



Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Langzeitkonto kannst Du Zeit und Geld, die Du zuvor angespart hast, ganz individuell für Dich nutzen. Urlaubstage, Überstunden, Geld und Boni werden in freie Zeit umgewandelt, über die allein Du bestimmst. In der Tarifrunde DB AG 2018 haben wir diese Möglichkeiten weiterentwickelt. konnten wir weitere Verbesserungen erreichen.

So gibt es jetzt, bei Erkrankung von Kindern, nach Ablauf des Kinderkrankengeldes die Möglichkeit einer kurzfristigen Zeientnahmen. Bei Problemen kann die Clearingstelle angerufen werden.

Darüberhinaus haben wir kürzere Antragsfristen vereinbart, damit Zeiten für die Freistellung noch flexibler und damit selbstbestimmter entnommen werden können.

Mit der Fördervereinbarung (Seite 20) sind unsere Forderungen nach zweckgebundener Freistellung (Seite 22) oder die nach Bonuszahlungen (Seite 21) in unserem Sinne geregelt, so dass wir erneut ein überzeugendes Gesamtpaket schnüren konnten.

Jetzt gilt es mit diesen Erfolgen, die wir im Rahmen der Tarifverhandlungen erzielt haben, für unsere EVG zu werben – bei allen, die noch nicht Mitglied unserer Gemeinschaft sind.

Den Tariftext des neuen Langzeitkonten-TV haben wir in dieser Broschüre abgedruckt. Damit Du immer nachlesen kannst, was alles von der EVG im Rahmen dieses Tarifvertrages vereinbart wurde. Bei Rückfragen kannst Du Dich gern an Deine EVG-Geschäftsstelle werden oder per Mail an die Tarifabteilung, die Du folgender Adresse erreichst:

tarifpolitik@evg-online.org



Herzliche Grüße



Regina Rusch-Ziemba

*Stellvertretende EVG-Vorsitzende
und Verhandlungsführerin in der
Tarifrunde DB AG 2018*

Inhaltsverzeichnis

Präambel	5
§ 1 Geltungsbereich	6
§ 2 Langzeitkonto	6
§ 3 Wertguthaben	6
§ 4 Gutschriften	8
§ 5 Freistellung	10
§ 6 Entgelt während der Freistellung	14
§ 7 Übertragung von Wertguthaben	15
§ 8 Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag	16
§ 9 Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer	17
Anlage zum Langzeitkonten-TV der DB AG	18
Fördervereinbarung 2018/2019	20
§ 1 Geltungsbereich	21
§ 2 Förderung der Einbringung von Überzeit/Mehrarbeit in das Langzeitkonto	21
§ 3 Ausdehnung der Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer zur Übertragung von Überzeit in das Langzeitkonto	21
§ 4 Förderung der Einbringung von Entgelt	22
§ 5 Zweckgebundene Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche	22
§ 6 Demografiemodell	23
§ 7 Schlussbestimmungen	23

Präambel

Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist die Schaffung eines neuen Instruments zur individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung. Dem Arbeitnehmer soll dadurch eine flexible Anpassung an persönliche Notwendigkeiten, insbesondere aber ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben oder eine Freistellung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung ermöglicht werden.

Die Tarifvertragsparteien haben zur insolvenzrechtlichen Sicherung der Wertguthaben eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 2 TVG) in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins gegründet (Fonds zur Sicherung von Wertguthaben e.V. – Wertguthabenfonds). Der Wertguthabenfonds soll dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber durch dessen marktgerechte Anlagepolitik eine Wertsteigerung der eingebrachten Geldwerte bis zu deren Auszahlung sichern.



§ 1 | Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der in der Anlage aufgeführten Unternehmen, sofern diese Arbeitnehmer

- a) unter den allgemeinen Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrags fallen und
- b) nicht leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

§ 2 | Langzeitkonto

- (1) Das Langzeitkonto ist Teil des Lohnkontos und wird eingerichtet, sofern vereinbarungsgemäß die erste Gutschrift entsteht oder nachdem aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung Gutschriften anfallen. Das Langzeitkonto dient der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase erdient wird.
- (2) Zur Abwicklung der Ansprüche aus dem Langzeitkonto wird für jeden Arbeitnehmer ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben gebildet.

§ 3 | Wertguthaben

- (1) Die Wertguthaben der Arbeitnehmer werden zur Sicherung von der in Abs. 2 benannten gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien gem. § 4 Abs. 2 TVG geführt und verwaltet.
- (2) Mit der Durchführung wird der Fonds zur Sicherung von Wertguthaben e.V., Berlin, (im folgenden Wertguthabenfonds) beauftragt.
Die Tarifvertragsparteien stimmen, auch in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des Vereins, der Abwicklung der Wertguthaben und aller sich dazu nach diesem Tarifvertrag ergebenden Rechte und Pflichten zu.
- (3) Die Anlage der Wertguthaben obliegt dem Wertguthabenfonds. Dieser ist verpflichtet, die Anlage mit bestmöglicher Renditechance - unter vorrangiger Wahrung der Sicherheit der Wertguthaben (Kapitalerhaltungsgrundsatz) durchzuführen. Dies gilt auch während der Freistellungsphase.
- (4) Der Wertguthabenfonds hat für jeden vom Arbeitgeber ihm gemeldeten Arbeitnehmer mit den ihm zugeführten Beträgen ein Wertguthaben zu führen. Das Wertguthaben wird als Entgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag geführt.

- (5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Beträge an den Wertguthabenfonds abzuführen. Die jeweilige Zahlung erfolgt mit Wertstellung zum nächstmöglichen regelmäßigen tariflichen Entgeltzahltag.
Im Zeitpunkt des Zahlungseingangs der Beträge beim Wertguthabenfonds endet die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer für die Werthaltigkeit des Entgeltguthabens.
- (6) Die bei dem Wertguthabenfonds auf die einzelnen Entgeltguthaben gebuchten Gutschriften, einschließlich der darauf entfallenden Erträge, stehen ausschließlich dem einzelnen Arbeitnehmer zu und dienen der Finanzierung seiner in den §§ 5 bis 7 geregelten Ansprüche.
- (7) Eine Rückzahlung des Entgeltguthabens ist nur auf Grundlage der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung gem. §§ 5 und 6 oder in den ebenfalls dort geregelten Fällen möglich. Die Rückzahlung erfolgt über den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber führt die darauf entfallenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ab.
- (8) Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Auszahlung eines fälligen Rückzahlungsanspruchs gegen den Wertguthabenfonds direkt zu. Der Wertguthabenfonds ist in diesem Fall verpflichtet, die gesetzlich vorgesehene Abführung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sicherzustellen.
- (9) Der Wertguthabenfonds übernimmt die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer einmal jährlich die Höhe seines im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens mitzuteilen.
- (10) Der Wertguthabenfonds ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Bedarf Auskunft über den Stand der im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthaben der Arbeitnehmer zu erteilen.

§ 4 | Gutschriften

- (1) Dem Wertguthaben können alle aus einer steuerpflichtigen Beschäftigung angesparten Arbeitsentgelte, alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu Grunde liegt sowie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifvertragliche Urlaubsansprüche, für die ein Anspruch auf Urlaubsentgelt nach den jeweils maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen besteht, zugeführt werden (Arbeitnehmer SV-Bruttoentgelt).

Dies sind:

- a) Gutschriften aus der Einbringung zukünftig zu leistender Arbeitszeit, sofern dies in unternehmensbezogenen Tarifverträgen vorgesehen ist.

Zeitguthaben werden mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Übertragung des Zeitguthabens in das Langzeitkonto ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert gutgeschrieben.

Für Arbeitnehmer, für die ein Wahlrecht nach § 29 Abs. 2 BasisTV i.V.m. § 29 Abs. 5 BasisTV über die Auszahlung des Jahrestabellenentgelts besteht, findet stets der Stundensatz Anwendung, der sich nach dem Auszahlungsmodell gem. § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV (12,5er-Auszahlungsmodell) ergibt.

- b) Gutschriften aus der Einbringung zukünftig entstehender steuerpflichtiger Entgeltansprüche zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Wertstellung auf Antrag des Arbeitnehmers.

Dem Arbeitnehmer muss ein monatliches Arbeitsentgelt oberhalb einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV erhalten bleiben.

- c) Gutschriften aus der Einbringung eines über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BurlG und § 125 SGB IX hinausgehenden tarifvertraglichen Anspruchs auf Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub (z.B. Zusatzurlaub für Schicht- und/oder Nachtarbeit).

Voraussetzung für die Einbringung nach Unterabs. 1 ist, dass der tarifvertragliche Anspruch auf die Urlaubstage zum Zeitpunkt der Einbringung besteht und eine Freistellung aufgrund des Urlaubsanspruchs noch nicht erfolgte.

Zeitguthaben aus Urlaubstagen werden mit dem Stundensatz, der sich zum Zeitpunkt der Übertragung aus den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen zum Urlaubsentgelt ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert dem Langzeitkonto gutgeschrieben. Der v. g. Stundensatz wird um einen Risikozuschlag

in Höhe von 5 % erhöht, um evtl. Arbeitsunfähigkeitszeiten während der Freistellung aus eingebrachtem Urlaub zu berücksichtigen.

Erholungsurlaubsansprüche nach Unterabs. 1 aus dem laufenden Urlaubsjahr können frühestens ab Juli des laufenden Urlaubsjahres übertragen werden.

- (1a) Für Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages, deren Langzeitkonto am 31. Dezember 2015 bereits bestanden hat oder mit einer Übertragung von Zeitguthaben zum 31. Dezember 2015 noch eingerichtet wird, richtet sich der Stundensatz abweichend von Abs. 1 Buchst. a Unterabs. 3 stets nach dem besonderen Auszahlungsmodell gem. § 3 Abs. 1 EinfTV JTE FGr-TV (13er Auszahlungsmodell UG).
- (2) Die Versteuerung und Verbeitragung (steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abgaben) der späteren Zahlung von Entgeltguthaben aus Wertguthaben erfolgt entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen erst zum Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer.
- (3) Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag auf Einbringung von Entgeltansprüchen (Abs. 1 Buchst. b) oder von Urlaubsansprüchen (Abs. 1 Buchst. c) mindestens drei Wochen vor dem 01. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. Die Mindesteinbringung beträgt für Einmalzahlungen 120,00 € und bei Vereinbarung monatlich regelmäßiger Einbringung 10,00 €.
- (4) Der Arbeitnehmer ist an die Einbringungsvereinbarung nach Abs. 3, die eine monatliche regelmäßige Einbringung vorsieht, grundsätzlich während des laufenden Kalenderjahres gebunden. Hiervon soll nachträglich nur abgewichen werden können, wenn sich die persönlichen Lebens- und/oder Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers zu seinem Nachteil ändern. Sofern der Arbeitnehmer sich nicht anderslautend spätestens drei Wochen vor Ablauf des Kalenderjahres äußert, ist er an die Einbringungsvereinbarung ein weiteres Kalenderjahr grundsätzlich gebunden. Eine Einbringungsvereinbarung, die eine Einmalzahlung in Bezug nimmt, kann jederzeit auch zusätzlich unter den Voraussetzungen nach Abs. 3 erfolgen. Sie gilt abweichend von den Sätzen 1 bis 3 nur einmalig für die in Bezug genommene Einmalzahlung. Zum Zeitpunkt der Einbringungsvereinbarung der Höhe nach noch unbekannte Einmalzahlungen können nur vollständig und in voller Höhe eingebracht werden.
- (5) Eine Einbringung von Geld- bzw. umgerechneten Zeitwerten sowie umgerechnetem Urlaub in das Langzeitkonto ist nicht mehr möglich, wenn bereits zum Zeitpunkt der Ansammlung von Wertguthaben vorhersehbar ist, dass eine entsprechende Freistellung nicht mehr realisiert werden kann.

§ 5 | Freistellung

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht, soweit die Freistellung durch das aus seinem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt (Entgeltguthaben) finanziert werden kann.
- (2) Das persönliche Entgeltguthaben kann in Anspruch genommen werden
 1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit,
 - a) in denen der Arbeitnehmer nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,
 - b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht oder
 - c) für die der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann,
 - 1a. für vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung, wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung des Anspruches gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 SGB V sein erkranktes Kind betreut und das Kind das zwölfte Lebensjahr nicht vollendet hat, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Betreuung bestätigt.
 2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters bezieht oder
 - b) in denen der Arbeitnehmer an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt oder,
 - c) in denen der Arbeitnehmer 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) teilnimmt,
 3. für vertraglich vereinbarte zweckungebundene vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung mit einer zusammenhängenden Dauer von mindestens zwei Wochen bis zu zwölf Monaten (Sabbatical).

- (3) Bei der Freistellung vor Beginn einer Altersrente hat der Arbeitnehmer seinen Freistellungswunsch so früh wie möglich, mindestens neun Monate vor Beginn der Freistellung schriftlich anzuzeigen. Kürzer als neun Monate vor Beginn der Freistellung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Freistellung einvernehmlich vereinbaren.
- (4) Eine Freistellung zum Zwecke einer beruflichen Qualifizierung oder zur Teilnahme an einer Gesundheitswoche/Präventionswoche ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber so früh wie möglich schriftlich zu beantragen. Dabei ist eine Antragsfrist von mindestens vier Monaten einzuhalten. Der Arbeitgeber entscheidet spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags über die beantragte Freistellung und informiert den Arbeitnehmer ggf. über die Ablehnungsgründe.



- (5) Die Antragsfristen für Freistellungen nach Abs. 2 Nr. 1 richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Ist keine gesetzliche Antragsfrist geregelt, gilt Abs. 4 entsprechend.

Eine Freistellung nach Abs. 2 Nr. 1a ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu beantragen. Die Mindestfreistellungsdauer beträgt einen Tag. Der Arbeitgeber hat im Falle einer Ablehnung des Antrags den Arbeitnehmer über die Ablehnungsgründe sofort schriftlich zu informieren.

- (6) Eine Freistellung nach Abs. 2 Nr. 3 (Sabbatical) ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dabei ist für die Mindestfreistellungsdauer eine Antragsfrist von sechs Wochen vor Beginn der beantragten Freistellung einzuhalten. Die Betriebsparteien sollen für längere Freistellungswünsche sachgerechte Antragsfristen vereinbaren. Fehlt eine entsprechende betriebliche Regelung, so verlängert sich die Antragsfrist für jeden angefangenen 4 Wochen Zeitraum der gewünschten Freistellung oberhalb der Mindestfreistellungsdauer um eine Woche. Der Arbeitgeber hat im Falle einer Ablehnung des Antrags den Arbeitnehmer über die Ablehnungsgründe zu informieren.

- (6a) Der Arbeitnehmer bzw. der Betriebsrat kann bei Ablehnung der beantragten Freistellung nach Abs. 4, Abs. 5 und Abs. 6 eine Klärung auf Unternehmensebene herbeiführen. Ist innerhalb von vier Wochen eine Klärung auf Unternehmensebene nicht möglich, kann die zuständige Clearingstelle gemäß RKBV „Beruf, Familie und Biografie“ mit der Bitte um Prüfung der Ablehnung angerufen werden.

- (7) Der Berechnung der zeitlichen Dauer des jeweiligen Freistellungsanspruchs wird die Höhe des Urlaubsentgelts des 6. Kalendermonats vor Beginn der Freistellung zugrunde gelegt. Dabei kann der Arbeitnehmer wählen, ob er während der Freistellung Arbeitsentgelt in Höhe von 70 bis 100 Prozent des maßgeblichen Urlaubsentgelts erhalten und der Berechnung zugrunde gelegt bekommen möchte. Entsprechend seiner Wahl verändert sich die Dauer des Freistellungsanspruchs. Die Dauer der möglichen Freistellung wird nach folgender Formel ermittelt:

$$\text{Freistellung in Stunden} = \frac{\text{Entgeltguthaben in EUR}}{\text{jeweils maßgebliches Brutto-Urlaubsentgelt pro Stunde (bei Altersteilzeitarbeit ohne Aufstockungszahlungen)} \times \text{Höhe des gewählten Prozentsatzes nach Satz 2}}$$

Abweichend hiervon bestimmt sich für Arbeitnehmer, für die ein Wahlrecht nach § 29 Abs. 2 BasisTV i.V.m. § 29 Abs. 5 BasisTV über die Auszahlung des Jahrestabellentgelts besteht, das maßgebliche Urlaubsentgelt unabhängig vom persönlich gewählten Auszahlungsmodell nach dem Auszahlungsmodell, welches auch für die Einbringung nach § 4 Abs. 1 Buchst. a bzw. § 4 Abs. 1a maßgeblich ist.

Der Arbeitnehmer ist an die Dauer der vereinbarten Freistellung und die Höhe des gewählten prozentualen Entgelts nach Satz 2 gebunden. Ein Abweichen davon ist nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

In den Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit muss während der Freistellung insgesamt ein Arbeitsentgelt in Höhe von 70 bis 100 Prozent des maßgeblichen Urlaubsentgelts vor Verringerung der Arbeitszeit fällig werden.

- (8) Kollektive, durch Betriebsvereinbarung geregelte Arbeitszeitveränderungen bleiben für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts bei Beginn der Freistellungsphase unberücksichtigt.
- (9) Soweit Regelungen über Altersteilzeitarbeit die Nutzung von Wertguthaben vorsehen, ist bei Eintritt des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit grundsätzlich dessen aktuelles persönliches im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben entsprechend Abs. 7 in Zeit umzurechnen.
- (10) Andere tarifvertragliche Zeitkonten des Arbeitnehmers werden vor Beginn der Freistellungsphase entsprechend der jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen angepasst oder abgewickelt und geschlossen.
- (11) Während des vereinbarten Freistellungszeitraums bleiben alle anderen Abwesenheits- und Ausfallgründe (z. B. Krankheit, Kur) unberücksichtigt.
- (12) Während der Freistellung aus dem Langzeitkonto bleibt im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Anspruch auf Erholungsurlaub bestehen.
- (13) Bei vollständiger Freistellung vor Beginn einer Altersrente nach Abs. 3 ist im Kalenderjahr des Beginns der Freistellung der Erholungsurlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr vor Beginn der Freistellung aus dem Langzeitkonto abzuwickeln. Der Anspruch auf Erholungsurlaub für folgende Kalenderjahre ist bei der Berechnung des Freistellungszeitraums mit zu berücksichtigen und wird jeweils am Anfang eines Kalenderjahres vollständig gewährt.

§ 6 | Entgelt während der Freistellung

- (1) Die Auszahlung der Entgeltguthaben aus Wertguthaben erfolgt gemäß § 3 Abs. 7 durch den Arbeitgeber. Der Wertguthabenfonds erstattet dem Arbeitgeber die an den Arbeitnehmer und an den Sozialversicherungsträger ausgezahlten Beträge.
- (2) Die Fälligkeit und Auszahlung des Entgelts bestimmt sich nach den jeweils geltendtarifvertraglichen Bestimmungen zur Entgeltzahlung.
- (3) Bei Freistellungen erhält der Arbeitnehmer abweichend von den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen für jeden Kalendertag Montag bis Freitag der in den Freistellungszeitraum fällt, für seinen auf diese Tage entfallenden durchschnittlichen Arbeitszeitwert Entgelt in der von ihm nach § 5 Abs. 7 Satz 2 bestimmten Höhe.
- (4) Während einer Freistellung bleibt abweichend von Abs. 3 ein tarifvertraglicher Anspruch auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung und eines Urlaubsgelds bzw. entsprechender tarifvertraglich geregelter Leistungen grundsätzlich unberührt. Hat der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 7 Satz 2 einen Prozentsatz von unter 100 Prozent bestimmt, findet für volle Kalendermonate der Freistellung eine entsprechende Anpassung des Anspruchs statt.
- (5) Abweichend von Abs. 4 gilt für Arbeitnehmer, für die ein Wahlrecht nach § 29 Abs. 2 BasisTV i.V.m. § 29 Abs. 5 BasisTV über die Auszahlung des Jahrestabellenentgelts besteht, folgendes:

Abweichend vom persönlichen Wahlmodell besteht für volle Kalendermonate der Freistellung ein anteiliger Anspruch auf Zahlung des Bestandteils der jährlichen Zuwendung oder des Urlaubsgelds nach dem gem. § 4 Abs. 1 Buchst. a bzw. § 4 Abs. 1a maßgeblichen Auszahlungsmodell. Hat der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 7 Satz 2 einen Prozentsatz von unter 100 Prozent bestimmt, findet eine entsprechende Anpassung des Anspruchs statt.

- (6) Ein Entgeltguthaben, welches nicht ausreicht, um einen Kalendertag mit Entgelt zu vergüten, wird entsprechend § 7 Abs. 2 am Ende der Freistellungsphase vom Wertguthabenfonds über den Arbeitgeber ausgezahlt.
- (7) Der Wertguthabenfonds ist verpflichtet, dem Arbeitgeber das an den Arbeitnehmer ausbezahlte Entgelt nach § 5 Abs. 7 unverzüglich nach Anforderung jeweils monatlich zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat dem Wertguthabenfonds die Auszahlung an den Arbeitnehmer vorab nachzuweisen.
- (8) Bei Eintritt des Störfalls nimmt der Wertguthabenfonds das Wertguthaben des Arbeitnehmers vollständig aus der Kapitalanlage und stellt es für den Abruf durch den Arbeitgeber nach Abs. 7 bereit. Wird der Wertguthabenfonds erst nach Eintritt des Störfalls vom Arbeitgeber über den Störfall informiert, erfolgt die Bereitstellung mit dem Zeitpunkt der Meldung an den Wertguthabenfonds.

§ 7 | Übertragung von Wertguthaben

- (1) Endet das Arbeitsverhältnis mit einem in der Anlage aufgeführten Unternehmen und wird im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen in der Anlage aufgeführten Unternehmen begründet, wird das Langzeitkonto des Arbeitnehmers sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf das andere Unternehmen übertragen und das Wertguthaben beim Wertguthabenfonds weitergeführt.
- (2) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben nach den gesetzlichen Regelungen innerhalb von 6 Monaten auf einen Arbeitgeber übertragen werden, der nicht in der Anlage aufgeführt ist und das Langzeitkonto des Arbeitnehmers weiterführt. Bei Weiterführung des Langzeitkontos wird das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers sowie die nach den gesetzlichen Regelungen darauf anfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, dem neuen Arbeitgeber entsprechend der Regelungen dieses Tarifvertrags zur Finanzierung einer eventuellen Freistellung zur Verfügung gestellt.
- (3) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2009 die Möglichkeit, das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, sowie die nach den gesetzlichen Regelungen darauf anfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, sofern dafür die Voraussetzungen des § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV vorliegen.
- (4) Ist die Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten nicht möglich, wird das in das Wertguthaben eingebrachte Entgeltguthaben vom Wertguthabenfonds über den Arbeitgeber entsprechend der gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung der geltenden Steuergesetze sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung an den Arbeitnehmer ausgezahlt.
- (5) Verstirbt der Arbeitnehmer, wird das zu diesem Zeitpunkt vorhandene Entgeltguthaben vom Wertguthabenfonds entsprechend Abs. 4 an denjenigen ausgezahlt, der sich auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen als Erbberechtigter legitimieren kann. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Wertguthabenfonds durch Zahlung an einen von ihnen von der Schuld befreit.
- (6) Dem Wertguthabenfonds sind alle Umstände des Arbeitgeberwechsels unverzüglich anzuzeigen.

§ 8 | Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der auf das dem Wertguthaben zugeführte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers entfällt, zu ermitteln und ihn zeitgleich mit der Gutschrift des Arbeitsentgelts auf dem Langzeitkonto an den Wertguthabenfonds abzuführen. Dabei ist der Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung auf Basis des aktuellen und zu § 241 SGB V veröffentlichten durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz der Krankenkassen ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln. Der Wertguthabenfonds verwaltet die eingehenden Beiträge in einem gesonderten Abrechnungsverband „Arbeitgeberanteile“. Dieser Abrechnungsverband dient ausschließlich der Finanzierung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen nach den gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet jährlich zum Bilanzstichtag dem Wertguthabenfonds die notwendige Deckung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gemäß § 7 d SGB IV nach bilanziellen Grundsätzen nachzuweisen. Der Verpflichtungsumfang des Arbeitgebers ermittelt sich zum Bilanzstichtag aus den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach Abs. 1. Haben die Zahlungen des Arbeitgebers nicht zu einer vollständigen Deckung geführt (Unterdeckung), trifft der Arbeitgeber in Höhe der Unterdeckung eine bilanzielle Vorsorge. Die Deckungslücke wird innerhalb von 3 Monaten nach Bilanzstichtag an den Wertguthabenfonds gezahlt. Im Falle einer Überdeckung ist diese zwischen dem Arbeitgeber und Wertguthabenfonds bis einschließlich zum nächst folgenden Bilanzstichtag auszugleichen. Die zur Ermittlung der Verpflichtung nach Satz 2 erforderlichen Daten des Wertguthabenfonds, hat dieser dem Arbeitgeber auf Anforderung zur Verfügung zu stellen.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, die Verpflichtung zur Zahlung bzw. Rückzahlung von Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Ausgleich von Unter- bzw. Überdeckungen bis zur abschließenden Klärung der tatsächlichen Rechtslage auszusetzen.

- (3) Der Wertguthabenfonds ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den bei der Auszahlung des Wertguthabens anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus den vom Arbeitgeber aufgebrauchten Beiträgen zu erstatten. Der Arbeitgeber teilt dem Wertguthabenfonds die Höhe des Arbeitgeberanteils mit. Für die Auszahlung gilt § 6 Abs. 2 entsprechend.

§ 9 | Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

- (1) Sofern während der Laufzeit gesetzliche Änderungen eintreten, die auf Regelungen dieses Tarifvertrages Einfluss nehmen können, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages auf.
- (2) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-TV) vom 15. Dezember 2017.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021 schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung ist jedoch nur zulässig im Zusammenhang mit dem Außerkrafttreten aller Tarifverträge, die eine Leistungsabwicklung von Langzeitkonten mit Wertguthaben beinhalten.
- (4) Der Arbeitgeber bleibt auch nach Beendigung des Tarifvertrages verpflichtet, bestehende Langzeitkonten weiter zu führen. Der Wertguthabenfonds ist nach Beendigung dieses Tarifvertrages verpflichtet, die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Ansprüche aus Wertguthaben abzuwickeln.
- (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 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
(AGV MOVE)

gez. Martin Seiler

gez. Ulrike Haber-Schilling

Für die Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

gez. Regina Rusch-Ziemba

gez. Raimund Reinhart

Anlage zum Langzeitkonten-TV der DB AG

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 Lzk-TV
Konzernleitung	Deutsche Bahn AG DB Bahnbau Gruppe GmbH DB Gastronomie GmbH DB JobService GmbH DB Zeitarbeit GmbH
Infrastruktur, Dienstleistungen und Technik	DB Energie GmbH DB Netz AG DB Fahrwegdienste GmbH DB RegioNetz Infrastruktur GmbH DB Kommunikationstechnik GmbH DB Services GmbH DB Sicherheit GmbH DB System GmbH DB Engineering & Consulting 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 Omnibusverkehr Franken GmbH (OVF) RBO Regionalbus Ostbayern GmbH Regional Bus Stuttgart GmbH (RBS) Regionalbusverkehr Südwest GmbH (RVS) Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA) Regionalverkehr Oberbayern GmbH (RVO)

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 Lzk-TV
Verkehr und Transport	BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH BVO Busverkehr Ostwestfalen GmbH BVR Busverkehr Rheinland GmbH DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) (Geschäftsfeld Bus und Querschnittaufgaben der Geschäftsleitung Ulm) Hanekamp Busreisen GmbH (HAB) NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH HORN Omnibusverkehr Rhein-Nahe GmbH Regionalbus Braunschweig GmbH -RBB- SBG SüdbadenBus GmbH Verkehrsgesellschaft mbH Untermain -VU- WB Westfalen Bus GmbH Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB) DB Vertrieb GmbH DB Dialog GmbH DB Cargo AG

Anlage zum Lzk-TV vom 14. Dezember 2018

Die dem Lzk-TV angefügte Anlage „Unternehmen gemäß § 1 Lzk-TV“ ist als Tarifregelung Bestandteil des Lzk-TV.

Berlin, Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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

Für die Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

gez. Martin Seiler

gez. Regina Rusch-Ziemba

gez. Ulrike Haber-Schilling

gez. Raimund Reinhart

Fördervereinbarung 2018 / 2019

Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019)

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 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.

Ab Fördervereinbarung 2019/2020 gilt:

- (3) Arbeitnehmer können wählen, ob sie eine Förderung nach Abs. 1 und 2 in Anspruch nehmen oder alternativ eine Förderung nach § 4 in Anspruch nehmen.

§ 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 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.

- (3) Bei Unternehmen, deren Abrechnungszeitraum am 31. Dezember 2018 endet, können abweichend von den tarifvertraglich geregelten Fristen Anträge bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden.

§ 4 | Förderung der Einbringung von Entgelt

- (1) Haben Arbeitnehmer keine Förderung nach § 2 erhalten und bringen sie im Kalenderjahr 2019 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. Satz 1 gilt nicht, wenn Arbeitnehmer die Förderung nach § 2 Abs. 1 trotz bestehender Zeitguthaben nicht in Anspruch genommen haben.
- (2) Der LzKZ für das Kalenderjahr 2019 wird mit der Entgeltzahlung im Januar 2020 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 2019 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 erfüllenim Kalenderjahr 2019 an einer mindestens 5-tägigen nach § 20 SGB V zertifizierten Gesundheitswoche/Präventionswoche (z.B. der Bahn-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken) teil, werden sie für die Teilnahme an einer solchen Präventionsmaßnahme zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.
- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach § 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 2019 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 | 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. November 2018 bereits laufenden 12-monatigen Arbeitszeit-Abrechnungszeitraum vereinbart. Die Förderung nach § 4 wird ausschließlich für das Kalenderjahr 2019 vereinbart.

§ 7 | Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. November 2018 in Kraft. Sie tritt mit Ausnahme von § 4 mit Ablauf des 31. Dezember 2019 ohne Nachwirkung außer Kraft. Abweichend von Satz 2 tritt § 4 mit der Auszahlung der Förderung außer Kraft.

Berlin/Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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

gez. Martin Seiler

gez. Ulrike Haber-Schilling

Für die Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

gez. Regina Rusch-Ziemba

gez. Raimund Reinhart

Standorte der EVG-Geschäftsstellen



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Vorstandsbereich Regina Rusch-Ziemba

Fachabteilung Tarifpolitik

Weilburger Straße 24 • 60326 Frankfurt