

Firmentarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
DB Engineering & Consulting GmbH
(TV DB E&C)

Redaktionelle Endfassung ab 01.01.2020

Inhalt

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II Mantelbestimmungen

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag

§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit

§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

§ 5 Betriebszugehörigkeit

§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

§ 7 Zeugnis

§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

§ 9 Personalakten

§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung

§ 11 unbesetzt

§ 12 Arbeitsbedingungen

§ 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung

§ 15 Schweigepflicht

§ 16 Belohnungen oder Geschenke

§ 17 Nebentätigkeiten

§ 18 Arbeitsfähigkeit

§ 19 Schutzzeug

§ 20 Haftung des Arbeitnehmers

§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 22 Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

§ 23 Kündigungsbeschränkung

§ 24 Arbeitsstreitigkeiten

§ 25 Ausschlussfrist

Abschnitt III Vergütung

§ 26 Vergütungsstruktur

§ 27 Vergütungsgruppen und Grundsätze der Eingruppierung

§ 28 Gehaltsbänder

§ 29 Jahresstufen

§ 30 Umgruppierung

§ 31 Entgeltanpassung bei Tariferhöhungen

§ 32 Jährliche Zuwendung

§ 33 Variable Jahressonderzahlung

§ 34 Ermittlung der individuellen variablen Jahressonderzahlung

§ 35 Allgemeine Bestimmungen zur Errechnung der Jahressonderzahlungen

§ 36 Auszahlung des Entgelts

§ 37 Vermögenswirksame Leistung

§ 38 unbesetzt

§ 39 unbesetzt

§ 40 unbesetzt

§ 41 Urlaubsentgelt

§ 42 Sicherung der Vergütung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

§ 43 Rationalisierungszulage

Abschnitt IV Arbeitszeit

§ 44 Jahresarbeitszeit

§ 45 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

§ 46 Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

§ 47 Umsetzung des Wahlrechts

§ 48 Teilzeitarbeit

- § 49 Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung
- § 50 Überzeitarbeit, Über-/Unterschreitung
- § 51 Zeitkonten
- § 52 Freistellung von der Arbeitspflicht, Arbeitsversäumnis, Unmöglichkeit der Arbeit
- § 53 Erholungsurlaub
- § 54 Schichturlaub
- § 55 Arbeitsbefreiung
- § 56 Verteilung der Arbeitszeit
- § 57 Beginn und Ende der Arbeitszeit, Reisezeit
- § 57a Arbeitszeit bei Firmenreisen

Abschnitt V Arbeitszeit- und tätigkeitsbezogene Zulagen

- § 58 Erschwerniszulagen
- § 59 Samstagszulage
- § 60 Sonntagszulage
- § 61 Vorfesttagsregelung
- § 62 Feiertagszulage
- § 63 Nachtarbeitszulage
- § 64 Überzeitzulage
- § 65 Einsatzwechseltätigkeit
- § 66 Rufbereitschaftszulage
- § 67 Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz
- § 68 Einmalige Entgeltzulage
- § 69 Rundung und Anpassung

Abschnitt VI Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- § 70 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeit Dritter
- § 71 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 72 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

§ 73 Firmenreise, Doppelte Haushaltsführung

Abschnitt VII Sozial- und Nebenleistungen

§ 74 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

§ 75 Jubiläumszuwendung

§ 76 Sterbegeld

§ 77 Beurlaubte Beamte

§ 78 Krankengeldzuschuss

Abschnitt VIII Schlussbestimmung

§ 79 Schlussbestimmungen

Anlagen

- 1 Funktionsgruppenverzeichnis (Übersicht und Erläuterungen)
- 2 Tabelle Jahres- und Monatsbandentgelte (Basistabelle)
- 2a Tabelle Jahres- und Monatsbandentgelte (zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))
- 2b Tabelle Jahres- und Monatsbandentgelte (zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage))
- 3 Aufzeichnungsbogen zum Leistungsdialog
- 4 Erschwerniszulagenkatalog
- 5 unbesetzt
- 6 Kurzarbeit

Anhänge

- I Regelungen für Auszubildende
- II Regelungen für Dual Studierende

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Tarifvertrag gilt:
- a) Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich:**
Für die DB Engineering & Consulting GmbH.
 - c) Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der DB Engineering & Consulting GmbH.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
- a) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe der DB Engineering & Consulting GmbH verlangt und die nach dem Arbeitsvertrag ein Jahresentgelt erhalten, das den Zentralwert der Vergütungsgruppe 1 übersteigt.
 - b) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG;
 - c) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten,
 - d) Aushilfen und geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.
 - e) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.
 - f) Arbeitnehmer, die vor dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags von § 1 Abs. 1 Buchst. b ÜbergangstV DB E&C erfasst waren.
- (3) Abweichend von Abs. 2 Buchst. f gilt dieser Tarifvertrag auch für Arbeitnehmer, die vor dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags von § 1 Abs. 1 Buchst. b ÜbergangstV DB E&C erfasst waren, soweit sie sich ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV DB E&C durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages den tariflichen Regelungen dieses Tarifvertrages unterstellen.
- (4) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Auszubildende der DB Engineering & Consulting GmbH, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwachskräfteTV EVG)“ fallen, der Anhang I zu diesem Tarifvertrag.

- (5) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Dual Studierende der DB Engineering & Consulting GmbH, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)“ fallen, der Anhang II zu diesem Tarifvertrag.

Abschnitt II Mantelbestimmungen

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag

Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.
- (3) Die ersten drei Monate - bei Arbeitnehmern der Vergütungsgruppen 1 bis 5 die ersten sechs Monate - gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt werden.

§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Wird Arbeitnehmern, die nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheiden, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, sind sie auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für sie geeigneter Arbeitsplatz bei der DB Engineering & Consulting GmbH frei ist.

§ 5 Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis bei der DB Engineering & Consulting GmbH zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger der DB Engineering & Consulting GmbH in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.

- (2) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der DB Engineering & Consulting GmbH oder einem Rechtsvorgänger der DB Engineering & Consulting GmbH begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 6

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

- (1) Die DB Engineering & Consulting GmbH nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten der Arbeitnehmer aus Familie und Elternschaft.
- (2) Arbeitnehmern wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit arbeitnehmerseitig gestellt werden.
- (4) Arbeitnehmer, die mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der ihren beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist den Arbeitnehmern ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn Arbeitnehmer die Einstellung für einen Arbeitsplatz, der ihren beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, beziehungsweise für einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen.

Für den Fall, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG nicht erfüllt werden kann, sind Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Unterbringung nach denselben Grundsätzen zu behandeln, die für die anderen betroffenen Arbeitnehmer gelten.

Die Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

- (5) Arbeitnehmer, die sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befinden oder die gemäß Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

§ 7 Zeugnis

- (1) Arbeitnehmer haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch der Arbeitnehmer auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- (2) Bei Kündigung ist den Arbeitnehmern auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer ihrer Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Arbeitnehmer können aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

- (1) Die DB Engineering & Consulting GmbH schreibt grundsätzlich freie Arbeitsplätze aus, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die Ausschreibung erfolgt geschlechtsneutral. Bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.

Auf eine Ausschreibung wird verzichtet, sofern freie Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, besetzt werden können. Die Bestimmungen der §§ 93 und 99 BetrVG bleiben unberührt.

- (2) Bei Besetzung freier Arbeitsplätze richtet sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Treffen externe und interne Bewerbungen zusammen, hat bei gleicher Qualifikation der interne Bewerber den Vorrang. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Versicherten in das Erwerbsleben wird entsprechend § 74 SGB V unterstützt.

§ 9 Personalakten

- (1) Arbeitnehmer haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die sie betreffen und sich auf ihr Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Arbeitnehmer können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

- (2) Erklärungen der Arbeitnehmer zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Arbeitnehmer müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder für sie nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer sind berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Arbeitnehmer dürfen insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.
- (2) Arbeitnehmer dürfen wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn sie gewerkschaftliche Vertrauensperson sind, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 11 unbesetzt

§ 12 Arbeitsbedingungen

- (1) Arbeitnehmer haben bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihnen übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - der DB Engineering & Consulting GmbH auszuüben, die ihnen nach ihrer Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und ihren sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung können Arbeitnehmer auch ohne ihre Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von den Arbeitnehmern bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und ihrer Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer zumutbar sein.

Arbeitnehmern ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen. Nach Ablauf der befristeten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber ist Arbeitnehmern die Rückkehr zum bisherigen Arbeitsplatz oder bisherigen Betrieb garantiert, sofern der Arbeitsplatz nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme oder aus anderen Gründen weggefallen ist.

Protokollnotiz:

Die Zuweisung zu einem anderen Arbeitsplatz, zu einem anderen Betrieb der DB Engineering & Consulting GmbH oder einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die Beteiligungsrechte der jeweiligen Betriebsräte im Rahmen des § 99 BetrVG gewahrt sind.

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.

- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 6 zulässig.
- (5) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, haben Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils unverzüglich anzuzeigen.

Teilt der Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

- (6) Sind Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie dies der DB Engineering & Consulting GmbH unverzüglich mitzuteilen.

§ 13

Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Sind Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so haben sie über § 12 Abs. 6 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Die DB Engineering & Consulting GmbH kann in begründeten Fällen bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach den bei der DB Engineering & Consulting GmbH geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt.

Werden Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verlieren sie den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; waren Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verlieren sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

- (3) Zum Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung (§ 616 BGB, Entgeltfortzahlungsgesetz) gehören nicht:
 - Einmalige Zahlungen wie z. B. variable Jahressonderzahlung, Jubiläumsgelder,
 - vermögenswirksame Leistung,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
 - sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
 - Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge

§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung

- (1) Arbeitnehmer haben auf Verlangen der DB Engineering & Consulting GmbH vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines von der DB Engineering & Consulting GmbH bestimmten Arztes oder einer sonstigen von der DB Engineering & Consulting GmbH bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für die DB Engineering & Consulting GmbH begründete Zweifel, ob Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann die DB Engineering & Consulting GmbH durch Zeugnis eines von ihr bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihr bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Arbeitnehmer haben sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist Arbeitnehmern auf ihren Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt die DB Engineering & Consulting GmbH.

§ 15 Schweigepflicht

- (1) Arbeitnehmern ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung der DB Engineering & Consulting GmbH ist es Arbeitnehmern insbesondere untersagt
 - Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
 - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
 - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 16 Belohnungen oder Geschenke

- (1) Arbeitnehmer dürfen Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.

- (2) Werden Arbeitnehmern Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis angeboten, haben sie dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 17 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme der DB Engineering & Consulting GmbH schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Die DB Engineering & Consulting GmbH kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen der DB Engineering & Consulting GmbH zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung der DB Engineering & Consulting GmbH, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 18 Arbeitsfähigkeit

Arbeitnehmer haben sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass sie ihre Arbeit einwandfrei ausüben können. Insbesondere dürfen sie die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn sie infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in ihrer Arbeitsausübung beeinträchtigt sind. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann die DB Engineering & Consulting GmbH einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt die DB Engineering & Consulting GmbH.

§ 19 Schutzzeug

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der DB Engineering & Consulting GmbH.
- (2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.
- (3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 20 Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Arbeitnehmer haften für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Höhe der Ersatzforderungen bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über der Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen.

§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Arbeitsverhältnisse enden
 - durch Kündigung,
 - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen.
 - mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie die DB Engineering & Consulting GmbH hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides haben Arbeitnehmer die DB Engineering & Consulting GmbH hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

- (2) a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatschluss.
 b) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

bis zu 2 Jahren	4 Wochen,
von mindestens 2 Jahren	1 Monat,
von mindestens 5 Jahren	2 Monate,
von mindestens 8 Jahren	3 Monate,
von mindestens 10 Jahren	4 Monate,
von mindestens 12 Jahren	5 Monate,
von mindestens 15 Jahren	6 Monate,
von mindestens 20 Jahren	7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die DB Engineering & Consulting GmbH muss den Arbeitnehmern auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.
- (5) Sollen Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet haben und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nehmen oder bei denen die Voraussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

§ 22

Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

- (1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer durch die DB Engineering & Consulting GmbH. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 175 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so enden Arbeitsverhältnisse mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn
- a) Arbeitnehmer nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf ihrem bisherigen oder einem anderen, ihnen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können und
- b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung der DB Engineering & Consulting GmbH nach Abs. 1 ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.
- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
 - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen der DB Engineering & Consulting GmbH und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.
- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an die DB Engineering & Consulting GmbH abzutreten.
- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 haben Arbeitnehmer die DB Engineering & Consulting GmbH unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 23

Kündigungsbeschränkung

Mindestens 55-jährigen Arbeitnehmern mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- sie unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fallen.

§ 24

Arbeitsstreitigkeiten

- (1) Für Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.
- (2) Der Betrieb im Sinne des Abs. 1 bestimmt sich nach den bei der DB Engineering & Consulting GmbH geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.

§ 25 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.
- (3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Abschnitt III Vergütung

§ 26 Vergütungsstruktur

- (1) Die Vergütung bestimmt sich nach Vergütungsgruppen, denen jeweils ein Gehaltsband zugeordnet ist.
- (2) Das Gehaltsband bestimmt das individuelle feste Jahresbandentgelt. Zur Auszahlung des Jahresbandentgelts in monatlichen Teilbeträgen (Monatsbandentgelt) können die Arbeitnehmer zwischen drei Auszahlungsmodellen wählen:
 - a) **12er-Auszahlungsmodell:**
Das Jahresbandentgelt wird in 12 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatsbandentgelt errechnet sich aus 1/12 des Jahresbandentgelts.
 - b) **12,5er-Auszahlungsmodell:**
Das Jahresbandentgelt wird in 12,5 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatsbandentgelt errechnet sich aus 1/12,5 des Jahresbandentgelts. Im November des laufenden Jahres werden 50 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatsbandentgelts als jährliche Zuwendung gezahlt.
 - c) **13er-Auszahlungsmodell:**
Das Jahresbandentgelt wird in 13 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatsbandentgelt errechnet sich aus 1/13 des Jahresbandentgelts. Im November des laufenden Jahres werden 100 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatsbandentgelts als jährliche Zuwendung gezahlt.
- (3) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahresbandentgelts sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß Abs. 2 ergebende Monatsbandentgelt ergibt sich aus der Anlage 2 „Basistabelle“. Haben Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ nach § 46 gewählt, ist die Anlage 2a „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ maßgeblich.
- (4) Grundmodell im Sinne von Abs. 2 ist das 12,5er-Auszahlungsmodell gemäß Abs. 2 Buchst. b.

Dieses Grundmodell gilt für Arbeitnehmer, die erstmals in das Entgeltsystem eingruppiert werden, z.B. bei Neueinstellungen, sowie für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von seinem Wahlrecht gemäß Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig Gebrauch macht.

Protokollnotiz:

Für Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 3 TV DB E&C bleibt bei der erstmaligen Eingruppierung in den TV DB E&C das vom Arbeitnehmer bisher gewählte Auszahlungsmodell bestehen.

- (5) Arbeitnehmer können jeweils spätestens zum 30. Juni eines Kalenderjahres jeweils zum Monat Januar des folgenden Kalenderjahres ein Auszahlungsmodell gemäß Abs. 2 neu festlegen
- (6) Arbeitnehmer mit einer von der Regelarbeitszeit nach § 44 abweichenden individuellen Jahresarbeitszeit erhalten ein Jahresbandentgelt unter entsprechender proportionaler Anpassung.
- (7) a) Das Jahresbandentgelt sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß Abs. 2 ergebende Monatsbandentgelt (Anlage 2 und 2a) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).

Bis 31. Dezember 2020 gilt Buchst. b) wie folgt:

- b) Haben Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ nach § 46 gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.

Satz 1 gilt sinngemäß für den Arbeitnehmer, bei dem das Jahresbandentgelt individuell festgesetzt ist.

Ab 01. Januar 2021 gilt Buchst. b) wie folgt:

- b) aa) Hat der Arbeitnehmer nach § 46 Abs. 1 Buchst. a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.
- bb) Hat der Arbeitnehmer nach § 46 Abs. 1 Buchst. a zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.

Doppelbuchst. aa und bb gelten sinngemäß für den Arbeitnehmer, bei dem das Jahrestabellenentgelt individuell festgesetzt ist.

- (8) Zusätzlich zum festen Jahresbandentgelt wird eine variable Jahressonderzahlung gezahlt.

§ 27

Vergütungsgruppen und Grundsätze der Eingruppierung

- (1) Für das Unternehmen typische Tätigkeiten sind als Funktionsgruppen definiert (Funktionsgruppenverzeichnis - Übersicht und Erläuterungen - Anlage 1) und insgesamt 8 Vergütungsgruppen zugeordnet.
- (2) Die Funktionsgruppen sind der Maßstab für die individuelle Eingruppierung. Dabei richtet sich die Eingruppierung nach der ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit, nicht nach ihrer Bezeichnung.
- (3)
 - a) Wird Arbeitnehmern eine Tätigkeit übertragen, die verschiedenen Vergütungsgruppen zugeordnet ist, so gilt für sie die Vergütungsgruppe, die der überwiegend ausgeführten Tätigkeit entspricht.
 - b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung der Arbeitnehmer nach der Vergütungsgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
 - c) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Vergütungsgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (4) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht und haben sie die höherwertige Tätigkeit mindestens zwei Wochen ausgeübt, erhalten sie für die Vertretungstätigkeit zeitanteilig einen Entgeltausgleich in Höhe von 10 % ihres individuellen Monatsbandentgelts.
- (5) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der DB Engineering & Consulting GmbH begründet, ist bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Vergütungsgruppe der Zeitraum, während dessen der Arbeitnehmer in einer vergleichbaren oder einer höheren Vergütungsgruppe bei dem anderen Unternehmen eingruppiert war, zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit der DB JobService GmbH einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der DB Engineering & Consulting GmbH neu begründet, ist bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Vergütungsgruppe der Zeitraum, während dessen der Arbeitnehmer in einer vergleichbaren oder einer höheren Vergütungsgruppe bei einem in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen eingruppiert war, zu berücksichtigen.

- (6) Das Funktionsgruppenverzeichnis wird von den Tarifvertragsparteien bei Bedarf überarbeitet oder ergänzt.

§ 28 Gehaltsbänder

- (1) Je Vergütungsgruppe werden
- das tarifliche Mindestbandentgelt (= Banduntergrenze),
 - ein tariflicher Mittelwert (= Zentralwert) und
 - das tariflich höchste Bandentgelt (= Bandobergrenze)
- vereinbart.
- (2) Die Entgeltspanne zwischen Banduntergrenze und Bandobergrenze ist das Gehaltsband der Vergütungsgruppe. Sie beträgt
- plus/minus 21 % in den Vergütungsgruppen 1 bis 7
 - plus/minus 14 % in der Vergütungsgruppe 8
- jeweils gerechnet vom Zentralwert.
- (3) a) In den Anlagen 2 bzw. 2a sind die Jahresbandentgelte auf Basis einer Regelarbeitszeit (§ 44) von 2.036 Stunden sowie die jeweilige tarifliche Mindestentwicklung im Band (Jahresstufen) dargestellt.
- b) Basistabelle ist die Anlage 2. Basiswert ist je Vergütungsgruppe der Zentralwert des Monatsbandentgeltes.
- Ausführungsbestimmungen*
- a) *Veränderungen der Basiswerte erfolgen durch Tarifierpassungen. Basiswerte sind die jeweiligen Zentralwerte der Monatsbandentgelte im Grundmodell (12,5er-Auszahlungsmodell) gemäß § 26.*
- b) *Aus dem neuen kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen nach dem Komma gerundeten Zentralwert werden gemäß den Entgeltspannen nach Abs. 2 die jeweiligen Beträge der Bandunter- bzw. Bandobergrenze des Monatsbandentgeltes berechnet und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen nach dem Komma gerundet.*
- c) *Aus den Beträgen nach Buchst. b werden die Beträge des festen Jahresbandentgeltes errechnet und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen nach dem Komma gerundet.*
- d) *Aus den Beträgen nach Buchst. c werden unter kaufmännischer Rundung auf zwei Dezimalstellen nach dem Komma auf Basis der Entgeltspanne die Jahresstufen des festen Jahresbandentgeltes zwischen jeweiligem Zentralwert und Banduntergrenze rechnerisch ermittelt. Daraus werden sodann durch Division durch 12, 12,5 und 13 die Monatsentgelttabellen des 12er-Auszahlungsmodells, des 12,5er-Auszahlungsmodells und des 13er-Auszahlungsmodells berechnet. Diese werden auf zwei Dezimalstellen nach dem Komma kaufmännisch gerundet.*
- (4) Mit dem Gehaltsband ist die Möglichkeit geschaffen, die dauerhafte Leistung des Arbeitnehmers, sein Wissen und Können in der jeweiligen Funktion oder Anforderungsunterschiede innerhalb einer Funktionsgruppe durch Festsetzung eines Bandentgeltes oberhalb der Banduntergrenze anzuerkennen. Dabei gelten für die individuelle Entwicklung im Band folgende Grundsätze:

- a) Die Bandentgelte sollen mit der Berufserfahrung und dem damit verbundenen Zuwachs der Leistungsfähigkeit ansteigen.
 - b) Deshalb erreicht jeder Arbeitnehmer nach spätestens 14 Jahren (in 7 Jahresstufen nach jeweils 2 Funktionsjahren) in derselben Vergütungsgruppe den Zentralwert seines Gehaltsbands. Arbeitnehmer mit deutlich überdurchschnittlichen Leistungen erreichen den Zentralwert früher.
 - c) Arbeitnehmer mit besten Leistungen erreichen nach angemessener Zeit die Bandobergrenze. Einzelheiten zum Verfahren werden in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.
- (5) Der Einstieg in das Gehaltsband beginnt für Arbeitnehmer, die am Beginn des für dieses Gehaltsband typischen Berufslebens stehen, im Regelfall mit der Banduntergrenze. Hiervon abweichend kann ein höheres individuelles Bandentgelt festgelegt werden, um
- besondere Situationen am Arbeitsmarkt,
 - besondere projektbezogene Anforderungen oder
 - besonderes berufsgruppenspezifisches Potential
- zu berücksichtigen.
- (6) Wird den Arbeitnehmern für mindestens 6 Monate eine höherwertige Tätigkeit übertragen, so kann ihnen abweichend von § 27 statt einer Höhergruppierung zur Anerkennung ihrer Leistung für maximal 30 Monate eine Projekt- bzw. Funktionszulage gewährt werden.

Die Zulage beträgt mindestens 160,00 EUR monatlich. Die Zulagenhöhe muss in jedem Fall dem Differenzwert zwischen dem individuellen Monatsbandentgelt und dem Monatsbandentgelt der Banduntergrenze der höherwertigen Vergütungsgruppe entsprechen.

Die DB Engineering & Consulting GmbH ist mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat jederzeit berechtigt, die Zahlung der Zulage einzustellen und stattdessen die Höhergruppierung durchzuführen, soweit hierfür die tariflichen Voraussetzungen unverändert gegeben sind.

§ 29 Jahresstufen

- (1) Die Berufserfahrung in derselben Vergütungsgruppe wird nach jeweils 2 Funktionsjahren mit einer Erhöhung des tariflichen Bandentgelts um jeweils ein Siebtel der Differenz zwischen Banduntergrenze und Zentralwert honoriert.
- (2) Die Anhebung auf die jeweilige Jahresstufe erfolgt ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Arbeitnehmer die jeweiligen Funktionsjahre erreicht haben.
- (3) Eine Anpassung muss nicht bzw. solange nicht erfolgen, wenn bzw. solange das individuelle Bandentgelt der Arbeitnehmer höher ist als das ihren Funktionsjahren entsprechende tarifliche Bandentgelt.

Bei einem vorzeitigen Stufensprung im Sinne von § 28 Abs. 4 Buchst. b Satz 2 wird abweichend von § 29 Abs. 3 Satz 1 der jeweils nächste Stufensprung nach Maßgabe des § 29 Abs. 1 (nach 2 Funktionsjahren) bis zum Zentralwert durchgeführt.

- (4) Abweichend von den vorstehenden Absätzen sind in den Vergütungsgruppen 1 und 2 keine festen Jahresstufen vorgegeben. Auch die hier eingruppierten Arbeitnehmer erreichen nach spätestens 14 Funktionsjahren den Zentralwert; ihr individuelles Bandentgelt wird nach jeweils 2 Funktionsjahren überprüft, um eine kontinuierliche Entwicklung zum Zentralwert zu gewährleisten.

Protokollnotiz:

Bei einer Eingruppierung, die zwischen Banduntergrenze und Zentralwert erfolgt, wird der Zentralwert in angemessener kürzerer Zeit erreicht. Diese Zeitspanne soll sich bei entsprechender Leistungsentwicklung grundsätzlich am Abstand vom Zentralwert bei der Eingruppierung im Verhältnis zur Entgeltspanne zwischen Banduntergrenze und Zentralwert orientieren.

- (5) Bei Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 25 Jahren, die länger als 5 Jahre in derselben Vergütungsgruppe sind und seit mindestens 5 Jahren ein Jahresbandentgelt erhalten, das dem Zentralwert dieser Vergütungsgruppe oder einem höheren Wert entspricht, steigt ihr individuelles Jahresbandentgelt einmalig um 875,00 EUR.

Die Anhebung wird begrenzt durch die Bandobergrenze der jeweiligen Vergütungsgruppe zum Zeitpunkt der Erhöhung.

Protokollnotiz:

Die Anhebung erfolgt zum 01. Januar des Kalenderjahres, das auf die Erfüllung der vorgenannten Bedingungen folgt, erstmals zum 01. Januar 2019.

§ 30 Umgruppierung

- (1) Bei Höhergruppierung wechseln die Arbeitnehmer mit ihrem bisherigen individuellen Bandentgelt in die höhere Vergütungsgruppe.

Liegt das bisherige individuelle Bandentgelt unter der Banduntergrenze der höheren Vergütungsgruppe, wird es auf die Banduntergrenze angehoben.

Liegt das bisherige individuelle Jahresbandentgelt zwischen zwei Jahresstufen der höheren Vergütungsgruppe, so wird es auf die höhere Jahresstufe angehoben. Wird damit der Mindesterhöhungsbetrag i.H.v. jährlich 1.000,00 EUR nicht erreicht, wird das individuelle Jahresbandentgelt auf die nächst höhere Jahresstufe angehoben. Die zukünftigen Funktionsjahre rechnen ab dieser Jahresstufe.

Protokollnotiz:

Soweit Ingenieure ohne Berufserfahrung in der VG 5 eingestellt werden, erfolgt nach zwei Tätigkeitsjahren regelmäßig eine Höhergruppierung in die VG 4. Ausnahmen (z.B. bei nicht abgeschlossenen Qualifikationsvorläufen) sind zu begründen.

- (2) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag sind bei der Zuordnung zu den Jahresstufen einer Vergütungsgruppe die

Funktionsjahre die den Arbeitnehmern in einer höheren Vergütungsgruppe angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

§ 31 Entgeltanpassung bei Tariferhöhungen

- (1) Die Tarifvertragsparteien werden im jeweiligen Tarifabschluss festlegen, um welchen Prozentsatz die Beträge der Gehaltsbänder angepasst werden.
- (2) Diesen Prozentsatz erhalten Arbeitnehmer, deren individuelles Bandentgelt den Zentralwert nicht übersteigt.
- (3) Liegt das individuelle Bandentgelt oberhalb des Zentralwertes, ist es aber nicht höher als die Bandobergrenze, so erhalten die Arbeitnehmer den Betrag, um den der Zentralwert ihrer Vergütungsgruppe erhöht wurde.
- (4) Liegt das individuelle Bandentgelt oberhalb der Bandobergrenze, so erhalten die Arbeitnehmer 60 Prozent des Betrages, um den der Zentralwert ihrer Vergütungsgruppe erhöht wurde.

§ 32 Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern für sie ein Auszahlungsmodell gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. b und c gilt.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist -, bei Auszahlung des Jahresbandentgelts gemäß § 26 in
 - aa) 12,5 Teilbeträgen: 50 v.H. eines Monatsbandentgelts,
 - bb) 13 Teilbeträgen: 100 v.H. eines Monatsbandentgelts.Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat September des Kalenderjahres.
- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - von der DB Engineering & Consulting/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Ausführungsbestimmungen

1. Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine bei der DB Engineering & Consulting GmbH erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhalten Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihnen eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihnen zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung.
2. Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.

§ 33

Variable Jahressonderzahlung

- (1) Der Anspruch auf die variable Jahressonderzahlung der Arbeitnehmer besteht im Rahmen des von der Arbeitgeberseite hierfür bereit gestellten Budgetwertes in Prozent auf Grundlage der Unternehmensergebnisse des Vorjahrs. Dabei wird die Festlegung des Konzernvorstandes zur Zielerreichung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich der GBV AT DB Engineering & Consulting berücksichtigt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur variablen Jahressonderzahlung sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

- (2) Die Zielhöhe der variablen Jahressonderzahlung beträgt bei voller Budgetbereitstellung für den Arbeitnehmer der

Vergütungsgruppe 1 12,7 %,

Vergütungsgruppen 2 bis 3 7,7 %,

Vergütungsgruppen 4 bis 8 3,7 %

des festen individuellen Jahresbandentgelts.

§ 34

Ermittlung der individuellen variablen Jahressonderzahlung

- (1) Die Höhe der individuellen variablen Jahressonderzahlung orientiert sich an der Leistung der Arbeitnehmer im vorangegangenen Geschäftsjahr. Grundlage bilden Zielvereinbarungen, in denen sowohl qualitativ als auch quantitativ messbare Ziele vereinbart werden.
- (2) Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird im Zeitraum Januar bis März des Folgejahres die Leistungsstufe von der Führungskraft und dem Arbeitnehmer in einem Leistungsdialog ermittelt. Dabei haben sich die Gesprächspartner grundsätzlich an objektivierbaren, in der Zielvereinbarung vorab festgelegten Erfolgskriterien zu orientieren. Darüber hinaus sind veränderte Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Folgende Leistungsstufen gelten:

Leistungsstufe	Bandbreite
L 6 – Leistung übertrifft sehr deutlich die Erwartungen	131 – 150 %
L 5 – Leistung übertrifft deutlich die Erwartungen	111 – 130 %
L 4 – Leistung entspricht voll und ganz den Erwartungen	91 – 110 %
L 3 – Leistung entspricht weitgehend den Erwartungen	71 – 90 %
L 2 – Leistung entspricht nur teilweise den Erwartungen	50 – 70 %
L 1 – Leistung entspricht nicht den Erwartungen	0 %

- (3) Die im Leistungsdialog ermittelte Leistungsstufe wird durch eine Leistungsbewertung anhand der vereinbarten Ziele und der sonstigen Aufgabenerfüllung festgelegt. Diese Festlegung ist Grundlage für die Bestimmung des Auszahlungsgrades für die persönliche Leistung.
- (4) Der konkrete Auszahlungsgrad für die persönliche Leistung liegt jeweils innerhalb der Bandbreite, die der ermittelten Leistungsstufe zugeordnet ist. Der Auszahlungsgrad wird von der Führungskraft nach Beendigung aller Leistungsdialoge in ihrem Verantwortungsbereich nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) festgelegt und dem Arbeitnehmer mitgeteilt.
- (5) Die Leistungsbewertungen und Auszahlungsgrade sind in der Summe so festzulegen, dass das von der Arbeitgeberseite bereit gestellte Budget eingehalten wird.
- (6) Der Aufzeichnungsbogen zum Leistungsdialog ist dem Tarifvertrag als Anlage 3 beigelegt.
- (7) Weitere Einzelheiten (inkl. Berechnungen) werden in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

§ 35 Allgemeine Bestimmungen zur Errechnung der Jahressonderzahlungen

- (1) Für die Berechnung der variablen Jahressonderzahlung der Arbeitnehmer gemäß § 33 Abs. 1 und 2 TV DB Engineering & Consulting wird das feste Jahresbandentgelt herangezogen, das die Arbeitnehmer für das der Auszahlung der individuellen variablen Jahressonderzahlung vorangehende Kalenderjahr erhalten haben bzw. erhalten hätten, wenn sie für das ganze Kalenderjahr Anspruch auf Entgeltzahlung gehabt hätten.
- (2) Bei der Ermittlung der variablen Jahressonderzahlung ist die Vergütungsgruppe maßgeblich, in welche die Arbeitnehmer am 30. November des Bemessungsjahres eingruppiert waren.

- (3) Haben Arbeitnehmer im Bemessungszeitraum keine vollen 12 Kalendermonate Anspruch auf Entgelt/Entgeltfortzahlung, so wird eine zeitanteilige Berechnung der variablen Jahressonderzahlung vorgenommen. Nicht berücksichtigt werden volle Kalendermonate, in denen kein Anspruch auf Entgelt/Entgeltfortzahlung bestand.
- (4) Arbeitnehmer mit einer individuellen Arbeitszeit, die von der Regelarbeitszeit (§ 44 Abs. 1) abweicht, erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend dem jeweiligen Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur regelmäßigen Jahresarbeitszeit im gesamten Kalenderjahr.
- (5) Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers der Vergütungsgruppen 3 bis 8 mit der DB Engineering & Consulting GmbH wird die variable Jahressonderzahlung bereits im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Die Berechnung erfolgt zeitanteilig mit den Werten des unmittelbar vorangegangenen Bemessungsjahres (Auszahlungsbetrag Vorjahr dividiert durch Anspruchsmonate Vorjahr multipliziert mit Anspruchsmonate im Jahr des Ausscheidens).

Für den Fall einer verhaltensbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Jahressonderzahlung.

- (6) Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit erhalten analog eine variable Jahressonderzahlung in Höhe von 50 %. Im Rahmen eines Blockmodells erfolgt eine 100 %-ige Auszahlung nur für die Arbeitsphase. Dafür entfällt der Anspruch auf Auszahlung einer variablen Jahressonderzahlung in der Freistellungsphase vollständig.

§ 36 Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt (= Monatsbandentgelt sowie weitere in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto der Arbeitnehmer gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen können.
- (2) Die variable Jahressonderzahlung wird jeweils am 25. Juni gezahlt.
- (3) Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist den Arbeitnehmern freigestellt. Haben sie sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrages nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Fall wird das Konto bei der SPARDA-Bank eröffnet.
- (4) Den Arbeitnehmern kann bis zum Zahltag, an dem sie erstmals Entgelt erhalten, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (5) Für jeden Abrechnungszeitraum ist den Arbeitnehmern eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (6) Die Arbeitnehmer haben unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 37 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 EUR für jeden Kalendermonat, für den sie gegen die DB Engineering & Consulting GmbH gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Vergütung (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) haben.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Probezeit beendet wurde.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich am 25. des laufenden Monats gezahlt.

- (2) Arbeitnehmer können zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Sie können allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Arbeitnehmer haben jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn der DB Engineering & Consulting GmbH die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterrichten die Arbeitnehmer die DB Engineering & Consulting GmbH nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der DB Engineering & Consulting GmbH begründet, genügt die schriftliche Mitteilung der gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen im ersten Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

- (4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

§ 38
unbesetzt

§ 39
unbesetzt

§ 40
unbesetzt

§ 41 Urlaubsentgelt

- (1) Als Urlaubsentgelt
- a) wird den Arbeitnehmern das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,
 - b) zuzüglich erhalten die Arbeitnehmer für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der arbeitszeit- und tätigkeitsbezogenen Zulagen des vorausgegangenen Kalenderjahres.
Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.
- Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:
- Einmalige Zahlungen wie z. B. die variable Jahressonderzahlung, Jubiläumsgelder,
 - Vermögenswirksame Leistung,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
 - sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.
 - Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge
- (2) Leisten Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 42 Sicherung der Vergütung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

- (1) Müssen mindestens 55jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert werden.
- (2) Müssen Arbeitnehmer infolge eines bei der DB Engineering & Consulting GmbH erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei der DB Engineering & Consulting GmbH zurückzuführen sind, ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert werden.

- (3) a) Voraussetzung für die Sicherung der Vergütung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer beruhen und dass die Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an die DB Engineering & Consulting GmbH abzutreten haben.
- b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Weiterzahlung der Vergütung an die DB Engineering & Consulting GmbH abzutreten. Insoweit dürfen die Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen die Arbeitnehmer die DB Engineering & Consulting GmbH nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn Arbeitnehmer sich weigern, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn den Arbeitnehmern aus Gründen, die sie zu vertreten haben, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 43 Rationalisierungszulage

- (1) Wird gegenüber Arbeitnehmern, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer von der DB Engineering & Consulting GmbH veranlassten betrieblichen Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhalten sie eine Rationalisierungszulage in Höhe des Differenzbetrages
- zwischen ihrem individuellen Monatsbandentgelt, maximal jedoch dem Zentralwert ihrer Vergütungsgruppe am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und
 - dem tariflichen Monatsbandentgelt der neuen Vergütungsgruppe - auf Basis ihrer bisherigen Jahresstufe - am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung.

Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer Diff-Z gemäß § 3 Abs. 3 KonzernZÜTV besteht.

- (2) Die Rationalisierungszulage erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von
- weniger als 2 Jahren, für die Dauer von 3 Monaten,
 - 2 bis weniger als 5 Jahren, für die Dauer von 15 Monaten,
 - 5 bis weniger als 8 Jahren, für die Dauer von 22 Monaten,
 - mindestens 8 Jahren, für die Dauer von 28 Monaten.
- (3) Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Abs. 2 werden die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrages angerechnet.

- (4) Werden Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert, vermindert sich die Rationalisierungszulage um den Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen individuellen Monatsbandentgelt und dem neuen individuellen Monatsbandentgelt.

Abschnitt IV Arbeitszeit

§ 44 Jahresarbeitszeit

- (1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Pausen 2.036 Stunden (Regelarbeitszeit) im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit kann individuell eine regelmäßige Jahresarbeitszeit von 1.827 bis 2.192 Stunden ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen als Vollzeitarbeit vereinbart werden. Als Teilzeitarbeit gilt eine individuell vereinbarte regelmäßige Jahresarbeitszeit von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum. Bei Abweichungen von der Regelarbeitszeit erfolgt eine proportionale Anpassung des Entgelts.
- (2) Der tarifliche Abrechnungszeitraum für die Arbeitszeit nach Abs. 1 ist das Kalenderjahr.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des im Abs. 2 genannten Abrechnungszeitraums ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte Volumen der tarifvertraglichen regelmäßigen Jahresarbeitszeit für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (4) Das individuelle Arbeitszeitsoll des Abrechnungszeitraums ist sowohl bei Ein- und Austritt während des Abrechnungszeitraumes als auch bei Veränderung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend anzupassen.

Bis 31. Dezember 2020 gilt § 45 wie folgt:

§ 45 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für Arbeitnehmer mit einem von der Regelarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll reduziert sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig.

Ab 01. Januar 2021 gilt § 45 wie folgt:

§ 45 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden oder um 104 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für den Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig.

Bis 31. Dezember 2020 gilt § 46 wie folgt:

§ 46 Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 45 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Regelarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (**Anlage 2a**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das von der Regelarbeitszeit abweicht, erhalten vom Monatsbandentgelt dieser Entgelttabelle den Wert, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.

- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2021 gilt § 46 wie folgt:

§ 46 Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 45 sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (**Anlage 2a**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das von der Regelarbeitszeit abweicht, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Wert, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ (**Anlage 2b**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das von der Regelarbeitszeit abweicht, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Wert, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.

- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 47 Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 45 oder § 46 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 45 oder § 46 ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 45 oder § 46 mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

Ab 01. Januar 2021 gilt zusätzlich Abs. 4 wie folgt:

- (4) Die Wahlrechte nach § 45 und § 46 sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion nach § 45 um 52 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 46 von 6 Tagen entscheiden kann.

§ 48 Teilzeitarbeit

- (1) Verlangen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass ihr individuell vereinbartes regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von Vollzeit- in Teilzeitarbeit verringert wird, gelten nachfolgende Regelungen:
- a) Arbeitnehmer müssen die Verringerung ihrer Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn gegenüber ihrer Führungskraft schriftlich geltend machen. Sie sollen dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- b) Der Verringerung der Arbeitszeit ist zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmer festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf - insbesondere die termingerechte Fertigstellung von Projekten, in denen der Arbeitnehmer wesentlich tätig ist - oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.
- c) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung ist den Arbeitnehmern spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.
- d) Ist keine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung erfolgt, und hat die DB Engineering & Consulting GmbH die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung nicht spätestens einen Monat vor deren Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und gemäß der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung.

- e) Die DB Engineering & Consulting GmbH kann die nach Buchst. c oder d festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse der Arbeitnehmer an der Beibehaltung erheblich überwiegt und die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wurde.

Arbeitnehmer können die erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem die DB Engineering & Consulting GmbH einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

- (2) Das Teilzeitarbeitsvolumen soll, sofern keine sachlichen Gründe eine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, ist er auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
- (3) Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens zwei Wochen nach Abschluss der Vereinbarung - die jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer mitzuteilen.
- (4) Der Wunsch der Teilzeitarbeitnehmer, ihre Teilzeitarbeit wieder der regelmäßigen Vollzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmer.
- (5) In Härtefällen - insbesondere wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich den Arbeitnehmern die weitere Einhaltung der reduzierten individuellen Jahresarbeitszeit nicht mehr zumutbar ist - ist die reduzierte individuelle Jahresarbeitszeit einvernehmlich anzupassen.

§ 49

Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung

- (1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei der DB Engineering & Consulting GmbH kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die tarifvertraglich regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, Betriebe, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 44 Abs. 1 festgelegt wird. Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeitarbeitnehmer.
- (2) Zum Erhalt des bisherigen monatlichen Auszahlungsbetrages können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nach Abs. 1 tarifliche oder übertarifliche Leistungen durch Betriebsvereinbarung zeitlich umverteilt werden.

§ 50 Überzeitarbeit, Über-/Unterschreitung

- (1) Überzeitarbeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum auf Anordnung über das vereinbarte regelmäßige individuelle Jahresarbeitszeit-Soll - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde. Für Arbeitnehmer mit einer individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit von mehr als 2.140 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine angeordnete Überschreitung von 2.140 Stunden als Überzeitarbeit.

Für Arbeitnehmer, die nicht nach festen Einsatzplänen arbeiten, sondern ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, entsteht Überzeitarbeit, wenn sie am Ende des Abrechnungszeitraumes die Überzeitschwelle nach Satz 1 um mehr als 76 Stunden (eigenverantwortlicher Dispositionsrahmen) auf Anordnung des Arbeitgebers überschritten haben.

- (2) Abweichend von Abs. 1 gilt in Fällen einer kollektiven Reduzierung der regelmäßigen tarifvertraglichen Jahresarbeitszeit unter 1.984 Stunden als Überzeitarbeit die auf Anordnung geleistete Arbeitszeit, die die Zeitsumme der jeweils reduzierten regelmäßigen Jahresarbeitszeit und 50 % der Zeitdifferenz überschreitet, um die die Jahresarbeitszeit von 1.984 Stunden herabgesetzt worden ist. Bei Arbeitnehmern die ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, erhöht sich die so ermittelte Zeitgrenze der Überzeitarbeit wie in Abs. 1 Satz 2 vorgesehen um 76 Stunden.
- (3) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, bzw. im Fall des Abs. 2 bei Überschreiten der Zeitgrenze, am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 v.H. der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Die verbleibenden Stunden der Überschreitung werden in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Auf Antrag des Arbeitnehmers können die verbleibenden Stunden der Überschreitung stattdessen auch vollständig oder teilweise mit dem individuellen Stundensatz ausbezahlt werden. Die Auszahlung ist bis spätestens 30. November eines Jahres zu beantragen.

Durch den Übertrag auf den folgenden Abrechnungszeitraum verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend.

- (4) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht, werden bis zu 38 Stunden auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Für Arbeitnehmer mit einer von § 44 Abs.1 abweichenden regelmäßigen individuellen Arbeitszeit wird die Anzahl der übertragbaren Stunden proportional angepasst. Durch den Übertrag erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. Ein weiterer Übertrag dieser Stunden erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.
- (5) Arbeitnehmer, die nicht nach festen Einsatzplänen arbeiten, sondern ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, steht ein Dispositionsrahmen von +/- 76 Stunden zur Verfügung. Wird der Dispositionsrahmen auf Anordnung des Arbeitgebers am Ende des Abrechnungszeitraums über- oder unterschritten, gelten die Bestimmungen der Abs. 3 und 4 entsprechend; Absatz 3 jedoch nur hinsichtlich der den Dispositionsrahmen überschreitenden Stunden.

§ 51 Zeitkonten

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto als Soll/Ist - Konto geführt, in dem im Soll die zu erbringenden und im Ist die tatsächlich geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen anzurechnenden Zeiten sowie die zu verrechnenden Zeiten auf beiden Kontoseiten fortlaufend erfasst und saldiert werden.
- (2) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (3) Arbeitnehmer sollen auf Antrag ohne Veränderung ihres individuellen Jahresarbeitszeit-Solls von der Arbeitspflicht freigestellt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto gem. Abs. 2 nicht ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (4) Den Arbeitnehmern ist monatlich der Stand Ihrer Arbeitszeitkonten schriftlich mitzuteilen, es sei denn, sie können selbstständig auf das Erfassungssystem zugreifen.
- (5) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Falls erbrachte Zeiten nicht mehr ausgeglichen werden können, erfolgt ein Ausgleich über das Entgelt. Die Arbeitnehmer sind zum Ausgleich ihrer Arbeitszeitkonten innerhalb der zulässigen Arbeitszeitregelungen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens verpflichtet. Noch zu erbringende Zeiten, die nicht mehr ausgeglichen werden, verfallen.

§ 52 Freistellung von der Arbeitspflicht, Arbeitsversäumnis, Unmöglichkeit der Arbeit

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer mit der mitbestimmten geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Planung so geändert, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, ohne Arbeitszeitplanung bleibt, wird 1/261 des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Planungsänderung nach Satz 2.
- (2) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird den Arbeitnehmern mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag mitbestimmten geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (3) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag mitbestimmten geplanten Arbeitszeit der Arbeitnehmer bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die konkret zu leistende Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls zu bewerten.

- (4) Ein auf einen Montag bis Freitag fallender gesetzlicher Feiertag (Wochenfeiertag) wird - neben der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit - mit 1/261 des regelmäßigen individuellen Jahresarbeit-Solls bewertet, soweit der Arbeitnehmer an diesem Wochentag regelmäßig zu arbeiten hat oder zur Arbeit regelmäßig eingeteilt werden könnte. Dies gilt auch in den Fällen des Abs. 3.

Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

- (5) Bei Versäumnis von Arbeitszeit und bei Arbeitsbefreiung ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.
- (6) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Unmöglichkeit der Arbeitsleistungen wegen Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, die nicht aus von der DB Engineering & Consulting GmbH zu vertretenden Gründen verursacht worden sind (z.B. Mangel an Rohstoffen, Betriebsstoffen oder Stromabschaltungen bzw. infolge von Witterungseinflüssen oder ähnlichen Ursachen), werden den durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmern das Monatsentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen und von bis zu 1/261 des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls je Arbeitstag. Eine Veränderung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und Jahresarbeitszeit-Ist findet während dieses Zeitraums nicht statt. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Das Monatsentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge werden nur gezahlt, wenn die Arbeitnehmer ordnungsgemäß am Arbeitsplatz erschienen sind und sich zur Arbeit gemeldet haben, es sei denn, dass die DB Engineering & Consulting GmbH darauf ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Die DB Engineering & Consulting GmbH ist berechtigt zu verlangen, dass die nach Satz 1 bezahlte Arbeitszeit innerhalb der folgenden 3 Kalendermonate nachgeholt wird. Wird innerhalb der folgenden drei Kalendermonate die Arbeitszeit nicht nachgeholt, verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die nicht nachgeholte Arbeitszeit.
- (7) Bei Arbeitsversäumnis, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden das Monatsentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage mit jeweils höchstens bis zu 1/261 des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls je Kalendertag, fortgezahlt. Eine Veränderung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und Jahresarbeitszeit-Ist findet während dieses Zeitraums nicht statt.

§ 53

Erholungsurlaub

- (1) Urlaubsjahr ist der Abrechnungszeitraum gemäß § 44 Abs. 2. In jedem Urlaubsjahr besteht Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 30 Urlaubstage im Urlaubsjahr.

- (2) Abweichend wird für Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger als 5 Kalendertagen in der Woche arbeiten (außer Schichthäufigkeit), die Dauer des Erholungsurlaubes wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch} \times \text{Anzahl der regelmäßig zu arbeitenden Tage}}{5}$$

- (3) Ein Urlaubstag umfasst einen Kalendertag.
- a) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des tariflichen Urlaubs. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.
 - b) Im Übrigen vermindert sich der tarifliche Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat einer bewilligten Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines bewilligten Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
 - c) Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (4) Arbeitnehmer beantragen Urlaub für die Spanne der gewünschten Freistellung wegen Urlaubs. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag der in die genehmigte Urlaubsspanne fällt, wird ein Urlaubstag verrechnet sowie 1/261 des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im Arbeitszeitkonto verrechnet. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von den Arbeitnehmern an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.
- (5) Arbeitnehmern, die regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeiten und deren Urlaubsanspruch sich nach Abs. 2 bestimmt, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet. Der Urlaubstag wird abweichend von Abs. 4 Satz 2 mit dem individuellen durchschnittlichen Arbeitszeitwert eines Urlaubstages bewertet. Dieser wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Regelmäßiges individuelles Jahresarbeitszeit-Soll} \times 5}{261 \times \text{Anzahl der regelmäßig zu arbeitenden Tage}}$$

- (6) Der Urlaub muss im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis zum Ende des dritten Monats nach Beendigung des Urlaubsjahres anzutreten.
Besteht das Arbeitsverhältnis am Ende des Urlaubsjahres noch keine sechs Monate, so ist der noch nicht abgewickelte Teilurlaub auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen.
- (7) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 54 Schichturlaub

- (1) Arbeitnehmer, die nach festen Einsatzplänen arbeiten, erhalten für die im Zeitraum von 20.00 bis 06.00 Uhr tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Urlaubsjahr Zusatzurlaub nach folgender Staffel:
- | | |
|---|----------------|
| a) 80 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| b) 160 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| c) 240 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| d) 320 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |
| e) und je weiteren 90 Nachtarbeitsstunden jeweils einen Arbeitstag. | |
- Alternativ können Arbeitnehmer wählen, diesen Zusatzurlaub vollständig bzw. teilweise in das Langzeitkonto oder in die bAV einzubringen.
- (2) Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Abs. 1 um einen Kalendertag.
- (3) Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald bereits im laufenden Urlaubsjahr die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

§ 55 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- | | |
|--|--------------------------|
| a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | 2 Tage |
| b) Eheschließung/Eintragung der Lebenspartnerschaft von Kindern, Stief- und Pflegekindern | 1 Tag |
| c) Entbindung der Ehefrau/der in Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers lebenden Lebenspartnerin | 2 Tage |
| d) eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | 1 Tag |
| e) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 3 Tage |
| f) - bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag im
Kalenderjahr |

- bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand an einen anderen Ort wegen eines unternehmensinternen Wechsels des Arbeitsorts	2 Tage im Kalenderjahr
g) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers	1 Tag
h) schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Urlaubsjahr)	1 Tag
i) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
j) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
k) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen;	
bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter;	
cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind.	
l) Wahrnehmung von Aufgaben für und in Sozialeinrichtungen im Sinne des § 9 KonzernRTV und zwar	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
aa) zur Ausübung des Wahlrechts einschließlich der Tätigkeit als Wahlhelfer zu den Organen der für den Arbeitgeber zuständigen Träger der betrieblichen Sozialversicherung für die Dauer der notwendigen nachgewiesenen Abwesenheit	
bb) den Arbeitnehmern, die als Mitglied der in aa) genannten Organe gewählt sind, für die Dauer der notwendigen Tätigkeit in diesen Organen, einschließlich einer Tätigkeit in Ausschüssen dieser Organe;	
cc) den Arbeitnehmern für eine Organtätigkeit in den betrieblichen Sozialeinrichtungen im Sinne des § 9 Abs. 1 KonzernRTV.	

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber der DB Engineering & Consulting GmbH.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Urlaubsjahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.
- (4) Arbeitnehmer haben bei ihren Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

§ 56 Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Der Verteilung des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Kalendertage zugrunde gelegt. Arbeitszeit, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstreckt, zählt zum ersten Kalendertag.

Für die Arbeitnehmer soll die Arbeitszeit auf die Regelwerkzeuge Montag bis Freitag - auch ungleichmäßig - innerhalb des Abrechnungszeitraums nach betrieblichen Erfordernissen verteilt sein.

Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Unternehmens erfordern, kann die Arbeitszeit für die Arbeitnehmer, die nach festen Einsatzplänen arbeiten (Bauüberwachung, Prüfrupp), abweichend auch auf die Wochentage Samstag und Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Abrechnungszeitraums nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind im Durchschnitt nicht mehr als 5 Arbeitseinsätze (mit mindestens 6 Stunden) je Woche zu planen. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung kann die eigenverantwortliche Verteilung des regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls vereinbart werden.

- (2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

1. Arbeitnehmer, die ausnahmsweise an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag und an Sonntagen zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten einen Ersatzruhetag; dieser ist verbindlich zu planen.

Ein Ersatzruhetag umfasst einen Kalendertag ohne Arbeitsleistung von 0 bis 24 Uhr.

2. Den Arbeitnehmern sind im Abrechnungszeitraum (§ 44) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage - und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer Ruhezeit von zusammenhängenden 24 Stunden - zu gewähren. Diese arbeitsfreien

Zeiträume (grundsätzlich Samstag und Sonntag) sind für die Arbeitnehmer grundsätzlich mit einem Vorlauf von 4 Wochen zu planen.

3. Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die mit mehr als einer Stunde in die Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr fallen, sollen nicht mehr als fünfmal hintereinander angesetzt werden.

Soweit vier solcher Arbeitseinsätze hintereinander erfolgt sind, ist Arbeitnehmern eine Ruhezeit von mindestens 48 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Soweit fünf solcher Arbeitseinsätze hintereinander erfolgen, ist Arbeitnehmern im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit den Arbeitseinsätzen eine Ruhezeit von mindestens 56 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit über mehr als zwei Kalenderwochen darf die Anzahl von Arbeitseinsätzen nach Satz 1 im Abrechnungszeitraum 100 nicht überschreiten, es sei denn mit Zustimmung des Betriebsrats.

4. In den Funktionsbereichen Bauüberwachung und Abnahmeprüfung sind grundsätzlich die gesetzlich zu gewährenden Ruhepausen zu planen. Im Ausnahmefall darf die Gesamtdauer der den Arbeitnehmern während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Die Kurzpausen werden auf die Arbeitszeit angerechnet.
5. Grundsätzlich sind in den Funktionsbereichen Bauüberwachung und Abnahmeprüfung Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden zu planen. Im Ausnahmefall kann gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt werden, dies grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander bei maximal 4 verkürzten Ruhezeiten im Monat.

Die Verkürzung der Ruhezeit ist durch entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von 14 Tagen auszugleichen.

6. Die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Ausgleichsfristen (§ 7 Abs. 1 Ziffer 1 Buchst. b, Ziffer 4 Buchstabe b, § 12 Nr. 2) werden auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
 7. Soweit Arbeitnehmer für sechs Arbeitseinsätze nacheinander planmäßig eingeteilt werden, soll ihnen im Anschluss an den letzten Arbeitseinsatz eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden gewährt werden, die einen vollen Kalendertag umfasst. Sollte in dieser Arbeitseinsatzfolge eine verkürzte Ruhezeit enthalten sein, beträgt die anschließende Ruhezeit 48 Stunden.
- (3) Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer spätestens am Vortage bis 16.00 Uhr hierüber zu informieren. Die DB Engineering & Consulting GmbH kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird. Es findet keine Anrechnung der ausgefallenen Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers statt.

Werden Arbeitnehmer später über den Ausfall der Arbeit informiert, wird die ausgefallene Arbeitszeit in den Arbeitszeitkonten angerechnet.

§ 57
Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

§ 57a Arbeitszeit bei Firmenreisen

- (1) a) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll, das unterhalb der Referenz- oder Regelarbeitszeit liegt, gilt bei Firmenreisen (Dienstreisen) nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit. Es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 der Referenz- oder Regelarbeitszeit verrechnet.

- b) Die Arbeitnehmer erhalten für die betrieblich notwendige Wegezeit zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten, die außerhalb der Zeiten nach Buchst. a zurückgelegt wird, eine Entschädigung pro Reisetag. Diese beträgt für jede volle Reisetunde, maximal jedoch für acht Reisetunden, 10,00 EUR je Stunde.

Näheres kann auf betrieblicher Ebene durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (2) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisetunde, maximal jedoch für acht Reisetunden die Hälfte eines Stundensatzes nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes. An sonstigen arbeitsfreien Tagen gilt Abs. 1 Buchst. b.
- (3) Bei Rufbereitschaft und bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen wird die Entschädigung nicht gezahlt.

Abschnitt V Arbeitszeit- und tätigkeitsbezogene Zulagen

§ 58 Erschwerniszulagen

- (1) Erschwerniszulagen werden für Arbeitnehmer nach Maßgabe der Anlage 4 zur Abgeltung von Arbeiterschwernissen gezahlt.
- (2) 1. Die Erschwerniszulagen werden für die Dauer der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gezahlt, wenn diese am Arbeitstag mindestens 1 Stunde wahrgenommen werden.

2. Bei der Ermittlung der zu vergütenden Zeiten bleiben Zeiten bis zu 30 Minuten unberücksichtigt, Zeiten von mehr als 30 Minuten werden auf volle Stunden aufgerundet.
 3. Beim Zusammentreffen mehrerer Erschwerniszulagen sind sie nebeneinander zu zahlen.
- (3) Die Höhe der Erschwerniszulagen beträgt 1,00 EUR je Stunde.
- (4) Für die Erfassung der zulageberechtigenden Arbeiten können folgende Verfahren Anwendung finden:
1. Die zu vergütenden zulageberechtigenden Zeiten sind vom Leiter des Betriebs aufgrund von Erfahrungswerten vorzugeben, ggf. mittels Bemessungswerten mit ihrem zeitlichen Umfang festzusetzen. Sie sind in ein Verzeichnis aufzunehmen.
 2. Die Erschwerniszulagen werden für die geleistete Arbeitsstunde bzw. für Arbeitsvorgänge pauschaliert.
- Voraussetzung der Pauschalierung ist eine gewisse Regelmäßigkeit beim Anfall der zulageberechtigenden Arbeiten bzw. eine gewisse Gleichförmigkeit des Arbeitsvorgangs.
- Die Bemessungsgrundlage für die Festsetzung der Pauschale ist die Summe der innerhalb eines Feststellungszeitraums tatsächlich angefallenen Zulagen. Feststellungszeitraum ist ein Zeitraum von wenigstens einem Kalendermonat und höchstens sechs Kalendermonaten bzw. die Dauer des Arbeitsvorgangs.
- Die Pauschale ist in angemessenen Fristen zu überprüfen und unverzüglich neu festzusetzen, wenn sich die Verhältnisse, die bei ihrer Ermittlung maßgebend waren, wesentlich geändert haben.
- (5) Arbeitnehmer, die Arbeiten während des Betriebs ohne Sicherungsposten innerhalb des Gleis- oder Weichenbereichs verrichten, erhalten eine Zulage in Höhe von 0,50 EUR je Stunde. Im Übrigen finden die Abs. 1 bis 4 Anwendung.

§ 59 Samstagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Samstag in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine Samstagszulage in Höhe von 0,64 EUR je Stunde.

§ 60 Sonntagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 5,50 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 5,64 EUR je Stunde).

§ 61 Vorfesttagsregelung

- (1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr besteht, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12.00 Uhr Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.
- (2) Ist diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr eine Vorfesttagszulage (VorfestZ) in Höhe von 110% je Stunde gezahlt.

Protokollnotiz

Die Berechnung der VorfestZ erfolgt auf der Grundlage der Summe aus dem stundenbezogenen Betrag

- a) *des individuellen Monatstabellenentgelts,*
- b) *der Diff-Z.*

Treffen VorfestZ und Sonntagszulage zusammen, wird nur der jeweils höchste Betrag gezahlt. Daneben wird keine Samstagzulage gezahlt.

- (3) Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird anstelle der Zahlung der VorfestZ nach Abs. 2 für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr eine entsprechende Freizeit an einem anderen Tage gewährt, sofern dieser Antrag des Arbeitnehmers auf Freizeit dem Arbeitgeber vor dem jeweiligen Vorfesttag vorliegt.

§ 62 Feiertagszulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fällt, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 6,07 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 6,23 EUR je Stunde).
- (2) Neben der Feiertagszulage werden Samstag- und Sonntagszulage nicht gezahlt.
- (3) Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.

§ 63 Nachtarbeitszulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 4,11 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 4,22 EUR je Stunde).
- (2) In jedem Kalendermonat, in dem Arbeitnehmer mindestens 40 Stunden Nachtarbeit gemäß Abs. 1 leisten, erhalten die Arbeitnehmer für diesen Kalendermonat eine erweiterte Nachtarbeitszulage (eNZ) in Höhe von 25,00 EUR pro Monat.

§ 64 Überzeitzulage

- (1) Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen 2 bis 8 erhalten für jede Stunde Überzeitarbeit eine Zeitgutschrift von 15 Minuten.
- (2) Diese Zeitgutschrift wird am Ende des Abrechnungszeitraums in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen, oder auf Antrag des Arbeitnehmers mit dem individuellen Stundensatz ausbezahlt. Die Auszahlung ist bis spätestens zum 30. November eines Jahres zu beantragen.

65 Einsatzwechseltätigkeit

- (1) Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden (z. B. Bauüberwacher), erhalten eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend. Ist der Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrmals auswärts eingesetzt, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen. Sofern die Einsatzwechseltätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Einsatzwechseltätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.
- (3)
 - (a) Arbeitnehmer mit Einsatzwechseltätigkeit erhalten bei täglicher Rückkehr zur Wohnung eine Verpflegungspauschale in Höhe von 6,00 EUR unter Berücksichtigung der übrigen jeweils geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen.
 - (b) Müssen Arbeitnehmer mit Einsatzwechseltätigkeit auswärts übernachten, beträgt die Höhe der Verpflegungspauschale, für den Tag an dem die Übernachtung beginnt, abweichend von Buchst. a 12,00 EUR.

§ 66 Rufbereitschaftszulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,48 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 2,54EUR je Stunde).

- (2) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,30 EUR gezahlt.

§ 67

Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz

In Umsetzung der Bestimmungen des § 20 Abs. 3 Buchst. e bis g TV Arbeit 4.0 EVG 2016 werden folgende Leistungsentgelte für den Rufbereitschaftseinsatz zur Beseitigung von Unfallfolgen, Störungen oder - auch witterungsbedingten - Betriebsbehinderungen zur Sicherstellung eines reibungslosen Betriebsablaufs (z.B. Entstörbereitschaft) festgelegt:

- (1) Zur Abgeltung der bei einem Rufbereitschaftseinsatz erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen erhalten Arbeitnehmer, die innerhalb des Rufbereitschaftszeitraums zu einem Einsatz herangezogen werden, der nicht im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einer durch den Rufbereitschaftshabenden vorausgehend geleisteten Schicht steht, bei erster Inanspruchnahme ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 1 (LRE 1) in Höhe von 74,17 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 76,10 EUR je Stunde).

Protokollnotiz:

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

- (2) Werden Arbeitnehmer im Ausnahmefall bis zum Ende desselben Rufbereitschaftszeitraums mehrmals zu einem Einsatz nach Abs. 1 herangezogen, erhalten sie 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) in Höhe von 46,35 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 47,56 EUR je Stunde).
- (3) 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 Abs. 2 und 3 ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 3 (LRE 3) in Höhe von 27,82 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2020 28,54 EUR je Stunde) 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.
- (4) Das LRE 1, 2 und 3 erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertersatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte.
- (5) 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.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zum LRE 1, 2 und 3 sind im Rahmen der auf die DB Engineering & Consulting GmbH 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.

§ 68 Einmalige Entgeltzulage

Arbeitnehmer erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage.

Ausführungsbestimmung

Im Rahmen dieser Regelung können monatliche Zahlungen, längstens für den Zeitraum eines Jahres festgelegt werden.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zu einmaligen Entgeltzulagen sind im Rahmen der auf die DB Engineering & Consulting GmbH übertragenen Zuständigkeit auf zugewiesene Beamte, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 69 Rundung und Anpassung

- (1) Die zulageberechtigenden Zeiten sind - für jede arbeitszeitbezogene Zulage getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (2) Die Zulagen nach §§ 60, 62 Abs. 1, 63 Abs. 1, 66 Abs. 1 und 67 erhöhen sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte. Die Beträge werden bei der Berechnung nach kaufmännischen Grundsätzen auf volle Cent gerundet.

Abschnitt VI Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

§ 70 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

Soweit Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird die DB Engineering & Consulting GmbH sich um geeignete Schutzvorkehrungen bemühen.

§ 71

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet. Die DB Engineering & Consulting GmbH wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben. § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB bleibt unberührt.

§ 72

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

- (1) Arbeitnehmer, deren Anwesenheit für den ununterbrochenen Ablauf von Bauvorhaben oder Projekten notwendig ist, dürfen ihren Arbeitsplatz erst dann verlassen, wenn der ununterbrochene Ablauf sichergestellt ist.
- (2) Arbeitnehmer sind in Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen, betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 73

Firmenreise, Doppelte Haushaltsführung

Die Erstattung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung erfolgt nach Maßgabe der jeweils gültigen Konzernrichtlinie.

Abschnitt VII Sozial- und Nebenleistungen

§ 74 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

Den Arbeitnehmern werden in besonderen Fällen unverschuldeter Notlagen Unterstützungen gewährt.

§ 75 Jubiläumszuwendung

- (1) Arbeitnehmer erhalten als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit
- | | | |
|----|----------------|---------------|
| a) | von 25 Jahren: | 750,00 EUR |
| b) | von 40 Jahren: | 1.000,00 EUR |
| c) | von 50 Jahren: | 1.250,00 EUR, |

sofern sie am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Ausführungsbestimmungen

1. *Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bleiben bei der Berechnung des für die Jubiläumszuwendung maßgebenden Zeitraums außer Betracht, es sei denn, diese Arbeitsbefreiung erfolgt unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses.*
2. *Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Jubiläumszuwendung erst bei Wiederaufnahme der Arbeit bei dem Arbeitgeber für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit gezahlt. In Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns, in denen die Arbeit bei dem Arbeitgeber, der die Arbeitsbefreiung bewilligt hat, wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nicht mehr aufgenommen wird, wird die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit beim derzeitigen Arbeitgeber am Tag des Ausscheidens gezahlt.*
3. *Haben Arbeitnehmer während der Arbeitsbefreiung eine Jubiläumszuwendung oder eine entsprechende Zahlung von dem anderen Arbeitgeber erhalten, vermindert sich der Anspruch gegenüber dem derzeitigen Arbeitgeber entsprechend.*

§ 76 Sterbegeld

- (1) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das individuelle Monatsbandentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (2) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

§ 77 Beurlaubte Beamte

- (1) Für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Beurlaubung gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) verbleiben, übernimmt die DB Engineering & Consulting GmbH den nach § 28 Abs. 2 der KVB-Satzung zu entrichtenden Beitragszuschlag.

Sofern für diese Arbeitnehmer eine Pflegeversicherung bei der KVB besteht, gilt Satz 1 analog.

- (2) Arbeitnehmer nach Abs. 1 erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:
 - a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
 - b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder
 - c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausführungsbestimmung

Die Regelungen des Abs. 2 sind auch für die gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG für eine Tätigkeit bei der DB Engineering & Consulting GmbH beurlaubten Beamten anzuwenden, die im Krankheitsfall den Beihilfevorschriften entsprechende Leistungen im Sinne des Erlasses des BMA vom 26.10.1989 (V b 1-44 120 und II b 2-26211/13) aus einem anderen Versicherungsverhältnis erhalten.

Ansprüche auf Krankengeld, die aus Krankenversicherungsbeiträgen resultieren, zu denen die DB Engineering & Consulting GmbH einen Arbeitgeberzuschuss leistet, sind in diesen Fällen auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.

- (3) Soweit die für eine Tätigkeit bei der DB Engineering & Consulting GmbH beurlaubten Beamten des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gemäß §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI haben, erhalten diese Arbeitnehmer von der DB Engineering & Consulting GmbH für sich und ihre Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.

§ 78 Krankengeldzuschuss

- (1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zur DB Engineering & Consulting GmbH von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der DB Engineering & Consulting GmbH erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer bei der DB Engineering & Consulting GmbH zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhalten einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 % des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 % des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitnehmer die Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt haben.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an die DB Engineering & Consulting GmbH abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen Arbeitnehmer die DB Engineering & Consulting GmbH nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

Abschnitt VIII Schlussbestimmung

§ 79 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2020 in Kraft und ersetzt den Firmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH (TV DB E&C) vom 14. Dezember 2018.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 kann § 23 Satz 1 zweiter Anstrich jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung, wird die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) für diese Bestimmung ausgeschlossen.
- (4) Für Arbeitnehmer, die vor Inkrafttreten des ÜbergangstV DB E&C unter den Geltungsbereich des EinfTV DB ProjektBau gefallen sind, gelten die Regelungen des EinfTV DB ProjektBau in der am 31. März 2016 geltenden Fassung fort.
- (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, den 30. Oktober 2019

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführer der
DB Engineering & Consulting GmbH)

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

.....
(Hauptgeschäftsführerin des AGV MOVE)

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

Anlage 1 zum TV DB E&C

Funktionsgruppenverzeichnis DB Engineering & Consulting GmbH (Übersicht)

	1	2	3	4	5	6	7	8
VG 1	Projektleiter komplexe A-Projekte/ Teilprojektleiter GP komplexe A-Projekte		BÜZ-Leiter/ Arbeitsgebietsleiter 1/ Leiter Baubüro 1/ Bauüberwacher Experte	Arbeitsgebietsleiter 1/ Portfoliomanager 1/ Teilprojektleiter RPM 1 /Teamleiter GP 1/ Ingenieur Experte	Arbeitsgebietsleiter Kaufmännische Führung 1/ Kaufmännischer Projektleiter RPM komplexe A-Projekte/ Kaufmännischer Teilprojektleiter GP komplexe A-Projekte Projektkaufmann Experte	Arbeitsgebietsleiter Controlling/ Bilanzierung 1/ Controlling/ Bilanzierung Experte	Arbeitsgebietsleiter Personal/ Personalreferent Experte	Arbeitsgebietsleiter Querschnitt 1/ Referent Querschnitt Experte
VG 2	Projektleiter A-Projekte oder mehrere B-Projekte	Baubetriebsplaner Spezialist	Arbeitsgebietsleiter 2/ Leiter Baubüro 2/ Bauüberwacher Spezialist	Arbeitsgebietsleiter 2/ Portfoliomanager 2/ Teilprojektleiter RPM 2/ Teamleiter GP 2 Ingenieur Spezialist	Arbeitsgebietsleiter Kaufmännische Führung 2/ Projektkaufmann Spezialist	Arbeitsgebietsleiter Controlling/ Bilanzierung 2/ Controlling/ Bilanzierung Spezialist	Personalreferent Spezialist	Arbeitsgebietsleiter Querschnitt 2/ Referent Querschnitt Spezialist
VG 3	Projektleiter B-Projekte	Baubetriebsplaner Senior	Leiter Baubüro 3/ Bauüberwacher Senior	Teilprojektleiter RPM 3/ Teamleiter GP 3/ Ingenieur Senior	Projektkaufmann Senior	Controlling/ Bilanzierung Senior	Personalreferent Senior	Referent Querschnitt Senior
VG 4		Fachbaubetriebsplaner	Bauüberwacher Fachingenieur	Fachingenieur	Projektkaufmann	Controlling/ Bilanzierung	Personalreferent	Referent Querschnitt
VG 5		Baubetriebsplaner (Ing.) Sachbearbeiter Spezialist/ Meister 1	Bauüberwacher (Ing.)	Ingenieur/ Technischer Sachbearbeiter Spezialist/ Meister 1	Projektkaufmann (Einstieg)/ Kaufmännischer Sachbearbeiter Spezialist	Controlling/ Bilanzierung (Einstieg)/ Sachbearbeiter Controlling/Bilanzierung Spezialist	Personalreferent (Einstieg)/ Sachbearbeiter Personal Spezialist	Referent Querschnitt (Einstieg)/ Sachbearbeiter Querschnitt Spezialist/ Sekretär Spezialist
VG 6		Sachbearbeiter Senior/ Meister 2		Technischer Sachbearbeiter Senior/ Meister 2	Kaufmännischer Sachbearbeiter Senior	Sachbearbeiter Controlling/ Bilanzierung Senior	Sachbearbeiter Personal Senior	Sachbearbeiter Querschnitt Senior/ Sekretär Senior
VG 7		Technischer Sachbearbeiter		Technischer Sachbearbeiter	Kaufmännischer Sachbearbeiter	Sachbearbeiter Controlling/ Bilanzierung	Sachbearbeiter Personal	Sachbearbeiter Querschnitt/ Sekretär
VG 8								Unterstützungstätigkeiten

noch Anlage 1 zum TV DB E&C

**Funktionsgruppenverzeichnis DB Engineering & Consulting GmbH
(Erläuterungen)**

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Funktionsgruppe	Beispiele
------------------	------------------------	-----------------	-----------

Vorbemerkungen für alle Vergütungsgruppen des Funktionsgruppenverzeichnisses

- Die durch die Tätigkeiten in den einzelnen Vergütungsgruppen geforderten Qualifikationen (z. B. Ausbildungsabschlüsse) können durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit ersetzt werden.
- Die abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mehr als zweieinhalb Jahren steht eine nach Art. 37 Abs. 1 Einigungsvertrag anerkannte Berufsausbildung gleich.
- Bei den Stellen der Funktionsgruppennummern (FGN) 1.1, 2.1 und 3.1 sowie die Projektleitungsfunktionen in der FGN 1.5 handelt es sich um solche mit Projektleitungsverantwortung gemäß Konzern RiL138.

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
VG 1	1.1	Projektleiter komplexe A-Projekte/ Teilprojektleiter GP komplexe A-Projekte	Projektleiter / Teilprojektleiter GP für A-Projekt (eines oder mehrere) mit ungeteilter oder gemeinsamer Ergebnisverantwortung, deren Umfang / Anforderungen deutlich größer oder komplexer oder schwieriger sind als in VG 2
	1.3	BÜZ-Leiter / Arbeitsgebietsleiter 1/ Leiter Baubüro 1/ Bauüberwacher Experte	Leiter Bauüberwachungszentrale Leiter von großen und fachlich schwierigen Arbeitsgebieten (Technisches Management) Leiter sehr großer Baubüros mit hoher fachlicher Komplexität Bauüberwacher mit herausragenden Fachkenntnissen und Verantwortung für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (Fachtrainer) oder Wahrnehmung von außergewöhnlich komplexen Koordinationsfunktionen Referent im Technischen Management mit außergewöhnlich schwierigen Aufgaben und/oder komplexen Koordinationsfunktionen, die sich von den Anforderungen der VG 2 abheben (z.B. Ressourcenmanager)
	1.4	Arbeitsgebietsleiter 1/ Portfoliomanager 1/ Teilprojektleiter RPM 1/ Teamleiter GP 1/ Ingenieur Experte	Leiter von großen und fachlich schwierigen Arbeitsgebieten (z.B. Technisches Projektmanagement; Bahntechnik/Oberbau im Großprojekt; Technisches Management; 3. UE Planung; Auftragssteuerung; Prüfbereich) Portfoliomanager von großen und fachlich schwierigen Portfolios Teilprojektleiter RPM für außergewöhnlich große und fachlich besonders schwierige Projekte Teamleiter GP für außergewöhnlich große und fachlich besonders schwierige Projekte Experte mit Aufgabenstellung als Abnahmeprüfer Leit- und Sicherheitstechnik/ Elektrotechnik mit EBA-Zertifizierung für mehrere Techniken oder Ingenieure mit herausragenden Spezialkenntnissen (z.B. Tunnel, Brücken, etc.); auch Planungsverantwortliche mit außergewöhnlich komplexen Aufgabenstellungen

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
	1.5	<p>Arbeitsgebietsleiter Kaufmännische Führung 1/</p> <p>Kaufmännischer Projektleiter RPM komplexe A-Projekte / Kaufmännischer Teilprojektleiter GP komplexe A-Projekte</p> <p>Projektkaufmann Experte</p>	<p>Leiter von großen und fachlich schwierigen Arbeitsgebieten</p> <p>Kaufmännischer Projektleiter RPM oder kaufmännischer Teilprojektleiter GP nach RiLi 138 mit gemeinsamer Projektverantwortung</p> <p>Experte in der Zentrale mit fachlichen Leitungsaufgaben gegenüber den RB; entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet</p> <p>Kaufmann mit herausgehobenen Aufgaben und umfangreicher Entscheidungsfunktion und besonderen übergreifenden Kenntnissen; fachliche Steuerung von Kaufleuten; auch fachliche Führung von großen Teams</p>
	1.6	<p>Arbeitsgebietsleiter Controlling/Bilanzierung 1/</p> <p>Controlling/Bilanzierung Experte</p>	<p>Leiter von großen und fachlich schwierigen Arbeitsgebieten (z.B. Kaufmännische Systeme, Projektcontrolling, Unternehmenscontrolling)</p> <p>Experte in der Zentrale mit fachlichen Leitungsaufgaben gegenüber den RB; entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet</p>
	1.7	<p>Arbeitsgebietsleiter Personal/</p> <p>Personalreferent Experte</p>	<p>Leiter von großen und fachlich schwierigen Arbeitsgebieten</p> <p>Experte in der Zentrale mit fachlichen Leitungsaufgaben gegenüber den RB; entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet</p>
	1.8	<p>Arbeitsgebietsleiter Querschnitt 1</p> <p>Referent Querschnitt Experte</p>	<p>Leiter von großen und fachlich schwierigen Arbeitsgebieten in der Zentrale</p> <p>Experte in der Zentrale mit fachlichen Leitungsaufgaben gegenüber den RB; entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet</p>

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
VG 2	2.1	Projektleiter A-Projekt oder mehrere B-Projekte	Projektleiter A-Projekt oder mehrere B-Projekte gem. RiLi 138 jeweils mit ungeteilter Ergebnisverantwortung
	2.2	Baubetriebsplaner Spezialist	Baubetriebsplaner als Spezialist in besonderen Ausnahmefällen oder als fachlicher Vorgesetzter von Baubetriebskoordinatoren
	2.3	Arbeitsgebietsleiter 2/ Leiter Baubüro 2/ Bauüberwacher Spezialist	Leiter von Arbeitsgebieten (Technisches Management), soweit nicht der Vergütungsgruppe 1 zugeordnet Leiter großer Baubüros mit fachlicher Komplexität Bauüberwacher Bahn/Leitender Bauüberwacher mit komplexen Aufgaben bei schwierigen betrieblichen Verhältnissen und/oder fachlichen Koordinationsfunktionen bzw. fachlicher Führung von Teams Referent im Technischen Management mit außergewöhnlich schwierigen Aufgaben und/ oder komplexen Koordinationsfunktionen (z.B. Ressourcenmanager)
	2.4	Arbeitsgebietsleiter 2/ Portfoliomanager 2 / Teilprojektleiter RPM 2/ Teamleiter GP 2/ Ingenieur Spezialist	Leiter von Arbeitsgebieten, soweit nicht der Vergütungsgruppe 1 zugeordnet Portfoliomanager, soweit nicht der Vergütungsgruppe 1 zugeordnet Teilprojektleiter RPM für große und fachlich besonders schwierige Projekte Teamleiter GP für große und fachlich besonders schwierige Projekte Ingenieure mit außergewöhnlich schwierigen Aufgaben oder mit fachlichen und/oder dispositiven Koordinationsfunktionen oder mit Spezialkenntnissen (z.B. Tunnel, Brücken, Grunderwerb bzw. Flächenmanagement etc.); Abnahmeprüfer LST/Elektrotechnik mit EBA-Zertifizierung; im Ausnahmefall Planprüfer mit herausragenden Spezialkenntnissen; auch fachliche Führung von Teams; auch Planungsverantwortlicher mit komplexen Aufgabenstellungen Bauvorlageberechtigter mit herausragenden Spezialkenntnissen

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
	2.5	Arbeitsgebietsleiter Kaufmännische Führung 2/ Projektkaufmann Spezialist	Leiter von Arbeitsgebieten, soweit nicht der Vergütungsgruppe 1 zugeordnet Kaufmann mit außergewöhnlich schwierigen Aufgaben und Beratungsfunktion und besondere Kenntnisse in Teilgebieten, entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet, fachliche Anleitung von Kaufleuten; auch fachliche Führung von Teams
	2.6	Arbeitsgebietsleiter Controlling/Bilanzierung 2/ Controlling/Bilanzierung Spezialist	Leiter von Arbeitsgebieten, soweit nicht der Vergütungsgruppe 1 zugeordnet Spezialist mit fachlicher Führung von Controllern oder Spezialist in Teilgebieten (z.B. Projektcontrolling, Unternehmenscontrolling, Vertragscontrolling)
	2.7	Personalreferent Spezialist	Spezialist mit fachlicher Anleitung von Referenten oder Spezialist in Teilgebieten (z.B. Personalplanung, Personalentwicklung, Beschäftigungsbedingungen)
	2.8	Arbeitsgebietsleiter Querschnitt 2 Referent Querschnitt Spezialist	Leiter von Arbeitsgebieten, soweit der Vergütungsgruppe 1 zugeordnet Assistent der Geschäftsführung, der selbstständig konzeptionelle bzw. strategische Aufgaben wahrnimmt und die Umsetzung der Ergebnisse sicherstellt Spezialist für besondere Fachgebiete; Fachliche Koordination bzw. Führung von Teams (z.B. Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Kommunikation); auch fachliche Führung von Teams

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
VG 3	3.1	Projektleiter B-Projekte	nach RiLi 138 mit ungeteilter Ergebnisverantwortung
	3.2	Baubetriebsplaner Senior	Baubetriebsplaner für Ballungsräume mit komplexen bzw. schwierigen Betriebsverhältnissen oder Koordinationsfunktionen
	3.3	Leiter Baubüro 3/	Leiter Baubüro, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet
		Bauüberwacher Senior	Bauüberwacher Bahn/Leitender Bauüberwacher mit komplexen Aufgaben bei normalen betrieblichen Verhältnissen und/oder Koordinationsfunktionen Referent im Technischen Management mit schwierigen Aufgaben und/oder Koordinationsfunktionen (z.B. Ressourcenmanager)
	3.4	Teilprojektleiter RPM 3 /	Teilprojektleiter RPM, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet
		Teamleiter GP 3/	Teamleiter GP, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet
		Ingenieur Senior	Ingenieure mit schwierigen oder komplexen Aufgaben, Planprüfer mit komplexen Aufgaben, z.B. ESTW/Brückentragwerke, Grunderwerb/Flächenmanagement; auch fachliche Führung von Teams; auch Planungsverantwortlicher Bauvorlageberechtigter mit mindestens 12 Bauvorlagen/Jahr oder umfangreiche bzw. komplexe Bauvorlagen
	3.5	Projektkaufmann Senior	Kaufmann mit schwierigen Aufgaben und Beratungsfunktion und besondere Kenntnisse in Teilgebieten, entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet, fachliche Führung von Kaufleuten
3.6	Controlling/Bilanzierung Senior	Fachlicher Ansprechpartner im Controlling/Bilanzierung für schwierige Aufgaben, entscheidet eigenverantwortlich im Aufgabengebiet; auch fachliche Führung von Teams	
3.7	Personalreferent Senior	Eigenverantwortliche Betreuung von Mitarbeitern für einen großen oder schwierigen Bereich; fachliche Beratung der Referenten oder Fachabteilungen	
	3.8	Referent Querschnitt Senior	Referent für schwierige Fachgebiete in eigenverantwortlicher Wahrnehmung komplexer Aufgabenstellungen (z.B. Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Kommunikation); auch fachliche Führung von Teams

			Assistent, der selbstständig konzeptionelle Aufgaben wahrnimmt und die Umsetzung der Ergebnisse sicherstellt
--	--	--	--

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
------------------	------------------------	-------------	-----------

VG 4	4.2	Fachbaubetriebsplaner	Baubetriebsplaner mit erschwerten Betriebsverhältnissen
	4.3	Bauüberwacher Fachingenieur	Bauüberwacher Bahn mit Zulassung zur eigenverantwortlichen Überwachung von Bauvorhaben Referent im Technischen Management
	4.4	Fachingenieur	Ingenieure mit entsprechender Berufserfahrung oder einem für die DB Engineering & Consulting GmbH besonders geeigneten Ingenieurabschluss, die Aufgaben eigenverantwortlich wahrnehmen; auch Grunderwerb/Flächenmanagement Projektassistent mit besonders schwierigen und komplexen Aufgaben Planprüfer, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet Bauvorlagenberechtigter, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet
	4.5	Projektkaufmann	Kaufmann mit entsprechender Berufserfahrung oder einem besonders geeigneten akademischen Abschluss, der Aufgaben eigenverantwortlich wahrnimmt
	4.6	Controlling/Bilanzierung	Controller/Bilanzierer mit entsprechender Berufserfahrung oder einem besonders geeigneten akademischen Abschluss, der Aufgaben eigenverantwortlich wahrnimmt
	4.7	Personalreferent	Personalreferent mit entsprechender Berufserfahrung oder einem besonders geeigneten akademischen Abschluss, der Aufgaben eigenverantwortlich wahrnimmt
	4.8	Referent Querschnitt	Referent für besondere Fachgebiete der selbstständig Aufgaben wahrnimmt und bei der Umsetzung der Ergebnisse mitwirkt (z.B. Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Kommunikation) Assistent, der selbstständig Aufgaben wahrnimmt und bei der Umsetzung der Ergebnisse mitwirkt

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
VG 5	5.2/3	Baubetriebsplaner (Ing.)/ Bauüberwacher (Ing.)/ Sachbearbeiter Spezialist/ Meister 1	Baubetriebsplaner mit normalen Betriebsverhältnissen Ingenieurtätigkeiten in der Bauüberwachung, soweit diese nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet sind Betreuung von besonders schwierigen Baustellen; Fachbauüberwacher/Eigenverantwortliche Bearbeitung von besonders schwierigen Aufgaben; fachliche Anleitung von Sachbearbeitern
	5.4	Ingenieur/ Technischer Sachbearbeiter Spezialist/ Meister 1	Ingenieurtätigkeiten, soweit diese nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet sind Eigenverantwortliche Bearbeitung von besonders schwierigen Aufgaben; spezielle Fachkenntnisse; fachliche Anleitung von Sachbearbeitern (z.B. Abnahmemeister, IHK-Meister bei entsprechendem Anforderungsprofil); auch Projektassistenz
	5.5	Projektkaufmann (Einstieg)/ Kaufmännischer Sachbearbeiter Spezialist	Kaufmännische Tätigkeiten mit akademischen Abschluss, soweit diese nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet sind Eigenverantwortliche Bearbeitung von besonders schwierigen Aufgaben; spezielle Fachkenntnisse, fachliche Anleitung von Sachbearbeitern
	5.6	Controlling/Bilanzierung (Einstieg)/ Sachbearbeiter Controlling/ Bilanzierung Spezialist	Kaufmännische Tätigkeiten mit akademischen Abschluss, soweit diese nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet sind Eigenverantwortliche Bearbeitung von besonders schwierigen Aufgaben; spezielle Fachkenntnisse, fachliche Anleitung von Sachbearbeitern; auch Bilanzbuchhalter
	5.7	Personalreferent (Einstieg)/ Sachbearbeiter Personal Spezialist	Personaltätigkeiten mit akademischen Abschluss, soweit diese nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet sind Eigenverantwortliche Bearbeitung von besonders schwierigen Aufgaben; spezielle Fachkenntnisse, fachliche Anleitung von Sachbearbeitern
	5.8	Referent Querschnitt (Einstieg)/ Sachbearbeiter Querschnitt Spezialist / Sekretär Spezialist	Querschnitts- oder Assistenz Tätigkeiten mit akademischen Abschluss, soweit diese nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet sind Eigenverantwortliche Bearbeitung von besonders schwierigen Aufgaben; spezielle Fachkenntnisse, fachliche Anleitung von Sachbearbeitern

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
VG 6	6.2/3	Sachbearbeiter Senior/ Meister 2	Betreuung von schwierigen Baustellen; Fachbauüberwacher/Eigenverantwortliche Bearbeitung von schwierigen Aufgaben (IHK-Meister)
	6.4	Technischer Sachbearbeiter Senior/ Meister 2	Eigenverantwortliche Bearbeitung von schwierigen Aufgaben; spezielle Fachkenntnisse (z.B. Teilplaner, Techniker, IHK-Meister, auch technische Zeichner und Bauzeichner mit erweiterten Kenntnissen/Aufgabenstellungen); auch Projektassistent, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet
	6.5	Kaufmännischer Sachbearbeiter Senior	Eigenverantwortliche Bearbeitung von verschiedenen schwierigen Aufgaben einschließlich Plausibilisierung; spezielle Fachkenntnisse
	6.6	Sachbearbeiter Controlling/ Bilanzierung Senior	Eigenverantwortliches Bearbeiten von schwierigen Aufgaben; Wahrnehmung von zusätzlichen Aufgaben einschließlich Plausibilisierung, Erstellung, Koordinierung und Konsolidierung von Berichten; spezielle Fachkenntnisse; auch Bilanzbuchhalter, soweit nicht einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet
	6.7	Sachbearbeiter Personal Senior	Eigenverantwortliches Bearbeiten von schwierigen Aufgaben; Wahrnehmung von zusätzlichen Aufgaben einschließlich Plausibilisierung; spezielle Fachkenntnisse
	6.8	Sachbearbeiter Querschnitt Senior/ Sekretär Senior	Eigenverantwortliches Bearbeiten von schwierigen Aufgaben; Wahrnehmung von zusätzlichen Aufgaben einschließlich Plausibilisierung; spezielle Fachkenntnisse

Vergütungsgruppe	Funktionsgruppennummer	Bezeichnung	Beispiele
VG 7	7.2/3	Technischer Sachbearbeiter	Betreuung von Baustellen / Eigenverantwortliche Bearbeitung von Aufgaben
	7.4	Technischer Sachbearbeiter	Eigenverantwortliche Bearbeitung von Aufgaben; (z.B. technische Zeichner/Bauzeichner, Prüfassistent)
	7.5	Kaufmännischer Sachbearbeiter	Eigenverantwortliche Bearbeitung von verschiedenen Aufgaben
	7.6	Sachbearbeiter Controlling/Bilanzierung	Eigenverantwortliche Bearbeitung von verschiedenen Aufgaben
	7.7	Sachbearbeiter Personal	Eigenverantwortliche Bearbeitung von verschiedenen Aufgaben
	7.8	Sachbearbeiter Querschnitt/ Sekretär	Eigenverantwortliche Bearbeitung von verschiedenen Aufgaben
VG 8	8.8	Unterstützungstätigkeiten	z.B. Messgehilfe, Bürogehilfe

Jahresbandentgelt (Basis-Entgelttabelle)
gültig bis: 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	65.135,50							82.450,00	99.764,50
2	57.009,88							72.164,38	87.318,88
3	49.961,63	51.858,88	53.756,25	55.653,50	57.550,75	59.448,00	61.345,38	63.242,63	76.523,63
4	43.386,75	45.034,38	46.681,88	48.329,50	49.977,13	51.624,75	53.272,25	54.919,88	66.453,00
5	37.748,25	39.181,75	40.615,25	42.048,75	43.482,13	44.915,63	46.349,13	47.782,63	57.817,00
6	32.764,13	34.008,38	35.252,50	36.496,75	37.740,88	38.985,13	40.229,25	41.473,50	50.182,88
7	28.656,13	29.744,38	30.832,50	31.920,75	33.008,88	34.097,13	35.185,25	36.273,50	43.890,88
8	27.939,75	28.589,50	29.239,25	29.889,00	30.538,88	31.188,63	31.838,38	32.488,13	37.036,50

Monatsbandentgelt bei 12er Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis: 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.427,96							6.870,83	8.313,71
2	4.750,82							6.013,70	7.276,57
3	4.163,47	4.321,57	4.479,69	4.637,79	4.795,90	4.954,00	5.112,12	5.270,22	6.376,97
4	3.615,56	3.752,87	3.890,16	4.027,46	4.164,76	4.302,06	4.439,35	4.576,66	5.537,75
5	3.145,69	3.265,15	3.384,60	3.504,06	3.623,51	3.742,97	3.862,43	3.981,89	4.818,08
6	2.730,34	2.834,03	2.937,71	3.041,40	3.145,07	3.248,76	3.352,44	3.456,13	4.181,91
7	2.388,01	2.478,70	2.569,38	2.660,06	2.750,74	2.841,43	2.932,10	3.022,79	3.657,57
8	2.328,31	2.382,46	2.436,60	2.490,75	2.544,91	2.599,05	2.653,20	2.707,34	3.086,38

Monatsbandentgelt bei 12,5er Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis: 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.210,84							6.596,00	7.981,16
2	4.560,79							5.773,15	6.985,51
3	3.996,93	4.148,71	4.300,50	4.452,28	4.604,06	4.755,84	4.907,63	5.059,41	6.121,89
4	3.470,94	3.602,75	3.734,55	3.866,36	3.998,17	4.129,98	4.261,78	4.393,59	5.316,24
5	3.019,86	3.134,54	3.249,22	3.363,90	3.478,57	3.593,25	3.707,93	3.822,61	4.625,36
6	2.621,13	2.720,67	2.820,20	2.919,74	3.019,27	3.118,81	3.218,34	3.317,88	4.014,63
7	2.292,49	2.379,55	2.466,60	2.553,66	2.640,71	2.727,77	2.814,82	2.901,88	3.511,27
8	2.235,18	2.287,16	2.339,14	2.391,12	2.443,11	2.495,09	2.547,07	2.599,05	2.962,92

Monatsbandentgelt bei 13er Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis: 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.010,42							6.342,31	7.674,19
2	4.385,38							5.551,11	6.716,84
3	3.843,20	3.989,14	4.135,10	4.281,04	4.426,98	4.572,92	4.718,88	4.864,82	5.886,43
4	3.337,44	3.464,18	3.590,91	3.717,65	3.844,39	3.971,13	4.097,87	4.224,61	5.111,77
5	2.903,71	3.013,98	3.124,25	3.234,52	3.344,78	3.455,05	3.565,32	3.675,59	4.447,46
6	2.520,32	2.616,03	2.711,73	2.807,44	2.903,14	2.998,86	3.094,56	3.190,27	3.860,22
7	2.204,32	2.288,03	2.371,73	2.455,44	2.539,14	2.622,86	2.706,56	2.790,27	3.376,22
8	2.149,21	2.199,19	2.249,17	2.299,15	2.349,14	2.399,13	2.449,11	2.499,09	2.848,96

Jahresbandentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	66.829,13							84.593,75	102.358,50
2	58.492,25							74.040,75	89.589,25
3	51.260,75	53.207,38	55.154,00	57.100,63	59.047,13	60.993,75	62.940,38	64.887,00	78.513,25
4	44.514,88	46.205,25	47.895,75	49.586,13	51.276,63	52.967,00	54.657,50	56.347,88	68.180,88
5	38.729,63	40.200,38	41.671,13	43.141,88	44.612,63	46.083,38	47.554,13	49.024,88	59.320,13
6	33.615,88	34.892,38	36.169,00	37.445,50	38.722,13	39.998,63	41.275,25	42.551,75	51.487,63
7	29.401,00	30.517,50	31.634,00	32.750,50	33.867,00	34.983,50	36.100,00	37.216,50	45.032,00
8	28.666,13	29.332,75	29.999,50	30.666,13	31.332,75	31.999,38	32.666,13	33.332,75	37.999,38

Monatsbandentgelt bei 12er Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.569,09							7.049,48	8.529,88
2	4.874,35							6.170,06	7.465,77
3	4.271,73	4.433,95	4.596,17	4.758,39	4.920,59	5.082,81	5.245,03	5.407,25	6.542,77
4	3.709,57	3.850,44	3.991,31	4.132,18	4.273,05	4.413,92	4.554,79	4.695,66	5.681,74
5	3.227,47	3.350,03	3.472,59	3.595,16	3.717,72	3.840,28	3.962,84	4.085,41	4.943,34
6	2.801,32	2.907,70	3.014,08	3.120,46	3.226,84	3.333,22	3.439,60	3.545,98	4.290,64
7	2.450,08	2.543,13	2.636,17	2.729,21	2.822,25	2.915,29	3.008,33	3.101,38	3.752,67
8	2.388,84	2.444,40	2.499,96	2.555,51	2.611,06	2.666,62	2.722,18	2.777,73	3.166,62

Monatsbandentgelt bei 12,5er Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.346,33							6.767,50	8.188,68
2	4.679,38							5.923,26	7.167,14
3	4.100,86	4.256,59	4.412,32	4.568,05	4.723,77	4.879,50	5.035,23	5.190,96	6.281,06
4	3.561,19	3.696,42	3.831,66	3.966,89	4.102,13	4.237,36	4.372,60	4.507,83	5.454,47
5	3.098,37	3.216,03	3.333,69	3.451,35	3.569,01	3.686,67	3.804,33	3.921,99	4.745,61
6	2.689,27	2.791,39	2.893,52	2.995,64	3.097,77	3.199,89	3.302,02	3.404,14	4.119,01
7	2.352,08	2.441,40	2.530,72	2.620,04	2.709,36	2.798,68	2.888,00	2.977,32	3.602,56
8	2.293,29	2.346,62	2.399,96	2.453,29	2.506,62	2.559,95	2.613,29	2.666,62	3.039,95

Monatsbandentgelt bei 13er Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.140,70							6.507,21	7.873,73
2	4.499,40							5.695,44	6.891,48
3	3.943,13	4.092,88	4.242,62	4.392,36	4.542,09	4.691,83	4.841,57	4.991,31	6.039,48
4	3.424,22	3.554,25	3.684,29	3.814,32	3.944,36	4.074,38	4.204,42	4.334,45	5.244,68
5	2.979,20	3.092,34	3.205,47	3.318,61	3.431,74	3.544,88	3.658,01	3.771,14	4.563,09
6	2.585,84	2.684,03	2.782,23	2.880,42	2.978,63	3.076,82	3.175,02	3.273,21	3.960,59
7	2.261,62	2.347,50	2.433,38	2.519,27	2.605,15	2.691,04	2.776,92	2.862,81	3.464,00
8	2.205,09	2.256,37	2.307,65	2.358,93	2.410,21	2.461,49	2.512,78	2.564,06	2.923,03

Jahresbandentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis: 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	63.472,50							80.345,00	97.217,50
2	55.554,38							70.322,00	85.089,63
3	48.686,13	50.535,00	52.383,75	54.232,63	56.081,50	57.930,38	59.779,13	61.628,00	74.569,88
4	42.279,00	43.884,50	45.490,13	47.095,63	48.701,13	50.306,63	51.912,25	53.517,75	64.756,50
5	36.784,50	38.181,38	39.578,25	40.975,13	42.372,00	43.768,88	45.165,75	46.562,63	56.340,75
6	31.927,50	33.140,00	34.352,38	35.564,88	36.777,25	37.989,75	39.202,13	40.414,63	48.901,75
7	27.924,38	28.984,75	30.045,25	31.105,63	32.166,13	33.226,50	34.287,00	35.347,38	42.770,38
8	27.226,38	27.859,50	28.492,75	29.125,88	29.759,13	30.392,25	31.025,50	31.658,63	36.090,88

Monatsbandentgelt bei 12er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.289,38							6.695,42	8.101,46
2	4.629,53							5.860,17	7.090,80
3	4.057,18	4.211,25	4.365,31	4.519,39	4.673,46	4.827,53	4.981,59	5.135,67	6.214,16
4	3.523,25	3.657,04	3.790,84	3.924,64	4.058,43	4.192,22	4.326,02	4.459,81	5.396,38
5	3.065,38	3.181,78	3.298,19	3.414,59	3.531,00	3.647,41	3.763,81	3.880,22	4.695,06
6	2.660,63	2.761,67	2.862,70	2.963,74	3.064,77	3.165,81	3.266,84	3.367,89	4.075,15
7	2.327,03	2.415,40	2.503,77	2.592,14	2.680,51	2.768,88	2.857,25	2.945,62	3.564,20
8	2.268,87	2.321,63	2.374,40	2.427,16	2.479,93	2.532,69	2.585,46	2.638,22	3.007,57

Monatsbandentgelt bei 12,5er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.077,80							6.427,60	7.777,40
2	4.444,35							5.625,76	6.807,17
3	3.894,89	4.042,80	4.190,70	4.338,61	4.486,52	4.634,43	4.782,33	4.930,24	5.965,59
4	3.382,32	3.510,76	3.639,21	3.767,65	3.896,09	4.024,53	4.152,98	4.281,42	5.180,52
5	2.942,76	3.054,51	3.166,26	3.278,01	3.389,76	3.501,51	3.613,26	3.725,01	4.507,26
6	2.554,20	2.651,20	2.748,19	2.845,19	2.942,18	3.039,18	3.136,17	3.233,17	3.912,14
7	2.233,95	2.318,78	2.403,62	2.488,45	2.573,29	2.658,12	2.742,96	2.827,79	3.421,63
8	2.178,11	2.228,76	2.279,42	2.330,07	2.380,73	2.431,38	2.482,04	2.532,69	2.887,27

Monatsbandentgelt bei 13er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig bis 30. Juni 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	4.882,50							6.180,38	7.478,27
2	4.273,41							5.409,38	6.545,36
3	3.745,09	3.887,31	4.029,52	4.171,74	4.313,96	4.456,18	4.598,39	4.740,62	5.736,14
4	3.252,23	3.375,73	3.499,24	3.622,74	3.746,24	3.869,74	3.993,25	4.116,75	4.981,27
5	2.829,58	2.937,03	3.044,48	3.151,93	3.259,38	3.366,84	3.474,29	3.581,74	4.333,90
6	2.455,96	2.549,23	2.642,49	2.735,76	2.829,02	2.922,29	3.015,55	3.108,82	3.761,67
7	2.148,03	2.229,60	2.311,17	2.392,74	2.474,32	2.555,88	2.637,46	2.719,03	3.290,03
8	2.094,34	2.143,04	2.191,75	2.240,45	2.289,16	2.337,87	2.386,58	2.435,28	2.776,22

Jahresbandentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	65.122,88							82.434,00	99.745,13
2	56.998,75							72.150,38	87.302,00
3	49.952,00	51.848,88	53.745,88	55.642,75	57.539,63	59.436,50	61.333,50	63.230,38	76.508,75
4	43.378,25	45.025,50	46.672,88	48.320,13	49.967,38	51.614,63	53.262,00	54.909,25	66.440,25
5	37.740,88	39.174,13	40.607,25	42.040,50	43.473,63	44.906,88	46.340,00	47.773,25	57.805,63
6	32.757,63	34.001,63	35.245,50	36.489,50	37.733,50	38.977,50	40.221,38	41.465,38	50.173,13
7	28.650,38	29.738,38	30.826,38	31.914,38	33.002,38	34.090,38	35.178,38	36.266,38	43.882,38
8	27.934,25	28.583,88	29.233,50	29.883,13	30.532,88	31.182,50	31.832,13	32.481,75	37.029,25

Monatsbandentgelt bei 12er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.426,91							6.869,50	8.312,09
2	4.749,90							6.012,53	7.275,17
3	4.162,67	4.320,74	4.478,82	4.636,90	4.794,97	4.953,04	5.111,13	5.269,20	6.375,73
4	3.614,85	3.752,13	3.889,41	4.026,68	4.163,95	4.301,22	4.438,50	4.575,77	5.536,69
5	3.145,07	3.264,51	3.383,94	3.503,38	3.622,80	3.742,24	3.861,67	3.981,10	4.817,14
6	2.729,80	2.833,47	2.937,13	3.040,79	3.144,46	3.248,13	3.351,78	3.455,45	4.181,09
7	2.387,53	2.478,20	2.568,87	2.659,53	2.750,20	2.840,87	2.931,53	3.022,20	3.656,87
8	2.327,85	2.381,99	2.436,13	2.490,26	2.544,41	2.598,54	2.652,68	2.706,81	3.085,77

Monatsbandentgelt bei 12,5er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.209,83							6.594,72	7.979,61
2	4.559,90							5.772,03	6.984,16
3	3.996,16	4.147,91	4.299,67	4.451,42	4.603,17	4.754,92	4.906,68	5.058,43	6.120,70
4	3.470,26	3.602,04	3.733,83	3.865,61	3.997,39	4.129,17	4.260,96	4.392,74	5.315,22
5	3.019,27	3.133,93	3.248,58	3.363,24	3.477,89	3.592,55	3.707,20	3.821,86	4.624,45
6	2.620,61	2.720,13	2.819,64	2.919,16	3.018,68	3.118,20	3.217,71	3.317,23	4.013,85
7	2.292,03	2.379,07	2.466,11	2.553,15	2.640,19	2.727,23	2.814,27	2.901,31	3.510,59
8	2.234,74	2.286,71	2.338,68	2.390,65	2.442,63	2.494,60	2.546,57	2.598,54	2.962,34

Monatsbandentgelt bei 13er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage)

gültig ab: 01. Juli 2020

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.009,45							6.341,08	7.672,70
2	4.384,52							5.550,03	6.715,54
3	3.842,46	3.988,38	4.134,30	4.280,21	4.426,13	4.572,04	4.717,96	4.863,88	5.885,29
4	3.336,79	3.463,50	3.590,22	3.716,93	3.843,64	3.970,36	4.097,08	4.223,79	5.110,79
5	2.903,14	3.013,39	3.123,63	3.233,88	3.344,13	3.454,38	3.564,62	3.674,87	4.446,59
6	2.519,82	2.615,51	2.711,19	2.806,88	2.902,58	2.998,27	3.093,95	3.189,64	3.859,47
7	2.203,88	2.287,57	2.371,26	2.454,95	2.538,64	2.622,34	2.706,03	2.789,72	3.375,57
8	2.148,79	2.198,76	2.248,73	2.298,70	2.348,68	2.398,65	2.448,63	2.498,60	2.848,40

Jahresbandentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig ab: 01. Januar 2021

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	63.416,63							80.274,25	97.131,88
2	55.505,38							70.260,00	85.014,63
3	48.643,25	50.490,50	52.337,63	54.184,88	56.032,13	57.879,38	59.726,50	61.573,75	74.504,25
4	42.241,75	43.845,88	45.450,00	47.054,13	48.658,25	50.262,38	51.866,50	53.470,63	64.699,50
5	36.752,13	38.147,75	39.543,38	40.939,00	42.334,75	43.730,38	45.126,00	46.521,63	56.291,13
6	31.899,38	33.110,75	34.322,13	35.533,50	36.744,88	37.956,25	39.167,63	40.379,00	48.858,63
7	27.899,88	28.959,38	30.018,88	31.078,38	32.137,75	33.197,25	34.256,75	35.316,25	42.732,63
8	27.202,50	27.835,13	28.467,75	29.100,38	29.732,88	30.365,50	30.998,13	31.630,75	36.059,00

Monatsbandentgelt bei 12er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig ab: 01. Januar 2021

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.284,72							6.689,52	8.094,32
2	4.625,45							5.855,00	7.084,55
3	4.053,60	4.207,54	4.361,47	4.515,41	4.669,34	4.823,28	4.977,21	5.131,15	6.208,69
4	3.520,15	3.653,82	3.787,50	3.921,18	4.054,85	4.188,53	4.322,21	4.455,89	5.391,63
5	3.062,68	3.178,98	3.295,28	3.411,58	3.527,90	3.644,20	3.760,50	3.876,80	4.690,93
6	2.658,28	2.759,23	2.860,18	2.961,13	3.062,07	3.163,02	3.263,97	3.364,92	4.071,55
7	2.324,99	2.413,28	2.501,57	2.589,87	2.678,15	2.766,44	2.854,73	2.943,02	3.561,05
8	2.266,88	2.319,59	2.372,31	2.425,03	2.477,74	2.530,46	2.583,18	2.635,90	3.004,92

Monatsbandentgelt bei 12,5er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig ab: 01. Januar 2021

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	5.073,33							6.421,94	7.770,55
2	4.440,43							5.620,80	6.801,17
3	3.891,46	4.039,24	4.187,01	4.334,79	4.482,57	4.630,35	4.778,12	4.925,90	5.960,34
4	3.379,34	3.507,67	3.636,00	3.764,33	3.892,66	4.020,99	4.149,32	4.277,65	5.175,96
5	2.940,17	3.051,82	3.163,47	3.275,12	3.386,78	3.498,43	3.610,08	3.721,73	4.503,29
6	2.551,95	2.648,86	2.745,77	2.842,68	2.939,59	3.036,50	3.133,41	3.230,32	3.908,69
7	2.231,99	2.316,75	2.401,51	2.486,27	2.571,02	2.655,78	2.740,54	2.825,30	3.418,61
8	2.176,20	2.226,81	2.277,42	2.328,03	2.378,63	2.429,24	2.479,85	2.530,46	2.884,72

Monatsbandentgelt bei 13er Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage)

gültig ab: 01. Januar 2021

VG	Banduntergrenze	Nach vollendeten Funktionsjahren im jeweiligen Band						Zentralwert 14	Bandobergrenze
		2	4	6	8	10	12		
1	4.878,20							6.174,94	7.471,68
2	4.269,64							5.404,62	6.539,59
3	3.741,79	3.883,88	4.025,97	4.168,07	4.310,16	4.452,26	4.594,35	4.736,44	5.731,10
4	3.249,37	3.372,76	3.496,15	3.619,55	3.742,94	3.866,34	3.989,73	4.113,13	4.976,88
5	2.827,09	2.934,44	3.041,80	3.149,15	3.256,52	3.363,88	3.471,23	3.578,59	4.330,09
6	2.453,80	2.546,98	2.640,16	2.733,35	2.826,53	2.919,71	3.012,89	3.106,08	3.758,36
7	2.146,14	2.227,64	2.309,14	2.390,64	2.472,13	2.553,63	2.635,13	2.716,63	3.287,13
8	2.092,50	2.141,16	2.189,83	2.238,49	2.287,14	2.335,81	2.384,47	2.433,13	2.773,77

Anlage 3 zum TV DB E&C**Aufzeichnungsbogen zum Leistungsdialog
DB Engineering & Consulting GmbH**

Name, Vorname (Arbeitnehmer/in)

Name, Vorname (Führungskraft)

Personalnummer

Organisationseinheit (Arbeitnehmer/in)

Vergütungsgruppe

Gesprächsdatum

Name, Vorname (Arbeitnehmer/in): _____

Ergebnisse besprechen für den Zeitraum von _____ bis _____

Inwieweit wurden die vereinbarten Ziele aus dem Leistungsdialog vom Vorjahr realisiert?

Ziel:	Gewichtung
Sollwert: <input type="checkbox"/> sehr deutlich übertroffen <input type="checkbox"/> deutlich übertroffen Istwert: <input type="checkbox"/> voll und ganz erreicht <input type="checkbox"/> weitgehend erreicht Bemerkungen: <input type="checkbox"/> teilweise erreicht <input type="checkbox"/> nicht erreicht	%
Sollwert: <input type="checkbox"/> sehr deutlich übertroffen <input type="checkbox"/> deutlich übertroffen Istwert: <input type="checkbox"/> voll und ganz erreicht <input type="checkbox"/> weitgehend erreicht Bemerkungen: <input type="checkbox"/> teilweise erreicht <input type="checkbox"/> nicht erreicht	%
Sollwert: <input type="checkbox"/> sehr deutlich übertroffen <input type="checkbox"/> deutlich übertroffen Istwert: <input type="checkbox"/> voll und ganz erreicht <input type="checkbox"/> weitgehend erreicht Bemerkungen: <input type="checkbox"/> teilweise erreicht <input type="checkbox"/> nicht erreicht	%
Sollwert: <input type="checkbox"/> sehr deutlich übertroffen <input type="checkbox"/> deutlich übertroffen Istwert: <input type="checkbox"/> voll und ganz erreicht <input type="checkbox"/> weitgehend erreicht Bemerkungen: <input type="checkbox"/> teilweise erreicht <input type="checkbox"/> nicht erreicht	%
Sollwert: <input type="checkbox"/> sehr deutlich übertroffen <input type="checkbox"/> deutlich übertroffen Istwert: <input type="checkbox"/> voll und ganz erreicht <input type="checkbox"/> weitgehend erreicht Bemerkungen: <input type="checkbox"/> teilweise erreicht <input type="checkbox"/> nicht erreicht	%

Arbeits- bzw. Führungsverhalten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin

- Inwieweit wurden die sonstigen Aufgaben erfüllt? Inwieweit waren dabei das Arbeits- bzw. Führungsverhalten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin förderlich für die Ergebnis- und Zielerreichung?

Ermittlung der Leistungsstufe unter Berücksichtigung der Zielerreichung und des Arbeits- bzw. Führungsverhalten

131 % - 150 %	L 6 <input type="checkbox"/>	Leistung übertrifft sehr deutlich die Erwartungen
111 % - 130 %	L 5 <input type="checkbox"/>	Leistung übertrifft deutlich die Erwartungen
91 % - 110 %	L 4 <input type="checkbox"/>	Leistung entspricht voll und ganz den Erwartungen
71 % - 90 %	L 3 <input type="checkbox"/>	Leistung entspricht weitgehend den Erwartungen
50 % - 70 %	L 2 <input type="checkbox"/>	Leistung entspricht nur teilweise den Erwartungen
0 %	L 1 <input type="checkbox"/>	Leistung entspricht nicht den Erwartungen

Name, Vorname (Arbeitnehmer/in): _____

Ziele vereinbaren für den Zeitraum von _____ bis _____

Welche zukünftigen Ziele werden - unter Berücksichtigung der **SMART**-Gütekriterien (**S**pezifisch, **M**essbar, **A**nspruchsvoll, **R**ealistisch, **T**erminiert) - vereinbart und wie werden sie gewichtet (in %)?

Ziel:	Zeitraumen bis:	Gewichtung
Beschreibung Zielzustand:		%
Messkriterium inkl. Sollwert: Bemerkungen:		

Ziel:	Zeitraumen bis:	Gewichtung
Beschreibung Zielzustand:		%
Messkriterium inkl. Sollwert: Bemerkungen:		

Ziel:	Zeitraumen bis:	Gewichtung
Beschreibung Zielzustand:		%
Messkriterium inkl. Sollwert: Bemerkungen:		

Ziel:	Zeitraumen bis:	Gewichtung
Beschreibung Zielzustand:		%
Messkriterium inkl. Sollwert: Bemerkungen:		

Ziel:	Zeitraumen bis:	Gewichtung
Beschreibung Zielzustand:		%
Messkriterium inkl. Sollwert: Bemerkungen:		

Ort, Datum:

Unterschriften:

Direkte Führungskraft

Arbeitnehmer/in

ggf. nächsthöhere Führungskraft

Auszahlungsgrad*	%
------------------	---

* Der Auszahlungsgrad für die persönliche Leistung wird von der Führungskraft nach Beendigung aller Leistungsdialoge und unter Berücksichtigung des vom Arbeitgeber beschlossenen Rahmens festgelegt.

Unterschrift: _____
Direkte Führungskraft/
ggf. nächsthöhere Führungskraft

Der Auszahlungsgrad ist dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin mitgeteilt worden:

Unterschrift: _____
Direkte Führungskraft

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog
----------	---------------------------

- 1 Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen
- a) an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich der Arbeitnehmer dabei durch Schutzseile sichern muss
 - b) in Kanälen, Schächten oder ähnlichen engen Räumen (auch Hohlprofile an Ingenieurbauten einschließlich Masten und Brückenkonstruktionen),

Ausführungsbestimmungen

- 1. *Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.*
 - 2. *Zu den Arbeiten in engen Räumen gehören auch die entsprechenden Arbeiten in Arbeitsgruben und Fahrtreppenschächten. Die räumliche Enge kann auch in Aufzugsschächten gegeben sein.*
- 2 Arbeiten, die in bestimmten Höhen ausgeführt werden müssen in freien Höhen von mehr als 5 m über dem Erdboden
- 3 Arbeiten im Tunnel
- 4 Bei Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von unter – 15 Grad Celsius ausgesetzt ist.

unbesetzt

Kurzarbeit

1. Zulässigkeit

Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage der DB Engineering & Consulting GmbH erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

3. Bezahlung

Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 v. H. herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.

4. Zuschuss

Der Arbeitnehmer erhält zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 v. H. des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 v. H. des fiktiven Nettoentgelts, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.

Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG, die vom Geltungsbereich des TV DB E&C erfasst sind.

§ 2 Rechte und Pflichten

Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen des TV DB E&C in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß: § 6 Abs. 1, §§ 9 und 10, § 11 i.V.m. Anlage 5, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, §§ 70 und 71 sowie § 7 Abs. 10 i.V.m. Anlage 3 TV Arbeit 4.0 EVG 2018.

Abschnitt I Entgeltbestimmungen

§ 3 Ausbildungsvergütung und Zulagen

- (1) a) Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, die sich nach dem Ausbildungsjahr, in dem sie sich nach der Ausbildungsordnung befinden, richtet.
- b) Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich

bis 30. Juni 2020

im ersten Ausbildungsjahr	975,37 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.055,41 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.112,88 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.193,95 €

ab 01. Juli 2020

im ersten Ausbildungsjahr	1.015,37 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.095,41 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.152,88 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.233,95 €

- c) Erhalten Auszubildende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers werden von der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen:

bis 30. Juni 2020

für Vollverpflegung	139,44 EUR
für Unterkunft	48,01 EUR

ab 01. Juli 2020

für Vollverpflegung	143,07 EUR
für Unterkunft	49,26 EUR

- d) Die Beträge in Buchst. b und c erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe VG 7 Banduntergrenze der Anlage 2 zum TV DB E&C bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrages fest, legen sie zugleich den v.H.Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge nach Buchst b und c erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 findet aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Juli 2020 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung. Ausgenommen hiervon ist Buchst. c.

- e) Bei einer Stufenausbildung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in der vorangegangenen Stufe des Ausbildungsberufs zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluss einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.
- f) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhalten Auszubildende die ihnen nach Buchst. a zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.
- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungsvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.
- (4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 58 bis 63 dieses Tarifvertrags, die dort für die Arbeitnehmer vereinbart sind.

§ 4

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

- (1) Wird der Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit dadurch verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Wird aufgrund der Bestimmungen des BBiG die Ausbildungszeit verlängert, erhalten die Auszubildenden für diese Zeit die Vergütung, die im letzten Ausbildungsjahr, und zwar unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütung nach § 2 Abs. 1 Buchst. b gewährt wurde. Gleiches gilt bei der Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Abschlussprüfung.
- (3) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, werden sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zum Ablegen der Abschlussprüfung erhalten sie die Ausbildungsvergütung, die ihnen im letzten Ausbildungsjahr zugestanden hat.

Beim Bestehen der Prüfung erhalten sie darüber hinaus, und zwar rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der gezahlten Ausbildungsvergütung und dem der Tätigkeit entsprechenden Entgelt.

§ 5

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Sind Auszubildende durch Krankheit an der Ausbildung verhindert, so haben sie dies der DB Engineering & Consulting GmbH unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, haben sie eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Die DB Engineering & Consulting GmbH kann in begründeten Fällen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bereits vom ersten Tag an verlangen.

- (2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der DB Engineering & Consulting GmbH erlittenen Arbeitsunfall oder bei der DB Engineering & Consulting GmbH zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird die Ausbildungsvergütung bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige

Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.

- (3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Auszubildende verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an die DB Engineering & Consulting GmbH abzutreten. Insoweit dürfen Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen Auszubildende die DB Engineering & Consulting GmbH nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 6

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

1. für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle,
2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt,
 - b) aus einem anderen als dem in § 5 geregelten in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert werden, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,
3. bei Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH geltenden Bestimmungen sowie des § 25 und § 28 NachwuchskräfteTV EVG.

§ 7

Jahressonderzahlung

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung, wenn sie
 1. am 01. Dezember seit dem 01. Oktober ununterbrochen in einem Ausbildungsverhältnis bei der DB Engineering & Consulting GmbH stehen und

2. nicht in der Zeit bis 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vor der Abschlussprüfung aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet, es sei denn zum Zwecke des Übertritts in ein anderes Rechtsverhältnis bei DB Engineering & Consulting GmbH oder einem in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen.
- (2) Haben die Auszubildenden im Falle des Abs. 1 Nr. 2 die Jahressonderzahlung unberechtigterweise erhalten, ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen.
 - (3) Die Jahressonderzahlung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 50 v.H. der Ausbildungsvergütung, die dem Auszubildenden zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.
 - (4) An die Stelle des Monats September tritt bei Ausbildungsbeginn nach dem 1. September der erste volle Monat des Ausbildungsverhältnisses.
 - (5) Besteht das Ausbildungsverhältnis mit der DB Engineering & Consulting GmbH keine 12 Kalendermonate, so wird eine zeitanteilige Berechnung der festen Jahressonderzahlung vorgenommen. Nicht berücksichtigt werden dabei volle Kalendermonate, in denen kein Anspruch auf Entgelt/Entgeltfortzahlung bestand.

Berücksichtigt werden auch Zeiten, in denen der Auszubildende Anspruch auf Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) hatte.
 - (6) Die Jahressonderzahlung wird am 25. November gezahlt.

§ 8 Vermögenswirksame Leistung

Auszubildende erhalten für die Kalendermonate, für die Ausbildungsvergütung gezahlt wird, eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 9 unbesetzt

§ 10 Urlaubsgeld

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Urlaubsjahr ein Urlaubsgeld in Höhe von 423,35 EUR (ab 01. Juli 2020 434,36 EUR), wenn sie
 - a) am 1. Juni im Ausbildungsverhältnis stehen
und
 - b) seit dem 1. Januar ununterbrochen zur DB Engineering & Consulting GmbH gehören
und

- c) mindestens für einen Teil des Monats Juni Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Auszubildende Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätte) haben.
- (2) Das Urlaubsgeld wird am 25. Juni gezahlt
 - (3) Leistet der Auszubildende während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld. Bereits gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

§ 11 Erfolgsbeteiligung

Auszubildende erhalten eine Erfolgsbeteiligung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils geltenden Bestimmungen

Abschnitt II Arbeitszeitbestimmungen

§ 12 Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt durchschnittlich 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten die Arbeitszeitbestimmungen für die Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Vorschriften des JArbSchG sinngemäß.

Ausführungsbestimmung

Die einstündige Ruhepause nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG kann bei Jugendlichen im Rahmen des § 21 a Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG um bis zu 15 Minuten gekürzt werden.

- (2) Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.
- (3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

Regelungen für Dual Studierende

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG, die vom Geltungsbereich des TV DB E&C erfasst sind.

§ 2 Rechte und Pflichten

Für die Dual Studierenden gelten folgende Bestimmungen des TV DB E&C in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß: § 6 Abs. 1, §§ 9 und 10, § 11 i.V.m. Anlage 5, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, §§ 70 und 71 sowie § 7 Abs. 10 i.V.m. Anlage 3 TV Arbeit 4.0 EVG 2018.

Abschnitt I Entgeltbestimmungen

§ 3 Studienvergütung

- (1) Dual Studierende erhalten eine monatliche Studienvergütung.
- a) Die Studienvergütung beträgt monatlich für Dual Studierende in der Studienphase

bis 30. Juni 2020

im ersten Studienjahr	1.064,65 €
im zweiten Studienjahr	1.125,20 €
im dritten Studienjahr	1.155,98 €
im vierten Studienjahr	1.195,98 €

ab 01. Juli 2020

im ersten Studienjahr	1.104,65 €
im zweiten Studienjahr	1.165,20 €
im dritten Studienjahr	1.195,98 €
im vierten Studienjahr	1.235,98 €

- b) Ausbildungsintegriert Dual Studierende (DSa), - bei denen in das duale Studium eine duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) integriert ist -, erhalten abweichend von Buchst. a in der Zeit der Ausbildung die Ausbildungsvergütung gemäß Anhang I. Danach erhalten sie die Studienvergütung des dritten bzw. vierten Studienjahres entsprechend ihres Studienfortschritts nach Buchst. a.
- c) Praxisintegriert Dual Studierende (DSp) erhalten einen Studienbonus von 3.500,00 EUR, der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.
- d) Erhalten Dual Studierende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers werden von der monatlichen Studienvergütung abgezogen:

bis 30. Juni 2020

für Vollverpflegung	139,44 EUR
für Unterkunft	48,01 EUR

ab 01. Juli 2020

für Vollverpflegung	143,07 EUR
für Unterkunft	49,26 EUR

- e) Die Beträge in Buchst. a und d erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe VG 5 Banduntergrenze der Anlage 2 zum TV DB E&C bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrages fest, legen sie zugleich den v.H.Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge nach Buchst b und d erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 findet aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Juli 2020 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung. Ausgenommen hiervon ist Buchst. d.

- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungs-/Studienvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.
- (4) Dual Studierende, die während betrieblicher Praxiseinsätze am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 58 bis 63 dieses Tarifvertrags, die dort für die Arbeitnehmer vereinbart sind.

§ 4

Jahressonderzahlung für ausbildungsintegriert Dual Studierende

- (1) DSa erhalten in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung, wenn sie
1. am 01. Dezember seit dem 01. Oktober ununterbrochen in einem Vertragsverhältnis bei der DB Engineering & Consulting GmbH stehen und
 2. nicht in der Zeit bis 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vor der Abschlussprüfung aus dem Vertragsverhältnis als DSa ausscheidet, es sei denn zum Zwecke des Übertritts in ein anderes Rechtsverhältnis bei DB Engineering & Consulting GmbH oder einem in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen.
- (2) Haben DSa im Falle des Abs. 1 Nr. 2 die Jahressonderzahlung unberechtigterweise erhalten, ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (3) Die Jahressonderzahlung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 50 v.H. der Studienvergütung, die dem DSa zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.

- (4) Beginnt das Vertragsverhältnis als DSa nach dem 1. September, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Monat des Vertragsverhältnisses als DSa.
- (5) Die Höhe der Jahressonderzahlung in der Zeit der Berufsausbildung nach dem BBiG richtet sich abweichend von Abs. 3 nach der Jahressonderzahlung für Auszubildende gemäß Anhang I.

Wechselt der DSa seinen Status von der Berufsausbildung nach dem BBiG in die Studienphase, erhält er eine anteilige Jahressonderzahlung. Für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Berufsausbildungsverhältnisses erhält er ein Zwölftes der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung als Jahressonderzahlung; für die weiteren Kalendermonate wird die ihm zustehende Studienvergütung zu Grunde gelegt.

- (6) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung der Jahressonderzahlung die für die Auszubildenden der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
- (7) Die Jahressonderzahlung wird am 25. November gezahlt.

§ 5

Urlaubsgeld für ausbildungsintegriert Dual Studierende

DSa erhalten in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld. Für die Höhe und die übrigen Modalitäten finden die für die Auszubildenden der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.

§ 6

Vermögenswirksame Leistung

Dual Studierende erhalten für die Kalendermonate, für die Studienvergütung gezahlt wird, eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer der DB Engineering & Consulting GmbH jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 7

unbesetzt

Abschnitt II

Arbeitszeitbestimmungen

§ 8

Betriebliche Einsatzbestimmungen / Erholungsurlaub / Freistellungen

- (1) Die regelmäßige Einsatzzeit während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden beträgt durchschnittlich 38 Stunden in der Woche.
- (2) Im Übrigen richten sich während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden die anzuwendenden Bestimmungen, Erholungsurlaub und Freistellungen nach den geltenden Arbeitszeitbestimmungen des TV DB E&C.

Anlagen und Anhänge zum TV DB E&C vom 30. Oktober 2019

Die dem TV DB E&C angefügten Anlagen und Anhänge sind als Tarifregelungen Bestandteil des TV DB E&C.

Anlagen

- 1 Funktionsgruppenverzeichnis (Übersicht und Erläuterungen)
- 2 Tabelle Jahres- und Monatsbandentgelte (Basistabelle)
- 2a Tabelle Jahres- und Monatsbandentgelte (zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))
- 2b Tabelle Jahres- und Monatsbandentgelte (zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage))
- 3 Aufzeichnungsbogen zum Leistungsdialog
- 4 Erschwerniszulagenkatalog
- 5 unbesetzt
- 6 Kurzarbeit

Anhänge

- I Regelungen für Auszubildende
- II Regelungen für Dual Studierende

Berlin/Frankfurt am Main, den 30. Oktober 2019

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführer der
DB Engineering & Consulting GmbH)

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

.....
(Hauptgeschäftsführerin des AGV MOVE)

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