit Eingang des Antrags durch den Arbeitgeber zu beantworten. Lehnt der Arbeitgeber die Teilnahme des Arbeitnehmers ab, hat er dies auf Verlangen schriftlich zu begründen. Verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine Beschäftigung in alternierender Telearbeit, ist diese in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
- (7) Eine individuelle Teilnahme an alternierender oder mobiler Telearbeit kann abgelehnt werden, wenn eine der nachfolgend genannten Voraussetzungen der Teilnahme entgegensteht:
 - betriebliche Belange (z.B. Art der Tätigkeit/Funktion (aufgabenbezogen), Datenschutzerfordernisse, technische Bedingungen, Sicherheitsanforderungen),
 - in der Person liegende Hinderungsgründe (z.B. im Verhalten des Arbeitnehmers), die aus Sicht des Arbeitgebers das Risiko begründen, dass die Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbracht wird),
 - sonstige Umstände (z.B. ungeeignete räumliche Voraussetzungen, unzureichende Netzversorgung).
- (8) Bei Ablehnung eines Antrags kann der Arbeitnehmer bzw. der Betriebsrat die zuständige Clearingstelle gemäß RKBV „Beruf, Familie und Biografie“ mit der Bitte um Prüfung der Ablehnung anrufen.
- (9) Der Arbeitgeber unterstützt Arbeitnehmer, die an alternierender bzw. mobiler Telearbeit teilnehmen, durch betrieblich zu vereinbarende Schulungsangebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit. Arbeitnehmer, die an alternierender bzw. mobiler Telearbeit teilnehmen, können bei Bedarf in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Angebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit (z.B. Schulung oder Beratung) wahrnehmen. Umfang, Ablauf und Inhalte sind auf betrieblicher Ebene zu regeln.

- (10) Die Arbeit an Bildschirmgeräten ist in Anlage 3 geregelt. Für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, die bislang eigenständige Regelungen haben, entfällt die jeweilige Regelung.

§ 8

Nutzung von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik bei allen Arten mobiler Arbeit

Die notwendigen mobilen Endgeräte werden für die Dauer der Teilnahme an mobiler Arbeit vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt und sind grundsätzlich zu nutzen. Die private Nutzung ist im Rahmen der allgemeinen betrieblichen Regelungen möglich.

Zur Verfügung gestellte Hard- und Software für mobile Arbeit muss den gesetzlichen Vorgaben und verbindlichen Standards entsprechen.

§ 9

Häusliche Arbeitsstätte – Regelungen für die alternierende Telearbeit

Die häusliche Arbeitsstätte muss in der Wohnung des Arbeitnehmers folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Eignung entsprechend der Arbeitsstättenverordnung in der jeweils gültigen Fassung,
- Eignung zur Arbeitserledigung.

Die Eignung bzw. Ausstattung der häuslichen Arbeitsstätte entsprechend den vorstehend bezeichneten Voraussetzungen kann durch eine Begehung durch den Arbeitgeber oder einen von ihm Beauftragten geprüft werden. Dem Betriebsrat ist dabei die Möglichkeit einzuräumen, an der Begehung teilzunehmen.

Für die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit stellt der Arbeitgeber sicher, dass die technische Ausstattung der Arbeitnehmer den geforderten Aufgaben entspricht. Ein erforderlicher Auf- und Abbau gestellter Arbeitsmittel sowie deren Wartung erfolgt durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten.

§ 10

Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers außerhalb betrieblich veranlasster Arbeitsorte und häuslicher Arbeitsstätte bei mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

- (1) Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung im Rahmen der tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen zur mobilen Telearbeit an von ihm gewählten Örtlichkeiten erbringen. Dabei hat der Arbeitnehmer zu beachten, dass die Erfüllung der Arbeitsleistung am jeweils von ihm gewählten Arbeitsort möglich ist. Dies gilt insbesondere in Bezug auf notwendige Erreichbarkeit, die Sicherstellung von Datenschutz und Vertraulichkeit sowie die Angemessenheit und Geeignetheit der Arbeitsumgebung.

- (2) Absatz 1 Satz 1 gilt eingeschränkt, sofern konkrete betriebliche Belange dem entgegenstehen. Betriebliche Belange sind z.B. Präsenzveranstaltungen/-meetings oder Anforderungen an Vertraulichkeit und Datenschutz.

§ 11

Arbeitszeit bei alternierender Telearbeit/ mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

- (1) Die gesetzlichen sowie die jeweiligen tarifvertraglichen Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung gelten für den Arbeitnehmer in alternierender und mobiler Telearbeit unter folgender Maßgabe grundsätzlich fort:

Die Verteilung und Lage der Arbeitszeit (auch Aufteilung auf häusliche/betriebliche Arbeitsstätte, Erreichbarkeit/Nicht-Erreichbarkeit) ist individuell festzulegen; hierbei kann auch auf die in dem jeweiligen Betrieb geltenden Regelungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit Bezug genommen werden (z.B. Rahmenarbeitszeit, Ansprechzeit). Diese Festlegung kann jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen geändert werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, finden die im Betrieb üblichen Prozesse zur Arbeitszeitverteilung Anwendung.

- (2) Ein Anspruch auf arbeitszeitbezogene Zulagen und Zuschläge besteht ausschließlich für in diesen Zeiträumen vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitszeit.
- (3) Fahrten zwischen der betrieblichen und der häuslichen Arbeitsstätte sind nicht betriebsbedingt und werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (4) Die Arbeitszeiterfassung erfolgt durch den Arbeitnehmer in der betriebsüblichen Weise.
- (5) Bestehende Mitbestimmungsrechte gemäß des § 87 BetrVG sind einzuhalten.

§ 12

Arbeitszeit bei betriebsdisponierter mobiler Tätigkeit

Der Beginn der Arbeitszeit bei betriebsdisponierter mobiler Tätigkeit richtet sich nach den jeweiligen tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen. Bei der betriebsdisponierten mobilen Tätigkeit beginnt die Arbeitszeit grundsätzlich mit dem tatsächlichen Zeitpunkt der vom Arbeitgeber angeordneten Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer. Einzelheiten sind durch die Betriebsparteien zu regeln.

§ 13

Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte bei alternierender Telearbeit

- (1) Der Arbeitnehmer muss sich in der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag verpflichten, dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten - beim Erheben, Verarbeiten und Nutzen personenbezogener Daten auch dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten - sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen (z.B. zur Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften) und dem Betriebsrat nach Maßgabe des § 80 BetrVG Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte

zu gewähren. Der Zugang ist mit dem Arbeitnehmer vorher abzustimmen und muss innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten liegen.

- (2) Der Arbeitnehmer fügt vor Abschluss der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine Erklärung der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden volljährigen Personen bei, dass sie mit dem Zugangsrecht nach Abs. 1 einverstanden sind.
- (3) Ausgeschlossen ist der Zugang zum Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

§ 14

Gesetzliche Unfallversicherung bei alternierender Telearbeit/ mobiler Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen. Danach ergeben sich in Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung für den Bereich der häuslichen Arbeitsstätte keine Änderungen. Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt dem jeweiligen Unfallversicherungsträger.

§ 15

Haftung bei allen Arten mobiler Arbeit

- (1) Die Haftung des in mobiler Telearbeit beschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Haftungsbestimmungen, insbesondere nach § 20 BasisTV.
- (2) Bei Schäden, die durch mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen oder berechtigte Besucher am Eigentum des Arbeitgebers verursacht werden, gelten die Grundsätze gemäß Abs. 1 gleichermaßen, sofern nicht eine Haftpflichtversicherung für den Schaden vorrangig in Anspruch genommen werden kann.

§ 16

Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag bei alternierender Telearbeit

- (1) Die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber - unter Angabe von Gründen - schriftlich mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind nach dem Wirksamwerden der Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag unverzüglich an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 17

Maschinelle Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle bei allen Arten mobiler Arbeit

Im Rahmen der mobilen Arbeit finden keine maschinellen Leistungs- bzw. Verhaltenskontrollen statt, es sei denn, es ist eine Zustimmung des Betriebsrats im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung erfolgt.

§ 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 das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die entsprechenden Konzernbetriebsvereinbarungen und Konzernrichtlinien. Der Arbeitnehmer wird über die datenschutzrelevanten Besonderheiten in Bezug auf die mobile Arbeit informiert.

§ 19

Gewerkschaftliche Informationen bei allen Arten mobiler Arbeit

Zum Ausgleich des verminderten Zugangs von Arbeitnehmern in mobiler Arbeit zu gewerkschaftlichen Informationsangeboten im Betrieb (z.B. Aushänge) erfolgt eine Kompensation durch elektronische Medien. Im Hinblick auf die nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtliche Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften räumt der Arbeitgeber Möglichkeiten zur Verteilung gewerkschaftlicher Informationen auf elektronischem Weg ein. Konkret eröffnet er die Möglichkeit, gewerkschaftliche Informationen in autonomer inhaltlicher Verantwortung der Verfasser im Intranet zu hinterlegen, auf die Beschäftigte grundsätzlich zugreifen können. Dies schließt von Zeit zu Zeit den anlassbezogenen Versand von Hinweisen auf dieses hinterlegte elektronische Angebot per E-Mail auch an dienstliche Empfängeradressen ein. Hierbei ist stets eine Abwägung zwischen den Rechten der Gewerkschaft (Ausübung der Betätigungsfreiheit) und gleichwertigen Belangen des Arbeitgebers vorzunehmen. Geltende rechtliche Beschränkungen, ausdrücklich auch Anforderungen des (Beschäftigten-)Datenschutzes, sind zwingend zu beachten. Im Falle eines Arbeitskampfes ruhen die in diesem Paragraphen festgelegten Rechte und Verpflichtungen.

§ 20

Rufbereitschaft

- (1) Die fortschreitende Digitalisierung bringt und ermöglicht flexiblere Arbeitszeitmodelle und neue Arbeitsformen. Dies gilt insbesondere für alle Bereiche in denen Rufbereitschaften anfallen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Rufbereitschaften eine besondere Belastung für die Mitarbeiter darstellen und diese deshalb, sofern es die betrieblichen Erfordernisse und Belange zulassen, so belastungsreduzierend wie möglich durchgeführt werden. Es sind deshalb alle sinnvollen technischen und organisatorischen Möglichkeiten auszunutzen, um Belastungen während Rufbereitschaften und Rufbereitschaftseinsätzen zu minimieren.
- (2) Wo Rufbereitschaften notwendig werden, haben die Betriebsparteien eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern. Deshalb sind, neben den vorhandenen tariflichen Regelungen, ergänzend betriebliche Regelungen zu vereinbaren.
- (3) Rufbereitschaft kann zur Beseitigung von Unfallfolgen, Störungen oder – auch witterungsbedingten – Betriebsbehinderungen eingerichtet werden und soll somit der Sicherstellung eines reibungslosen Betriebsablaufs dienen (z.B. Entstörbereitschaft). Seitens der Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass die strukturellen Rahmenbedingungen grundsätzlich vereinheitlicht werden sollen. Insofern gelten die folgenden Grundsätze:

- a) Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.
- b) Die Dauer eines Einsatzes während der Rufbereitschaft ist Arbeitszeit. Der Einsatz aus der Rufbereitschaft beginnt grundsätzlich mit der Hinfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zum auswärtigen Einsatzort, umfasst die Tätigkeit am Einsatzort und endet mit dem Zeitpunkt der Ankunft am Wohn- oder Aufenthaltsort. Er schließt Fahrzeiten zwischen zwei Einsatzorten mit ein. Im Falle einer Rufbereitschaft nach Buchst. g wird abweichend die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers, z.B. durch Telefonate oder sonstige Handlungen, auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- c) Für die Dauer der Rufbereitschaft erhält der Arbeitnehmer eine Rufbereitschaftszulage.
- d) Ein Rufbereitschaftszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn bis zum Ende einer Rufbereitschaft. Ist der Rufbereitschaftszeitraum länger als 24 Stunden, beginnt grundsätzlich am Folgetag um 8.00 Uhr und im Anschluss daran mit Ablauf von jeweils 24 Stunden ein neuer Rufbereitschaftszeitraum.
- e) Zur Abgeltung der bei einem Rufbereitschaftseinsatz erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen erhält der Arbeitnehmer, der innerhalb des Rufbereitschaftszeitraums zu einem Einsatz herangezogen wird, der nicht im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einer durch den Rufbereitschaftshabenden vorausgehend geleisteten Schicht steht, bei erster Inanspruchnahme ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 1 (LRE 1).

Protokollnotiz:

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

- f) Wird der Arbeitnehmer im Ausnahmefall bis zum Ende desselben Rufbereitschaftszeitraums mehrmals zu einem Einsatz nach Buchst. e herangezogen, erhält er zur Abgeltung der damit verbundenen erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen für jede weitere Inanspruchnahme, die eine erneute Anfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zu einem auswärtigen Einsatzort erforderlich macht, ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 2 (LRE 2).
- g) Besteht der Einsatz während der Rufbereitschaft (Fernbereitschaft/Second Level Bereitschaft) ausschließlich darin, dass Arbeitnehmer Arbeitsaufträge oder Nachfragen am selbst gewählten Aufenthaltsort erledigen, wird anstelle des Leistungsentgelts nach Buchst. e und f ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 3 (LRE 3) gezahlt. Der Anspruch auf ein LRE 3 entsteht mit der ersten Inanspruchnahme zu einem Einsatz (z.B. Störauftrag, auch wenn dieser mit mehreren Anrufen, Anfragen oder Handlungen verbunden ist) und für jeden weiteren Einsatz, der nicht mit einem vorausgehenden Einsatz in zeitlichem Zusammenhang steht.
- h) Das LRE 1, 2 und 3 erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte.

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

Protokollnotizen:

1. *Die Bestimmungen zum LRE 1, 2 und 3 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeit ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Mit dem LRE 1, 2 und 3 wird die besondere Flexibilität der Arbeitnehmer bzgl. der Leistungserbringung im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft honoriert, die mit der Eingruppierung nicht abgedeckt ist.*
2. *Bestehen günstigere betriebliche Regelungen, so gelten diese fort. Die Tarifvertragsparteien prüfen eine Anpassung auf Basis der in Abs. 3 geregelten Grundsätze.*

Die Höhe der Leistungsentgelte wird als Pauschale festgelegt und richtet sich nach denjenigen Tätigkeiten innerhalb einer Tätigkeitsgruppe (z.B. Facharbeitertätigkeiten in der Anlageninstandhaltung), bei denen der Schwerpunkt der Rufbereitschaft liegt. Sie ist nach der Belastung durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft degressiv zu staffeln. Den Höchstbetrag bildet das LRE 1. Die LRE 1 ergibt sich aus dem 4-fachen Stundenentgelt der maßgeblichen Entgeltgruppen (Eingangsstufe) für diejenigen Tätigkeiten innerhalb einer Tätigkeitsgruppe, in denen der Schwerpunkt der Rufbereitschaft liegt. Für die LRE 2 richtet sich die Höhe nach dem 2,5-fachen, für die LRE 3 nach dem 1,5-fachen Stundenentgelt.

- (3a) Die Ausgestaltung einer angemessenen Honorierung der besonderen Leistung in von Abs. 3 Satz 1 nicht abgedeckten Fällen, in denen Arbeitnehmer aus einer Rufbereitschaft heraus zum Arbeitseinsatz kommen, erfolgt durch die Betriebsparteien.

Protokollnotiz:

Die Arbeitgeberseite stellt für die Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sicher, dass eine Harmonisierung der betrieblichen Regelungen für vergleichbare Sachverhalte erreicht wird, wobei bei bestehenden Vereinbarungen in der Gesamtschau keine Verschlechterung eintreten darf.

- (4) Wenn Rufbereitschaften im Sinne des Abs. 3 neu eingerichtet werden, sind die Grundsätze des Abs. 3 zum Zeitpunkt der Einführung umzusetzen.
- (5) Für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gelten für die eingerichteten Rufbereitschaften im Sinne des Abs. 3 die in Anlage 2 festgelegten maßgeblichen Entgeltgruppen.

§ 21

Neustruktur Arbeitszeitkontensystematik

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Ausdruck einer modernen Arbeitsorganisation eine zeitgemäße Arbeitszeitkontensystematik ist, welche dem Trend nach stärkerer Individualisierung der Arbeitsbedingungen Rechnung trägt und die Nutzungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von deren Verpflichtungen aus Familie, Biografie und Pflege stärkt. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren daher die Aufnahme von Verhandlungen über eine Neustruktur der Arbeitszeitkontensystematik.

Abschnitt IV

Teilhabe an Produktivitätssteigerung, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungssicherung

§ 22

Beschäftigungsfähigkeit

- (1)
 - a) Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Digitalisierung ist ein wesentlicher Bestandteil der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu bewahren, bedeutet, die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt einerseits und die individuellen Kompetenzen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit andererseits langfristig miteinander in Einklang zu halten. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gehören Bildungsangebote wie auch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz.
 - b) Im Kontext der Digitalisierung ist dabei insbesondere auf die Vermeidung psychischer (Fehl-) Belastungen zu achten, sowohl vorausschauend bei der Veränderung von Arbeitsorganisation, Arbeitsplätzen, als auch Arbeitszeiten, wie auch laufend bei bestehenden Arbeitsplätzen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Die Betriebsparteien sind insbesondere verpflichtet, die geltenden Regelungen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung einzuhalten.
 - c) Die Erreichung dieses Ziels verlangt einen Dialog und ein Zusammenwirken von Arbeitnehmern, Führungskräften, Betriebs- und Sozialpartnern in komplexen und langfristigen Prozessen.
- (2)
 - a) Die digitale Transformation und der Wandel der Arbeitswelten werden zu veränderten und neuen Berufs- und Tätigkeitsbildern führen, die auch Anpassungen von Entwicklungswegen erforderlich machen kann. Ihre Auswirkungen auf Ausbildungsberufe und Anforderungen an Berufsqualifizierung und Kompetenzen gilt es frühzeitig und vorausschauend zu betrachten. Die Betriebsparteien sind aufgefordert, gemeinsam Formate zu vereinbaren, in denen ein regelmäßiger Austausch zu diesem Themenkomplex erfolgt.
 - b) Zusatzqualifikationen sind in § 20a NachwuchskräfteTV EVG geregelt.

- c) Für die die Umsetzung der Qualifikationsansprüche im Zusammenhang mit der Qualifizierung gewinnen Arbeitnehmer, die in der konkreten betrieblichen Praxis an der Funktions- und/oder Berufsausbildung beteiligt sind, eine höhere Bedeutung. Sie tragen zur Handlungssicherheit der künftigen Fachkräfte bei. Die Kompetenzvermittlung am operativen Arbeitsplatz ist hierbei besonders wichtig. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich im Rahmen der Umsetzung zur Verfahrensregelung zur Neugestaltung des Tarifsystems im DB Konzern über die Anerkennung dieser Leistung zu verhandeln.

§ 23

Budget zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Produktivitätsgewinn)

Auf Grundlage des vereinbarten Prozesses in der Digitalen Roadmap wird ermittelt, ob und in welcher Höhe ein Produktivitätsgewinn durch Digitalisierungsprojekte entsteht. Aus einem entstandenen Produktivitätsgewinn wird ein Budget für betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere zu Bildungs- oder Gesundheitszwecken, bereitgestellt.

Zweck eines Bildungsbudgets ist die vorausschauende Umschulung bzw. Anpassungsqualifizierung der Beschäftigten, die aufgrund der Digitalisierung ihre Qualifikation verändern bzw. in ein neues Tätigkeitsfeld wechseln müssen.

Höhe und Ausgestaltung der Verteilung des Budgets sind durch die Betriebsparteien zu regeln. Dabei werden Rahmenbedingungen und Verpflichtungen (z.B. Antragsberechtigte, Auswahlkriterien und Konfliktregelungen) von Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer festgelegt.

§ 24

Beschäftigungssicherung

Die Sicherheit der Beschäftigung hat in den Unternehmen des DB-Konzerns eine lange und erfolgreiche Tradition. Diese so zu gestalten, dass sie auch technischen Entwicklungen Rechnung trägt, ist ein wichtiges Ziel des Tarifvertrages. Die geltenden Regelungen des Abschnitts C Kapitel 5 DemografieTV und insbesondere die KBV Konzernarbeitsmarkt einschließlich ihrer Regelungen zum Kontrahierungsgebot finden Anwendung.

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 spätestens 30.06.2019 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 den Jahren 2019 und 2020 mindestens eine unternehmensübergreifende Konferenz zu den sich im Zuge des technologischen Fortschritts verändernden Rahmen- und Arbeitsbedingungen durch. Anlassbezogene fachliche Workshops zu Themen der Digitalisierung ergänzen den tarifpartnerschaftlichen Dialog und zeigen aktuelle Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten auf.

Formate, 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 Mobilen 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.

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 27 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2019 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2016) vom 12. Dezember 2016.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021 schriftlich gekündigt werden.

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

Berlin/Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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 Arbeit 4.0 EVG 2018

Vorstandsressort DB-Konzern	Unternehmen gemäß § 1 TV Arbeit 4.0 EVG
Konzernleitung	
	Deutsche Bahn AG DB Bahnbau Gruppe GmbH DB Gastronomie GmbH DB JobService GmbH (gilt nur für den Overhead) DB Zeitarbeit GmbH (gilt nur für den Overhead) Deutsche Bahn Stiftung gGmbH
Infrastruktur, Dienstleistungen und Technik	
	DB Energie GmbH DB Netz AG DB RegioNetz Infrastruktur GmbH Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene (DUSS) mbH DB Fahrwegdienste GmbH DB Kommunikationstechnik GmbH DB Services GmbH DB Sicherheit GmbH DB System GmbH DB Systemtechnik GmbH DB Engineering&Consulting GmbH DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH DB Station&Service AG
Verkehr und Transport	
	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH DB Fernverkehr AG DB Regio AG DB RegioNetz Verkehrs GmbH DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Geschäftsfeld Schiene - S-Bahn Berlin GmbH S-Bahn Hamburg GmbH S-Bahn Hamburg Service GmbH DB Vertrieb GmbH DB Dialog GmbH DB Cargo AG

**Anlage 2
zum TV Arbeit 4.0 EVG 2018**

**Bemessung der Leistungsentgelte für den Rufbereitschaftseinsatz
und Aufhebung von Altregelungen gemäß § 20 Abs. 3 TV Arbeit 4.0 EVG 2018**

Für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gelten für die eingerichteten Rufbereitschaften gemäß § 20 Abs. 3 für die Bemessung der Leistungsentgelte für den Rufbereitschaftseinsatz (LRE) die folgenden Entgeltgruppen (Eingangsstufe):

DB AG: FGr-Tarifverträge 1 bis 6	Entgeltgruppe 106 (Basis: 13er Auszahlungsmodell)
DB Services GmbH: TDL	Entgeltgruppe T/S07
DB Services GmbH: IFM/FZR	Entgeltgruppe L1/jeweiliges Tarifgebiet
DB Fahrwegdienste GmbH:	Entgeltgruppe TG 5/jeweiliges Tarifgebiet
DB Dialog GmbH:	Entgeltgruppe TG 10
DB Kommunikationstechnik GmbH:	Entgeltgruppe Servicetechniker L4
DB Bahnbau Gruppe GmbH:	Entgeltgruppe VG 4
DB Engineering & Consulting GmbH:	Entgeltgruppe VG 5

Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Bestimmungen gelten für Arbeitnehmer, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund der Tätigkeit ein Bildschirmgerät benutzen müssen.
- (2) Die Bestimmungen gelten nicht für den Arbeitnehmer mit Tätigkeiten an
 - a) Maschinen- oder Fahrerplätze von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
 - b) tragbaren Bildschirmgeräten für die ortsveränderliche Verwendung die nicht regelmäßig als Arbeitsmittel eingesetzt werden,
 - c) Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
 - d) Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Bildschirmgeräte im Sinne dieser Anlage sind Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zur Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie eine Software zur Steuerung und Umsetzung einer Arbeitsaufgabe gehören.
- (2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Anlage ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
 - a) Einrichtungen zur Erfassung von Daten,

- b) Software, die Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung stehen,
- c) Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
- d) sonstigen Arbeitsmitteln,

sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

§ 3

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

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

Die Beurteilung darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen.

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

Protokollnotiz:

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

§ 4

Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den gesetzlichen und allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.

- (2) Der Bildschirm und die Zusatzgeräte, die vom Arbeitgeber gestellt werden ~~zum~~, müssen das TÜV-GS-Prüfsiegel sowie das CE-(europäisches Konformitäts-)Zeichen tragen.

§ 5

Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

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

Maßgebend hierbei ist die ArbMedVV in der jeweils geltenden Fassung.

- (2) Die Untersuchungen nach Abs. 1 werden unter Aufsicht des Betriebsarztes des Arbeitgebers oder von einem durch den Arbeitgeber beauftragten Arzt mit entsprechender Qualifikation durchgeführt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Abs. 1 ergeben, dass arbeitsplatzbezogene, den ergonomischen Verhältnissen und dem Sehabstand entsprechende Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Diese Sehhilfe wird als Sachleistung durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- (4) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auf dessen Antrag nachzuweisen, dass die Untersuchungen nach Abs. 1 durchgeführt wurden.

§ 6

Einweisung, Fortbildung, Einarbeitung

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

- (2) Über die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme erhalten Arbeitnehmer eine Bescheinigung.
- (3) Arbeitnehmern ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 7 Täglicher Arbeitsablauf

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

§ 8 Schutzvorschriften

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

Anlagen zum TV Arbeit 4.0 EVG 2018 vom 14. Dezember 2018

Die dem TV Arbeit 4.0 EVG 2018 angefügten Anlagen sind als Tarifregelung Bestandteil des TV Arbeit 4.0 EVG 2018. Dies sind:

- Anlage 1 Unternehmen gemäß § 1 TV Arbeit 4.0 EVG 2018
- Anlage 2 Bemessung der Leistungsentgelte für den Rufbereitschaftseinsatz
- Anlage 3 Arbeit an Bildschirmgeräten

Berlin/Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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