

Tarifrunde 2018 DB AG

In langwierigen und schwierigen Verhandlungen zum Erfolg

Am frühen Samstagmorgen, des 15. Dezember 2018, fiel um 0:41 Uhr die Entscheidung. Zu dieser Stunde stimmten die Kolleginnen und Kollegen der „Tarifkommission DB AG 2018“ dem vorliegenden Verhandlungsergebnis zu und empfahlen dem Bundesvorstand der EVG die Annahme. Da waren auch die von uns geforderten 3,5 Prozent in der ersten Stufe durchgesetzt – der Warnstreik, an dem sich viele unserer Mitglieder beteiligt hatten, trug wesentlich zur Erreichung der Ergebnisse bei. (Ab Seite 2)



Warnstreik

Danke für Eure Unterstützung!



Wichtiger Hinweis für alle Kolleginnen und Kollegen, die an unserem Warnstreik am 10.12.2018 teilgenommen haben!

Wer streikt, arbeitet nicht. Wenn Du streikst, nimmst Du Deine vom Grundgesetz geschützten Rechte zur Durchsetzung tariflicher Forderungen wahr. Unsere zeitlich befristete Verweigerung von Arbeit hat im Rahmen unseres Warnstreiks zu erheblichen Auswirkungen geführt. (Ab Seite 4)

Rückblick & Ausblick

Wir haben unsere Ziele gemeinsam erreicht – jetzt gilt es dafür zu werben

„Das Votum ist eindeutig, der Weg ist klar, wir wissen, was unsere Mitglieder von uns erwarten“. So äußerte sich Bundesgeschäftsführer Torsten Westphal nach der 5. Zukunftswerkstatt in Fulda. Und diese Erwartungen haben wir gemeinsam erfüllt. (Ab Seite 5)



Fotoaktion
Erfolge feiern

(Ab Seite 7)



Tarifabschluss 2018

Alle Forderungen

Alle Forderungen und Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Überblick (Ab Seite 8)



Die Verhandlungsdelegation, die die Tarifverhandlungen mit der DB AG intensiv begleitet hat, freut sich über den erzielten Abschluss. Die Tarifkommission hatte dem Bundesvorstand zuvor einstimmig die Zustimmung empfohlen.

Tarifrunde 2018 DB AG

In langwierigen und schwierigen Verhandlungen zum Erfolg

Am frühen Samstagmorgen, des 15. Dezember 2018, fiel um 0:41 Uhr die Entscheidung. Zu dieser Stunde stimmten die Kolleginnen und Kollegen der „Tarifkommission DB AG 2018“ dem vorliegenden Verhandlungsergebnis zu und empfahlen dem Bundesvorstand der EVG die Annahme. Da waren auch die von uns geforderten 3,5 Prozent in der ersten Stufe durchgesetzt – der Warnstreik, an dem sich viele unserer Mitglieder beteiligt hatten, trug wesentlich zur Erreichung der Ergebnisse bei.

Jetzt endlich stimmte das Gesamtpaket. Doch bis dahin war es ein langer und schwieriger Weg. Unser Aufruf zum Warnstreik am 10.12.2018 hatte den Arbeitgeber völlig überrascht. Seine Reaktion: ein äußerst knapp formulierter Brief, in dem wir Sonntagnachmittag aufgefordert wurden, schon am Montag – dem Tag unseres Arbeitskampfes – an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Dazu waren wir durchaus bereit. Die Aufforderung allein, wieder zu verhandeln, war uns aber nicht genug. Denn es war die Bahn, die nach einem 40-stündigen Verhandlungsmarathon in Hannover den Verhandlungstisch verlassen hatte, weil sie sich vertagen wollte. Insofern war nun ein deutliches Signal gefordert, wieder ernsthaft mit uns in Verhandlungen eintreten zu wollen. Schließlich hatten unsere Mitglieder mit unserem Warnstreik deutlich gemacht, dass sie mehr erwarten, als das, was das vermeintlich letzte Angebot beinhaltete.

Die Annäherung im Laufe der zurückliegenden Woche erfolgte mühsam. Mal wurden Gespräche geführt, dann wurde wieder verhandelt. Oft dauerte es Stunden, bis mit der EVG-Verhandlungsdelegation ein neuer Stand diskutiert werden konnte. Es hatte den Anschein, als würde der Arbeitgeber unsere Geduld bis aufs Äußerste strapazieren wollen, um uns zum Einlenken zu bewegen.

Ein Plan, der nicht aufging. „Wir haben Zeit, wir bleiben in Berlin, so lange es nötig ist. Wir wollen einen Tarifabschluss am Verhandlungstisch, wenn das nicht klappt, wird es weitere Aktionen geben“ – in dieser Auffassung war sich die 60-köpfige Verhandlungsdelegation der EVG einig. Und so wurden die Hotelübernachtungen zunächst von Mittwoch auf Donnerstag, dann von Donnerstag auf Freitag verlängert.



EVG Tarifrunde 2018 Eilmeldung

EVG und DB AG haben sich in der Nacht zum Samstag auf einen Tarifabschluss geeinigt. Weitere Infos ab 09:30 Uhr auf unserer Homepage.



www.evg-online.org

Langsam kam Bewegung in die Verhandlungen, wenngleich offiziell nur wenig bekanntgegeben werden konnte. Drei Tage lang stand auf der EVG-Homepage die immergleiche Meldung: dass die Gespräche fortgesetzt werden und die Tarifkommission immer noch in Berlin sei. Für so manchen unbefriedigend, aber nicht anders machbar, da öffentliche Aufmerksamkeit durch mediale Berichterstattung zu diesem Zeitpunkt nicht hilfreich gewesen wäre.

Am Freitagabend stand dann auch noch ein erneuter Bettenwechsel an. Das Back-Office der EVG hatte das Unmögliche möglich gemacht und übers Wochenende ein Hotel gefunden, dass ausreichend Platz für die Verhandlungsdelegation bot. Ein deutliches Zeichen an die Verhandler der Bahn, dass wir keine Angebote akzeptieren werden, die nicht unseren Forderungen entsprechen. Auch wenn es noch Tage dauern sollte: wir sind es nicht, die vom Verhandlungstisch aufstehen.

Schließlich lenkte die DB AG ein. Noch eine Verhandlungsrunde tief in der Nacht des Freitags, dann standen die 3,5 Prozent in der ersten Stufe. Zusammen mit der zweiten Lohnerhöhung, die noch einmal 2,6 Prozent mehr einschließlich des EVG-Wahlmodells umfasst, und einer Einmalzahlung in Höhe von 1.000 Euro sowie der höheren arbeitgeberfinanzierten bAV und dem vereinbarten Volumen für geplante Veränderungen in der Zulagenstruktur: ein überzeugendes Ergebnis – konnten wir doch alle unsere 37 Forderungen durchsetzen.

Was wir gemeinsam durchgesetzt und an Ergebnissen mit dem aktuellen Tarifabschluss vereinbart haben, erläutern wir auf den nächsten Seiten – in einem ersten Überblick. Weitere Informationen erfolgen, sobald der Bundesvorstand seine Zustimmung zum vorliegenden Tarifabschluss erteilt hat. Die Tarifkommission hat einstimmig Annahme empfohlen.

Bei offenen Fragen wendet Euch bitte an die Kolleginnen und Kollegen unserer Geschäftsstellen oder schickt eine E-Mail an tarifpolitik@evg-online.org.

Wir wünschen Euch viel Spaß bei der Lektüre unseres gemeinsamen Erfolgs.



Warnstreik

Danke für Eure Unterstützung!

Wichtiger Hinweis für alle Kolleginnen und Kollegen, die an unserem Warnstreik am 10.12.2018 teilgenommen haben!

Wer streikt, arbeitet nicht. Wenn Du streikst, nimmst Du Deine vom Grundgesetz geschützten Rechte zur Durchsetzung tariflicher Forderungen wahr. Unsere zeitlich befristete Verweigerung von Arbeit hat im Rahmen unseres Warnstreiks zu erheblichen Auswirkungen geführt. Dass der Arbeitgeber diese Stunden nicht bezahlt, ist doch klar. Wer Lohnabzug vermeiden will, muss dem Arbeitgeber schnellstmöglich mit einem formlosen Antrag mitteilen, hierfür vorhandene Mehrleistungsstunden aus seinem Arbeitszeitkonto zu verwenden!

Hintergrund

Bei einem Streik* handelt es sich um eine kollektive Arbeitsverweigerung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, Forderungen gegenüber ihrem Arbeitgeber durchzusetzen. In dieser Zeit wird nicht gearbeitet, das Arbeitsverhältnis ruht folglich. Die entsprechenden Zeiten werden nicht bezahlt und vom Gehalt abgezogen.

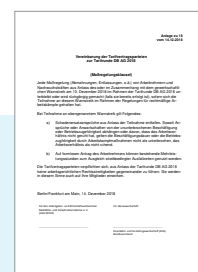
Der Arbeitgeber darf aber nicht in die AZ-Konten eingreifen und von sich aus die Konten korrigieren. Richtig wäre die Ausfallstunden wegen Streik als unbezahlt zu buchen und diese in Geld vom Gehalt abzuziehen.

In der von uns mit dem Arbeitgeber vereinbarten „Maßregelungsklausel“ ist deshalb geregelt, dass der Arbeitnehmer formlos beantragen kann, hierfür Überzeit zu verwenden. Dies führt dann dazu, dass der Arbeitgeber im Arbeitszeitkonto die Zeit korrigieren kann und kein Entgelt abgezogen werden muss.

** Streiks, also auch Warnstreiks, sind in Deutschland als Mittel des Arbeitskampfes durch das Grundgesetz gewährleistet. Der Art. 9 GG schützt verfassungsrechtlich die sogenannte Tarifautonomie und die Maßnahmen, die hierfür erforderlich sind. Der Streik ist ein Grundrecht zur Durchsetzung tariflicher Forderungen.*

Downloads

Streikrecht und Warnstreik



Vereinbarung der Tarifvertragsparteien zur Tarifrunde DB AG 2018: Maßregelungsklausel (PDF, 50 KB)

Aushang „Rechtliche Hinweise zum Warnstreik“ (PDF, 550 KB)



Rückblick & Ausblick

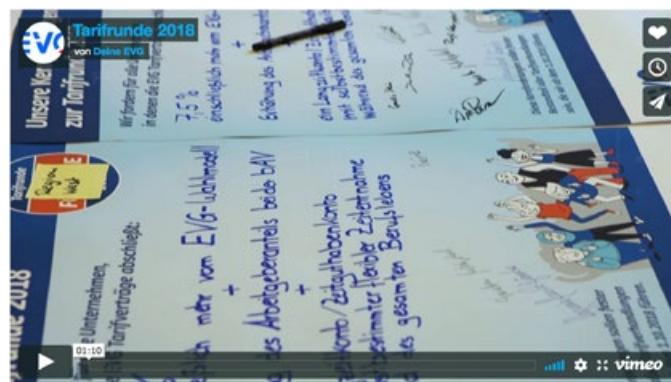
Wir haben unsere Ziele gemeinsam erreicht – jetzt gilt es dafür zu werben

„Das Votum ist eindeutig, der Weg ist klar, wir wissen, was unsere Mitglieder von uns erwarten“. So äußerte sich Bundesgeschäftsführer Torsten Westphal nach der 5. Zukunftswerkstatt in Fulda. Und diese Erwartungen haben wir gemeinsam erfüllt.

Wichtig war immer, unsere Mitglieder möglichst breit einzubinden und zu beteiligen. Fünfmal kamen mehr als 100 Vertreterinnen und Vertretern der unterschiedlichsten Tarifkommissionen innerhalb und außerhalb der DB AG zusammen, um gemeinsam zu erarbeiten, welche Forderungen in der Tarifrunde 2018 erhoben werden und wie die Kernforderungen lauten sollen. Mehr als 16.000 Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich anschließend an der Mitgliederbefragung; auch bei der EVG-Sommertour stieß die Tarifrunde 2018 auf großes Interesse.

Wir sind Mitmachgewerkschaft; wenn die EVG erfolgreich ist, ist das immer auch dem persönlichen Engagement unserer Mitglieder zu verdanken. Und dieses Engagement wird immer größer – wie sich eindrucksvoll bei den verschiedenen Aktionen zeigte, mit denen die Tarifrunde 2018 begleitet wurde.

Damit sind wir unserem Anspruch gerecht geworden, den wir bei der letzten Zukunftswerkstatt, am 19. September 2018, in Fulda im nachfolgenden Video gemeinsam formuliert haben: Mitmachen:



Ihr könnt diesen Film auch bei Vimeo » [herunterladen](#)

Werde Mitglied unserer Gemeinschaft

Die EVG ist eine lebendige und durchsetzungsstarke Gewerkschaft, die großen Wert auf die Beteiligung ihrer Mitglieder legt. Das haben wir bei den Tarifverhandlungen mit der DB AG wieder einmal eindrucksvoll gezeigt. Deshalb freuen wir uns über viele neue Mitglieder, die künftig auch zu unserer Gemeinschaft gehören wollen.

Für unseren Erfolg ist das Gewinnen von neuen Mitgliedern ein sehr wichtiger Beitrag. Je mehr wir sind, umso größer ist unsere Durchschlagskraft.

Sprich Deine Kolleginnen und Kollegen in Deinem Arbeitsumfeld an. Überzeuge sie, ein Teil unserer Gemeinschaft zu werden. Die EVG steht für Gemeinschaft, Zusammenhalt und umfassende Leistungen für ihre Mitglieder.

Der Beitritt oder Übertritt zur EVG erfolgt am besten online:
» www.evg-online.org/mitgliedwerden/

Beitritts-/Übertrittserklärung

Mit Wirkung vom erkläre ich hiermit meinen Beitritt/Übertritt zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der EVG an.

Der Beitrag beträgt 1,0 Prozent vom Bruttoeinkommen. Für Rentner/-innen und Ruhestandsbeamtinnen/-beamtene ohne Arbeitslohn und Arbeitslose/Erwerbslose 0,7 Prozent. Nachwuchskräfte zahlen von ihrem Einkommen 0,5 Prozent. Gewünscht wird die Beitragszahlung im Lastschriftverfahren.

Für die Teilnahme an der Familien-Rechtsschutzversicherung wird ein Betrag in Höhe von 0,1 Prozent vom satzungsgemäßen Bruttoeinkommen erhoben. Für Nachwuchskräfte, arbeits- sowie erwerbslose Mitglieder und Mitglieder mit Mindestbeitrag ist die Familien-Rechtsschutzversicherung im Mitgliedsbeitrag gemäß § 8 enthalten.

☐ Ich verzichte auf den Privat-/Familien- und Wohnungs-Rechtsschutz nach § 11 der EVG-Satzung.

Datenschutzhinweis: Meine personenbezogenen Daten werden durch die EVG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an die EVG und an die zuständigen Behörden weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://www.evg-online.org/datenschutz/>. Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich wenden an datenschutz@evg-online.org.

Persönliche Angaben

☐ Herr* ☐ Frau*

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Wohnort

Telefonnummer

E-Mail

Geburtsdatum Staatsangehörigkeit

Übertritt von Mitglied seit

Berufliche Angaben

Arbeitgeber

Betrieb / Dienststelle

Beschäftigungsbeginn Ausbildungsende

Dienstbezeichnung / Tätigkeit

* Zurechnende Daten ankreuzen

☐ Arbeitnehmer* ☐ Beamte* ☐ Auszubildende* ☐ Dual-Studierende* ☐ Rentner* ☐ Ruhestandsbeamtene*

Seminar für Betriebsratsmitglieder/JAV und SVP

Infos und Hintergrundwissen zum aktuellen Tarifabschluss bieten die Seminare unserer Bildungsgesellschaft „EVA Bildung & Beratung“. Die ersten Termine stehen bereits fest. Eine Teilnahme ist für alle betrieblichen Interessenvertreter sinnvoll und empfehlenswert.

Weitere Seminartermine werden im Januar 2019 ergänzt.

Mehr Infos auch auf der » [Homepage von EVA](http://www.eva-akademie.de).

EVG
Tarifrunde
MEHR FÜR ALLE
2018

Seminar nach § 37 (6) BetrVG

Tarifvertragsrecht und Entgelt

Seminar für Betriebsratsmitglieder/JAV und SVP

Der Tarifabschluss zur Einkommensrunde 2018 im DB Konzern

Die EVG hat mit der DB AG am 15.12.18 einen Tarifabschluss zur Einkommensrunde 2018 vereinbart. Der Tarifabschluss ist aufgrund der 37 Forderungen sehr umfangreich.

Betriebliche Interessenvertretungen sollen die vereinbarten tariflichen Regelungen im Betrieb umsetzen bzw. deren Einhaltung überwachen. Für Fragen der Beschäftigten über die Änderungen, die sich durch die neuen Tarifverträge ergeben, sind umfangreiche Kenntnisse der tariflichen Entwicklung und des Inhalts des aktuellen Tarifabschlusses erforderlich.

Das Seminar wird die Einkommensrunde 2018 noch einmal Revue passieren lassen und die Ergebnisse präsentieren. Dabei wird auch die Tarifentwicklung der letzten Jahre, mit den Schwerpunkten der beiden vorhergehenden Einkommensrunden, vorgestellt und als Grundlagenwissen vermittelt.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Einkommensrunde 2018
- Tarifentwicklung der letzten Jahre
- Eingruppierungsgrundsätze/ Sicherungstatbestände/Besitzstände
- Wahlrecht und Wahlmodelle
- Personalplanung
- Gestaltungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen
- Betriebliche Altersvorsorge
- Langzeitkonten

Weitere Seminare in Planung - fragt uns!

Seminarnummer	Termin	Ort	Übernachtungen/ Frühstück	Tagungspauschalen
7200.50.2.4.7	11.02. – 13.02.2019	Fulda	200,00 € inkl. MwSt.	270,00 € inkl. MwSt.
7200.50.2.1.12	20.03. – 22.03.2019	Berlin	190,00 € inkl. MwSt.	250,00 € inkl. MwSt.
7200.50.2.2.13	25.03. – 27.03.2019	Berlin	190,00 € inkl. MwSt.	260,00 € inkl. MwSt.
7200.50.2.3.15	08.04. – 10.04.2019	Dresden	160,00 € inkl. MwSt.	160,00 € inkl. MwSt.

Teilnahmegebühr
835,00 € zzgl. MwSt., zzgl. Tagungspauschalen und Übernachtungen inkl. Frühstück

Information & Anmeldung
Anne Kampf
Telefon 030-30875 - 20
E-Mail: anne.kampf@eva-akademie.de

EVA Bildung & Beratung GmbH • Reinhardtstr. 23 • 10117 Berlin
Telefon: 030 30875-0 • Fax: 030 30875-19 • info@eva-akademie.de • www.eva-akademie.de

Bildung & Beratung

Fotoaktion

Erfolge feiern

#mehr fuer alle

express.evg-online.org 



Schick uns ein Bild von Deiner Feier zum Tarifabschluss!

Gemeinsam haben wir unsere Forderungen in der Tarifrunde DB AG 2018 durchgesetzt – jetzt wollen wir unseren tollen Erfolg gemeinsam feiern.

Wir würden uns über ein **Foto von Dir** freuen, mit dem Du uns zeigst, wie Du – vielleicht gemeinsam mit Deinen Kolleginnen und Kollegen – richtig was los machst. Das wäre der richtige Abschluss dieser ganz besonderen Tarifrunde, die geprägt war vom **persönlichen Engagement unserer Mitglieder**.

Schick uns Deine Feierbilder per Mail an kommunikation@evg-online.org

Wir machen daraus eine große Bilder-Collage, die uns alle noch lange an die Tarifrunde DB AG 2018 erinnern wird.

Schick uns Deine Bilder bis Freitag, 18.1.2019

Aushang
» herunterladen

Tarifabschluss 2018

Alle Forderungen:

TV Arbeit 4.0 EVG 2016 (1–10)

- 1 Präambel ergänzen
- 2 Roadmap Digitalisierung ergänzen
- 3 Verfahrensmodell Weiterentwicklung, Tätigkeitsinhalte (Berufsbilder)
- 4 Mobile Arbeit: Ablehnung von mobiler Arbeit
- 5 Mobile Arbeit: Angebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit
- 6 Mobile Arbeit: Arbeit an Bildschirmgeräten
- 7 Rufbereitschaft / Second Level
- 8 Beschäftigungsfähigkeit
- 9 Modellprojekte
- 10 Evaluierung TV Arbeit 4.0 EVG 2016

Verschiedene Tarifverträge (11–18)

- 11 Kernforderung bAV-TV
- 12 Konzern JobTicketTV
- 13 Arbeitszeit bei Firmenreisen
- 14 Weiterentwicklung der Tariflandschaft im DB Konzern: Unternehmenstarifverträge
- 15 Weiterentwicklung der Tariflandschaft im DB Konzern: Entgelt- und Zulagenstruktur
- 16 Weiterentwicklung der Tariflandschaft im DB Konzern: Arbeitszeitregelungen
- 17 BranchenTV SPNV
- 18 BetrRZ TV

NachwuchskräfteTV (19–25)

- 19 Erhöhung der Ausbildungs- und Studienvergütungen
- 20/21 Geltungsbereich NachwuchskräfteTV EVG
- 22 Mietkostenzuschuss
- 23 Urlaubsgrundsätze
- 24 Zertifizierte Zusatzqualifikationen
- 25 Vergütung für Dual Studierende

DemografieTV (26–28)

- 26/27 Besondere Teilzeit im Alter
- 28 Besonderer Rechtsschutz

LangzeitkontenTV (29–36)

- 29 Kernforderung LangzeitkontenTV
- 30 Geltungsbereich LangzeitkontenTV
- 31 Freistellung
- 32 Fördervereinbarung
- 33 Zweckgebundene Freistellung
- 34 Bonus Entgelteinzahlung
- 35 Bonus Überzeit
- 36 Auszahlung Bonus Lzk

Entgelt und EVG Wahlmodell (29–37)

- 37 Kernforderung Entgelt und EVG-Wahlmodell

Weitere Tarifverträge

- TV EXPRESS Fernverkehr und TV EXPRESS S-Bahn Hamburg
- UmsatzTV Fernverkehr



TV Arbeit 4.0 EVG 2016 (1–10)

1 Präambel ergänzen

Unsere Forderung:

Die Digitalisierungsstrategie der DB AG bezieht die Beschäftigten frühzeitig in (digitale) Veränderungsprozesse ein, legt die notwendigen Kompetenzen fest und vermittelt diese, gestaltet die Technik benutzerorientiert und organisiert sinnstiftende, motivierende Arbeitsprozesse, die die Balance von Arbeit und Privatleben stärken.

Verhandlungsergebnis:

In den ersten beiden „Praxisjahren“, in welchen sich der Tarifvertrag bewähren musste, haben wir zahlreiche Diskussionen unter uns und mit der Arbeitgeberseite geführt. Darüber ist ein gemeinsames Verständnis über zentrale Sichtweisen und Stellschrauben im Umgang mit dem digitalen Wandel entstanden. Daher wollten wir, dass sich das in der Präambel abbildet. Der Arbeitgeber hat dies im Wesentlichen bestätigt.

2 Roadmap Digitalisierung ergänzen

Unsere Forderung:

Für die Bewertung der Auswirkungen und vor der Einführung neuer Technologien müssen erforderliche Qualifikationen/ Kompetenzen sowie die (fachliche) Verantwortung der Beschäftigten/ Tätigkeiten, die davon betroffen sind, festgelegt werden.

Verhandlungsergebnis:

Die Roadmap Digitalisierung legt zentrale Spielregeln für die betriebliche Ebene fest, wie die Gestaltung des digitalen Wandels durch die Betriebspartner gemeinsam begleitet wird. Hier haben wir unsere Forderung durchgesetzt.

Zudem muss der Arbeitgeber bei der Darstellung der personellen Auswirkungen von digitalen Veränderungen, die digitalen Anforderungen benennen und klären, inwiefern die Qualifikation für eine Rückfallebene vorgehalten werden muss.

Zudem haben wir hier vereinbart, dass bei der Entwicklung, Auswahl und Ausgabe mobiler Endgeräte die zuständigen Betriebsparteien die zu erwartenden Nutzungsszenarien und Einsatzbedingungen festlegen. „Hierbei berücksichtigen sie Arbeitsschutz sowie geltende ergonomische Standards. Hierzu zählen insbesondere anwenderfreundliche Handhabung, intuitive Bedienbarkeit, Barrierefreiheit sowie Funktionsfähigkeit.“ Das ist als Ergänzung zur Anlage Bildschirmarbeit zu

verstehen und verdeutlicht, dass die gesundheitlichen Folgen neuer mobiler Endgeräte geprüft werden müssen.

3 Verfahrensmodell Weiterentwicklung, Tätigkeitssinhalte (Berufsbilder)

Unsere Forderung:

Die „digitalen Kompetenzen“ und „Erhaltungsqualifizierung“ (Rückfallebene) sind bei der Weiterentwicklung der Entgeltstruktur in den Unternehmenstarifverträgen zu berücksichtigen.

Verhandlungsergebnis:

Im Zusammenhang mit den Spielregeln (Digitale Roadmap) haben wir bereits klargestellt, dass neue Anforderungen (digitale Kompetenz) sowie alte bzw. klassische Anforderungen (Rückfallebene) im Betrieb festgelegt werden müssen. Darauf aufbauend werden dann, sofern eine Änderung bei den Anforderungen eintritt, digitale Aspekte zu berücksichtigen.

4 Mobile Arbeit: Ablehnung von mobiler Arbeit

Unsere Forderung:

Nur noch zwingende Gründe können zur Ablehnung von mobiler Arbeit führen.

Verhandlungsergebnis:

Beschäftigte der DB AG haben seit 2016 einen grundsätzlichen Anspruch darauf, auch außerhalb des Büros zu arbeiten – vorausgesetzt ihre Tätigkeit lässt dies zu. Dabei haben wir großen Wert darauf gelegt, dass nur wer will, von dieser Möglichkeit Gebrauch machen soll. Niemand darf zur mobilen Arbeit gezwungen werden. Die Erfahrung aus den letzten zwei Jahren hatte gezeigt, dass Führungskräfte „Mobile Arbeit“ in ihren jeweiligen Bereichen ohne gute Begründung abgelehnt haben – und damit niemand dort in mobile Arbeit gehen konnte.

Nun haben wir diesen Anspruch gestärkt: Komplette Arbeitsbereiche, bzw. die Beschäftigten dort, können nur noch aus konkreten Gründen ausgeschlossen werden – und das schriftlich. Das konnten wir also abschließend klären. Zudem kann die Clearingstelle durch den BR angerufen werden, wenn es Uneinigkeit gibt.

5 Mobile Arbeit: Angebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit

Unsere Forderung:

Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die an alternierender bzw. mobiler Telearbeit teilnehmen, Angebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit (z. B. Schulung oder Beratung) anbieten.

Verhandlungsergebnis:

Wir wollen gute Erfahrungen aus der Praxis der letzten beiden Jahre zur Stärkung der Beschäftigten in mobiler Arbeit für alle nutzbar machen. Deshalb haben wir gefordert, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die an alternierender bzw. mobiler Telearbeit teilnehmen, Angebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit (z. B. Schulung oder Beratung) anbieten muss. Das hat der Arbeitgeber bestätigt.

Das bedeutet konkret: Die Betriebsparteien sind aufgefordert, passende Schulungsmaßnahmen zu vereinbaren, die die Beschäftigten in ihrer Selbstorganisation unterstützen.

6 Mobile Arbeit: Arbeit an Bildschirmgeräten

Unsere Forderung:

Anlage „Arbeit an Bildschirmgeräten“ überarbeiten und neu vereinbaren.

Verhandlungsergebnis:

Die Anlage „Arbeit an Bildschirmgeräten“ wurde aus dem Basistarifvertrag in den TV Arbeit 4.0 EVG 2018 hinübergezogen. Nun gilt die Anlage für alle Unternehmen der DB AG gleichermaßen. Dabei wurde sie renoviert, also alte überflüssige Formulierungen hinaus und neue Vorgaben (Arbeitsstättenverordnung) hinein genommen. In der Verhandlung haben wir zudem eine Diskussion mit der Arbeitgeberseite geführt, inwiefern hier mobile Endgeräte gemeint sind. Wir haben vor diesem Hintergrund geklärt, dass in der Roadmap Digitalisierung ein klarer Auftrag zur Prüfung der gesundheitlichen Folgen neuer mobiler Endgeräte auf betrieblicher Ebene geleistet werden muss.

7 Rufbereitschaft/Second Level

Unsere Forderung:

Konkretisierung der Rufbereitschaft.

Verhandlungsergebnis:

Wir haben die Regelungen zur Rufbereitschaft ergänzt – die Funktionsgruppe 4 ist jetzt aufgenommen. Zudem hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Honorierung aller Rufbereitschaftsregelungen, die bislang nicht abgedeckt wurden, zu harmonisieren.

8 Beschäftigungsfähigkeit

Unsere Forderung:

8.1: Neues Verfahren „Technikfolgenabschätzung auf Beschäftigte“ mit den Betriebsparteien entwickeln und vereinbaren.

8.2: Verpflichtender Auftrag zur Fortentwicklung der Entgeltstruktur in Bezug auf die Tätigkeit der „Fachvermittler“ und vergleichbarer Tätigkeiten in Unternehmens- und Haustarifverträgen.

8.3: Zukunftsfähige Ausbildung im Kontext der Digitalisierung gewährleisten.

Verhandlungsergebnis:

8.1: Neues Verfahren „Technikfolgenabschätzung auf Beschäftigte“ mit den Betriebsparteien entwickeln und vereinbaren

Es wurde vereinbart, dass ein Projekt zum Thema „Technikfolgenabschätzung“ entwickelt wird. Hintergrund ist, dass in praktisch allen Geschäftsfeldern der DB AG digitale Technologien (Exoskelette, Datenbrillen, Assistenzsysteme, usw.) eingeführt werden, deren langfristigen gesundheitlichen Folgen nicht immer bekannt sind – daher wollen wir ein Verfahren entwickeln, dass eben diese Technikfolgen genauer betrachtet und damit mögliche negative Folgen für die Beschäftigten verhindert werden.

8.2: Verpflichtender Auftrag zur Fortentwicklung der Entgeltstruktur in Bezug auf die Tätigkeit der „Fachvermittler“ und vergleichbarer Tätigkeiten in Unternehmens- und Haustarifverträgen

Wir sind uns mit dem Arbeitgeber einig geworden: Für die Umsetzung der Qualifizierung gewinnen Arbeitnehmer, die in der konkreten betrieblichen Praxis an der Funktions- und/oder Berufsausbildung beteiligt sind, eine höhere Bedeutung. Sie tragen zur Handlungssicherheit der künftigen Fachkräfte bei.

Die Kompetenzvermittlung am operativen Arbeitsplatz ist hierbei besonders wichtig. Vor diesem Hintergrund werden die Tarifpartner in 2019 die Anerkennung dieser Leistung konkretisieren.

8.3: Zukunftsfähige Ausbildung im Kontext der Digitalisierung gewährleisten

Wir sind uns in einem weiteren Punkt einig geworden: Die Auswirkungen des digitalen Wandels auf Ausbildungsberufe und Anforderungen an Berufsqualifizierung und Kompetenzen gilt es frühzeitig und vorausschauend zu betrachten. Die Betriebsparteien sollen sich dazu regelmäßig austauschen. Zudem gibt es einen Verweis auf die Regelungen zu Zusatzqualifikationen in § 20a Nachwuchskräfte EVG.

Außerdem: Produktivitätsgewinn ist immer unter Mitwirkung der Beschäftigten

In der Tarifverhandlung der EVG vor zwei Jahren haben wir als EVG gemeinsam mit der DB AG vereinbart, dass ein Teil des Produktivitätsgewinns für Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erhalten werden soll (§23 TV Arbeit 4.0 EVG 2016). Darunter fallen Bildungsmaßnahmen, wenn Aufgaben wegfallen oder sich verändern und Gesundheitsmaßnahmen, um bei Arbeitsverdichtung der Stressbelastung gegensteuern zu können.

Wir sind damals von dem Verständnis ausgegangen, dass dieser „digitale Wandel“ und der Produktivitätsgewinn vor allem von den Beschäftigten gestemmt werden. Das kann unterschiedlich aussehen. Beispiele dafür sind:

- Arbeitsprozesse werden durch neue Technologien „beschleunigt“, indem z.B. Arbeitsschritte wegfallen = weniger Beschäftigte können damit die gleiche Leistung erbringen, oder
- Arbeitsprozesse werden „verdichtet“, indem Beschäftigte mehr Arbeitsaufgaben in der gleichen Zeit übernehmen können oder
- Arbeitsprozesse werden „konzentriert“, indem Routineaufgaben wegfallen und die Menge an höherwertiger (komplexer) Arbeit zunimmt, oder
- Arbeitsprozesse werden automatisiert, so dass Beschäftigte ihre Leistung in veränderten oder neuen Tätigkeiten einbringen und ggf. weniger Beschäftigte eine Leistung mit mehr Verantwortung erbringen.

In der Praxis der letzten zwei Jahre wurde dieses Verständnis von der Arbeitgeberseite auf Unternehmensebene immer wieder in Zweifel gezogen und eingeschränkt. Sie gehen davon aus, dass insbesondere beim Beschäftigungsabbau die Arbeitnehmer/innen keinen messbaren Anteil am digitalen Wandel erbringen. Deshalb haben wir den offenbar verwirrenden Teilsatz „... unter Mitwirkung der Beschäftigten“ gestrichen und damit verdeutlicht, dass Beschäftigte auf vielerlei Weise immer mitwirken.

9 Modellprojekte

Unsere Forderung:

Die Tarifpartner bestimmen laufend gemeinsame Projekte, die im Kontext der Digitalisierung eine gemeinsame Fortentwicklung des Themas unterstützen.

Verhandlungsergebnis:

Es wurde vereinbart, gemeinsame neue Projekte zur „beschäftigtenorientierten Bildungsplanung“ und zur „Technikfolgenabschätzung“ in 2019 zu entwickeln. Nach Abschluss der entsprechenden Projekte beraten die Tarifvertragsparteien über die Ableitung konkreter Verfahren oder Prozesse.

10 Evaluierung TV Arbeit 4.0 EVG 2016

Unsere Forderung:

2019 und 2020 je mindestens eine Konferenz der Personalbereiche und Fachbereiche zur Entwicklung Digitalisierung durchführen. Begleitende fachliche Workshops.

Verhandlungsergebnis:

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



Verschiedene Tarifverträge (11–18)

11 Kernforderung bAV-TV

Unsere Forderung:

Erhöhung des Arbeitgeberanteils

Verhandlungsergebnis:

Durchgesetzt werden konnte auch die EVG-Kernforderung nach Erhöhung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge. Ab dem 1.1.2020 zahlt die DB AG einen Prozentpunkt mehr vom Monatsbrutto, mindestens aber 25 Euro, plus 10 Prozent Bonus in die kollektive Altersvorsorge ein. Damit steigt der Arbeitgeberanteil auf insgesamt 3 Prozent, mindestens 75 Euro, plus 10 Prozent Bonus.

In unserer Mitgliederbefragung ist deutlich geworden, dass eine verbesserte Altersvorsorge für mehr als 80 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen ein wichtiges Thema ist, dem haben wir in den Tarifverhandlungen Rechnung getragen. Damit ist uns ein weiterer Schritt gegen Altersarmut der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner gelungen!

Ein weiterer Erfolg ist auch die neue Vereinbarung zur Aufnahme der DB Regio Busgesellschaften in den bAV-TV EVG. In dieser verpflichten sich die Tarifvertragsparteien die Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, dass die Beschäftigten der Busgesellschaften zukünftig ebenfalls im gleichem Umfang von der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge profitieren. Dies soll bis spätestens 30.09.2020 geschehen.

Neu geschaffen wurde die Möglichkeit der Übertragung von Zeitguthaben in die bAV mit einem zusätzlichen Bonus. Ab Juli 2019 können die Beschäftigten Zeitguthaben aus Überzeit oder Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit ganz oder teilweise in die bAV übertragen. Als Zuschuss zahlt der Arbeitgeber für jede volle eingebrachte Stunde 5 Euro. Auf den eingebrachten Gesamtbetrag (Wert der Stunde plus 5 Euro Zuschlag) zahlt der Arbeitgeber zudem einen Bonus von 10 Prozent.

Erhöht wird zudem die bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden und Dual Studierenden. Hierbei haben wir eine Erhöhung um 500 Euro auf zukünftig 1.500 Euro Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge für Auszubildende und Dual Studierende durchgesetzt. Die zusätzlichen 500 Euro werden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung beziehungsweise dualen Studium in einem Unternehmen des Geltungsbereichs des bAV TV EVG und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach drei Jahren ununterbrochenem Be-

schäftigungsverhältnis in einem Unternehmen des Geltungsbereichs des bAV TV EVG gezahlt. Das gilt ab dem 01.01.2019.

Die Tarifregelungen zur betrieblichen Altersvorsorge wurden zudem in einem neuen Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns zusammengeführt.

12 Konzern JobTicketTV

Unsere Forderung:

Die Betriebsparteien sind verpflichtet, für alle Beschäftigten und Nachwuchskräfte Regelungen mit regionalen Verkehrsverbünden für alle Unternehmen im Einzugsbereich zu vereinbaren. Für Fernpendler muss der Anspruch außerhalb des Verbundes damit kombinierbar sein.

Verhandlungsergebnis:

Mit der Forderung der EVG, als Arbeitgeber künftig die Möglichkeiten für die Nutzung eines Job-Tickets anzubieten, hat sich die DB AG in den Tarifverhandlungen sichtlich schwergetan. Am Ende konnten wir uns aber durchsetzen: Wir haben den Arbeitgeber darauf verpflichtet, unverzüglich mit Verkehrsverbünden Verhandlungen aufzunehmen, damit auch Ihr die dort bereits bestehenden vergünstigten Angebote zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets in Anspruch nehmen könnt. Bedauerlich aus unserer Sicht: Die Deutsche Bahn wird diese Möglichkeit nur bei solchen Firmen-Job-Tickets eröffnen, bei denen sie selbst keinen Zuschuss leisten muss, damit die Vergünstigung zum Tragen kommt.

Über die Frage, wie das vielfach geforderte Job-Ticket am besten umgesetzt werden kann, ist in der EVG lange diskutiert worden. Gefunden werden sollte eine Möglichkeit, die schnell umgesetzt werden und von allen, die daran Interesse haben, genutzt werden kann.

Klar ist: Die alte WD-Fahrkarte wird nicht wiederkommen – auch wenn sich das viele Eisenbahnerinnen und Eisenbahner wünschen. Zu Zeiten der Bundesbahn war es möglich, kostenlos mit der Eisenbahn vom Wohnort zum Dienstort zu fahren (deshalb WD – Wohnort/Dienstort). Diese Möglichkeit gibt es nicht mehr, seitdem Wettbewerber im Regionalverkehr Ausschreibungen gewinnen und in Konkurrenz zur Deutschen Bahn auftreten. Fahrkarten für Beschäftigte von Eisenbahnverkehrsunternehmen gegenseitig anzuerkennen, ist da ein

schwieriges Unterfangen, auch wenn wir in allen NE-Bahnen viele Mitglieder haben und dem Wettbewerb insofern abgeschlossen gegenüberstehen, sofern er fair verläuft.

Eine durchgängige Fahrkarte vom Wohnort zum Arbeitsplatz lässt sich vor diesem Hintergrund auch finanziell nicht darstellen. Denn die erheblichen Kosten, die dafür anfallen, würde uns die DB AG in der Tarifrunde anrechnen. Da bliebe an Volumen für eine prozentuale Lohnerhöhung nur wenig übrig.

Von einer Lohnerhöhung profitieren alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner, von einem Job-Ticket nur die, die ein solches in Anspruch nehmen wollen. In manchen Regionen ist die Anbindung an den Schienenverkehr leider so schlecht, dass eine Fahrt mit der Eisenbahn nicht in Frage kommt, bei anderen machen die Arbeitszeiten eine Nutzung unmöglich. Auch wer zu Fuß, mit dem Fahrrad oder ganz bewusst mit dem Auto zu Arbeit fährt, wird kein Job-Ticket nutzen wollen, müsste sich die Kosten dafür aber anrechnen lassen. Das halten wir nicht für gerechtfertigt.

Wir haben den Arbeitgeber deshalb darauf verpflichtet, unverzüglich mit Verkehrsverbünden Verhandlungen aufzunehmen, damit auch Ihr die dort bereits bestehenden vergünstigten Angebote zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets in Anspruch nehmen könnt. Dabei wird der Arbeitgeber auch für Nachwuchskräfte im DB-Konzern die Voraussetzungen schaffen, in Verkehrsverbünden bestehende vergünstigte Angebote zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets in Anspruch nehmen zu können.

Am Ende muss ein Angebot herauskommen, das deutlich attraktiver ist als die normalen Angebote, die ein Verkehrsverbund Einzelreisenden bietet.

Wir halten diesen Weg für den richtigen, weil so Lösungen gefunden werden, die vor Ort passen. Wenn die DB AG es richtig macht, können unsere Kolleginnen und Kollegen ordentlich Geld sparen.

Der Konzernbetriebsrat wird eingebunden. Die DB AG muss nun zügig loslegen. Schon zum 31.12.2019 wird gemeinsam überprüft, wie weit die getroffenen Vereinbarungen bereits umgesetzt sind.

13 Arbeitszeit bei Firmenreisen

Unsere Forderung:

Reisezeit gleich Arbeitszeit.

Verhandlungsergebnis:

Die Frage musste endlich mal geklärt werden: Wie verhält es sich mit der Arbeitszeit, wenn nach dem eigentlichen Dienst oder in der Freizeit eine Firmenreise angetreten wird? Das haben wir im Rahmen der Tarifverhandlungen geklärt und damit die Forderung 13 aus unserem Forderungspaket durchgesetzt.

Für jede volle Stunde betrieblich notwendiger Wegezeit, die bei Firmenreisen außerhalb der angerechneten Arbeitszeit liegt, wird ab dem 1.1.2020 10 Euro (Auszubildende und Dual Studierende 3 Euro) Wegezeitentschädigung gezahlt. Angerechnet werden bis zu 8 Stunden reine Wegezeit pro Reisetag. Diese Regelung gilt für alle Unternehmen im Bereich der DB AG.

Und: sie musste hart verhandelt werden. Denn eigentlich wollte der Arbeitgeber alles lassen wie es ist. Eine Notwendigkeit, Beschäftigte, die außerhalb der Arbeitszeit Firmenreisen unternehmen, zu entschädigen, sah er eigentlich nicht. Das seien doch gar nicht so viele, hieß es zu Beginn der Verhandlungen – offensichtlich in völliger Unkenntnis der tatsächlichen Gegebenheiten.

Wir haben dann mal nach- und vor allem vorgerechnet. Denn die Kolleginnen und Kollegen beklagen sich in erheblichem Umfang darüber, noch nach dem Dienst oder in der Freizeit zu Besprechungen, Tagungen oder Seminaren anreisen zu müssen. Auch notwendige Arztbesuche oder Vernehmungen nach Suiziden sowie Zeugenaussagen bei tätlichen Übergriffen gehören dazu. Übers Jahr verteilt kommen so für alle Betroffenen Stunden in Millionenhöhe zusammen.

Das musste auch Ende auch der Arbeitgeber zugestehen. Und trotzdem wollte er der Forderung der EVG, dass in solchen Fällen Reisezeit als Arbeitszeit zu betrachten ist – und deshalb eine Wegezeitentschädigung/Entschädigung zu zahlen sei – nicht entsprechen.

Die Situation drohte zu eskalieren, denn die Verhandlungsdelegation der EVG zeigte sich unnachgiebig. Kompromissvorschläge des Arbeitgebers, entsprechende Regelungen nur für einen fest definierten Kreis an Beschäftigten zu treffen, wurden unsererseits abgelehnt. Wir wollen keine Eisenbahner erster oder zweiter Klasse. Und so mussten wir damit drohen, die Tarifverhandlungen in Gänze abubrechen, um der DB AG zu verdeutlichen, dass wir nur eine Vereinbarung für alle Betroffenen akzeptieren werden.

Diese klare Botschaft wurde verstanden. Nach einer guten Stunde interner Beratungen erklärte die DB AG sich grundsätzlich bereit, unseren Forderungen zu entsprechen. Detailfragen wurden im Anschluss in der Verhandlungsdelegation und der Arbeitsgruppe geklärt. So konnte erreicht werden, dass Teilzeitkräfte nicht benachteiligt, sondern gleichgestellt werden. Und für den Transportbereich wurde ein Wahlrecht zwischen bereits bestehenden und unseren neuen Regelungen vereinbart.

Über den aktuellen Verhandlungsstand haben wir mehrfach in unseren Video-Konferenzen berichtet, zu denen wir nach jeder Verhandlungsrunde unsere Mitglieder in die EVG-Geschäftsstellen eingeladen haben. Fragen, die dort zur unserer Forderung hinsichtlich „Arbeitszeit bei Firmenreisen“ (konkreter: Wegezeit gleich Arbeitszeit) gestellt wurden, dokumentieren wir in den nachfolgenden Fragen und Antworten (FAQ). Diese Übersicht wird in den nächsten Tagen fortlaufend ergänzt.

FAQ: Wegezeit gleich Arbeitszeit bei Firmenreisen

1. Was ist eine Firmenreise?

Eine Firmenreise ist eine durch den Beruf bedingte Reise, die vorübergehend außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstätte und auch außerhalb der Wohnung stattfindet. Das sind zum Beispiel Besprechungen, Tagungen oder Seminaren, notwendige Arztbesuche oder Vernehmungen nach Suiziden sowie Zeugenaussagen bei tätlichen Übergriffen.

2. Was zählt nicht zu Firmenreisen?

Tätigkeiten, bei denen das Reisen selbst zum Job gehört und bei denen die Reisezeiten anders (etwa durchs Gehalt) entschädigt werden, gelten nicht als Firmenreisen. Das gilt beispielsweise für Lokführer; Zugbegleiter oder LKW Fahrer – hier gehört das eigentliche Reisen zum Inhalt der Arbeit und wird als Arbeitszeit angerechnet.

Auch die beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung beziehungsweise die Fahrt dorthin gilt nicht als Firmenreise.

Aber: wenn Lokführer; Zugbegleiter oder LKW Fahrer außerhalb ihrer Arbeitszeit beispielsweise zu einer Fortbildung oder einem Seminar anreisen, werden pro Stunde Wegezeit außerhalb der Arbeitszeit 10 Euro Entschädigung bezahlt.

Gleiches gilt für Beschäftigte, bei denen häufige Ortswechsel zum Job gehört und die für die damit verbundene Reisezeit/Wegezeit eine spezielle Entschädigung (beispielsweise eine Auslöse oder ähnliches, mit der die Wegezeit schon entschädigt wird) erhalten. (das betrifft z.B. die Kolleginnen und Kollegen, die bisher nach § 44 Abs.2 BasisTV entschädigt wurden) Hier gehört das eigentliche Reisen zum Inhalt der Arbeit und

wurde bisher schon entschädigt. Alle diese speziellen Regelungen bleiben bestehen und werden bei der Neugestaltung der Zulagen in den Unternehmenstarifen 2019 geprüft.

Aber: wenn diese Kolleginnen und Kollegen außerhalb ihrer Arbeitszeit beispielsweise zu einer Fortbildung oder einem Seminar anreisen, werden pro Stunde Wegezeit außerhalb der Arbeitszeit 10 Euro Entschädigung bezahlt.

3. Mal ist von „Reisezeit“ die Rede, dann wieder von „Wegezeit“ – was ist konkret gemeint?

Wenn wir den umgangssprachlichen Begriff „Reisezeit“ verwenden, sprechen wir genau genommen von Wegezeit – so wie es in § 44 Basis TV definiert wird. Das ist die Zeit, die man braucht, um den Weg vom ständigen Beschäftigungsort zum auswärtigen Beschäftigungsort oder zum nächsten zurückzulegen.

Selbst wenn auch in den Urteilen des BAG von Reisewegen gesprochen wird oder der EuGH von Reisezeit spricht: gemeint ist immer die Wegezeit.

Entschädigungsfähig ist insofern die betrieblich notwendige Wegezeit. Grundlage ist die Zeit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (schnellste Verbindung, incl. Umstiegs- und Wartezeiten) vom ständigen Beschäftigungsort oder der Wohnung zum auswärtigen Beschäftigungsort oder beim Wechsel des auswärtigen Beschäftigungsortes. Nicht gemeint ist die „freie“ Zeit, die während einer auswärtigen Übernachtung oder als „Freizeit“ vor Ort verbracht wird.

4. Für welche Wegezeiten werden die 10 Euro Wegezeitentschädigung pro Stunde gezahlt?

Unser Ziel war es, den aus unserer Sicht unhaltbaren Zustand zu beenden, dass Kolleginnen und Kollegen nach ihrer regulären Arbeitszeit beispielsweise zu Schulungen oder Seminaren anreisen – und dies in ihrer Freizeit oder an ihrem freiem Tag tun (müssen), weil die gesetzten Termine keine andere Möglichkeit zulassen. Diese Zeit, die bislang unentgeltlich erbracht wurde, muss jetzt vergütet werden.

5. Was genau ist die Wegezeit?

Eine Definition von Wegezeiten gibt es schon in verschiedenen Tarifverträgen, etwa im DemografieTV und im NachwuchskräfteTV. Hier ist für die Berechnung der Pendelzeit (zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) festgelegt, dass bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (schnellste Verbindung) die reine Fahrzeit mit gegebenenfalls erforderlichen Umsteigezeiten genommen wird.

Zur Berechnung der Wegezeit lässt sich am einfachsten der DB Navigator verwenden. Bei Benutzung eines anderen Verkehrsmittels ist die reine Fahrzeit, ebenfalls mit notwendigen Umsteigezeiten zu berechnen.

6. Welche Grundsätze gelten für die Berechnung der 10 Euro Wegezeitentschädigung pro Stunde?

Die 10 Euro werden für jede volle Stunde Wegezeit außerhalb der angerechneten Arbeitszeit gezahlt.

Vereinfacht lässt sich sagen, dass die bisherige Sonn- und Feiertagsregelung jetzt auch an allen Tagen, vor und nach der Arbeitszeit gilt.

Angerechnet werden können maximal acht volle Stunden pro Reisetag.

7. Gelten die Grundsätze auch für Nachwuchskräfte?

Sofern Nachwuchskräfte außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit eine Firmenreise unternehmen müssen, können sie 3 Euro pro Stunde geltend machen.

8. Gelten die Grundsätze auch für Beamte?

Die Funktionsgruppen-Tarifverträge, in denen diese Grundsätze niedergeschrieben sind, gelten nur für Tarifkräfte – so, wie Tarifverhandlungen nur für Tarifkräfte geführt werden. Wir haben jedoch vereinbart, dass – wenn beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen – diese Regelungen auch für Beamte angewendet werden können. Das Bundeseisenbahnvermögen (BEV) muss jetzt prüfen, ob die Entschädigung auch gewährt werden kann.

9. Sind die 10 Euro pro Stunde Wegezeitentschädigung steuerfrei?

Die Wegezeitentschädigung gilt steuer- und auch beitragsrechtlich als Einkommen und muss versteuert werden.

10. Gibt es die Wegezeitentschädigung auch für Firmenreisen im Ausland?

Wenn es sich um eine angeordnete Firmenreise handelt, die von Deutschland ins Ausland führt und zurück, gilt die Regelung. Zu beachten ist jedoch, dass es die Begrenzung auf maximal 8 Stunden Wegezeit = 80 Euro pro Reisetag gibt.

Vor Ort gilt entweder die tatsächliche Arbeitszeit, mindestens jedoch die geplante Schicht, mindestens 1/261. (Teilzeit wird dabei gleichgestellt)

Zusätzlich gelten die bisherigen Reisekostenpauschalen und alle anderen entsprechenden Regelungen.

11. Für das Transportpersonal (§ 45 Abs. 6 oder 7 FGrTVe) gibt es schon eine Regelung. Für wen gilt diese?

Die bereits bestehende Regelung gilt für das Transportpersonal, also für alle die Tätigkeiten ausführen, die dem Fahrpersonal sowie unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen – einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes – zugeordnet sind. Das sind insbesondere Lokführer, Lokrangierführer, das Zugbegleitpersonal (einschließlich Gastromitarbeiter) und Fahrdienstleiter.

12. Was beinhaltet diese spezielle Regelung für das Transportpersonal?

Die regelt nur die vier Sonderfälle

- des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts,
 - der Arbeitsbesprechungen,
 - der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und
 - der Vernehmungen
- einschließlich der Aufenthalte.

Hier wird im Gegensatz zu § 44 Abs. 1 nur die tatsächliche Arbeitszeit verrechnet. Die Wegezeit, die zu diesen Fällen notwendig ist, wird zu 50% als Arbeitszeit angerechnet.

13. Worin besteht der Unterschied zur Regelung im BasisTV?

Im Absatz 1 BasisTV werden die tatsächlichen auswärtigen Arbeitszeiten, immer bis zur geplanten Schichtlänge, mindestens aber der durchschnittlichen Arbeitszeit von 1/261 angerechnet, beim § 45 Abs. 6 oder 7 wird nur die tatsächliche Inanspruchnahme vor Ort, also die Zeit auf dem Simulator oder beim Arzt angerechnet. Hier liegt der große Unterschied.

Beim § 44 Abs. 1. b) wird die Wegezeiten mit 10 Euro entschädigt (dies entspricht etwa 50% des Durchschnittsstundenlohnes) und beim § 45 Abs. 6/7 mit 50% als Arbeitszeit angerechnet.

14. Wir haben eine Wahlmöglichkeit zwischen der bestehenden und unserer neuen Regelung zu „Wegezeit gleich Arbeitszeit“ vereinbart. Gibt es unsererseits eine Empfehlung?

Grundsätzlich gilt: Jeder oder jede muss die Entscheidung für sich abwägen. Es gibt auch nur ein entweder oder.

Grundsätzlich halten wir unsere, im BasisTV festgehaltene Regelung für besser. Bei den vier Sonderfällen handelt es sich meist um kurze Veranstaltungen, die in der BasisTV Regelung mindestens auf 1/261tel aufgefüllt werden. Die Reisezeiten dazu liegen meist innerhalb der Schicht bzw. des 1/261tel und werden damit – wie bei allen anderen in diesen Fällen (auch heute schon) – voll vergütet und nicht – wie bisher – nur zu 50 %.

Liegen die Zeiten außerhalb der Arbeitszeit ist die Regelung gleichwertig. Im BasisTV gibt es 10 Euro und im 45 FGr 50 Prozent Zeit. Dies ist aber die Ausnahme beim § 45.

15. Welche Rolle hat das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Oktober 2018 zur Frage Reisezeit gleich Arbeitszeit gespielt?

Anders als in den Medien sehr verkürzt und plakativ dargestellt, bedeutet dieses Urteil nicht, dass Reisezeit nun grundsätzlich für alle Arbeitnehmer als Arbeitszeit gilt. Zum einen ging es im strittigen Fall um einen Auslandsaufenthalt, spezi-

ell um eine Vergütung von vermeintlichen Überstunden. Zum anderen stützt sich das Urteil vermutlich im Wesentlichen auf eine bestehende tarifliche Regelung des Bundesrahmentarifvertrages der IG BAU. Dies legt jedenfalls die der BAG Entscheidung vorangegangenen LArbG Entscheidung nahe (vgl. LArbG Mainz, Urt. v. 13.07.2017 – 2 Sa 468/16). Allgemeine Aussagen lassen sich deshalb derzeit aus dem Urteil des BAG nicht ableiten.

Insofern war es erforderlich unsere tarifliche Forderung durchzusetzen, die unseren Kolleginnen und Kollegen einen finanziellen Ausgleich bietet.

Unsere Bewertung zum BAG-Urteil findest Du in » **Ausgabe 3 des online-Magazins.**

14 Weiterentwicklung der Tariflandschaft im DB Konzern

Unsere Forderung:

Inhaltsgleiche Umwandlung der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge 1-6 in Unternehmenstarifverträge.

Verhandlungsergebnis:

Verfahrensregeln: Aus Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge (FGr 1-6 TV) werden Unternehmenstarifverträge

Wir können – aber wir müssen nicht. Wir werden aber ausführlich, in aller Ruhe und ohne Zeitdruck, gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen überprüfen, in welchen Tarifverträgen aus unserer Sicht Veränderungsbedarf im Hinblick auf bestehende Entgelt- und Zulagenstrukturen sowie auf geltende Arbeitszeitregelungen besteht.

Das Thema ist so komplex und vielschichtig, dass wir uns dafür ausreichend Zeit nehmen wollen. Im Rahmen der Tarifrunde DB AG 2018 wäre es nicht möglich gewesen, alle Aspekte ausgiebig zu erörtern, um ein Meinungsbild zu erhalten, das weitere Entscheidungen möglich macht.

Deshalb wollen wir das ganze Jahr 2019 nutzen, um – in enger Absprache mit den Mitgliedern der verschiedenen Tarifkommissionen – aber auch mit unseren Betriebsräten und Betriebsgruppen, die Weichen in die richtige Richtung zu stellen. Vorausgesetzt, es besteht dafür aus Eurer Sicht eine Notwendigkeit. Darüber entscheidet allein Ihr.

Den Auftrag der Tarifkommission, im Rahmen der Tarifverhandlungen die Voraussetzungen zur Weiterentwicklung der Tariflandschaft im DB Konzern zu schaffen, haben wir in diesem Zusammenhang umgesetzt. Die mit der DB AG vereinbar-

te Verfahrensregelung macht es möglich, den BasisTV und die Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge (FGr 1-6 TV) in Unternehmenstarifverträge überzuleiten.

Damit ändert sich zunächst nur der Name und sonst nichts. Schriftlich ist festgehalten: „**Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass alle bestehenden tarifvertraglichen Regelungen gültig sind, bis sie durch andere Regelungen abgelöst werden.**“

Ob und wie diese gegebenenfalls abgelöst werden, entscheiden allein wir gemeinsam. Wird keine Veränderung für notwendig erachtet, bleibt alles wie es ist. Festgehalten ist zudem: „Die Tarifvertragsparteien stellen (...) auch künftig dauerhaft einheitliche Laufzeiten der Unternehmenstarifverträge sowie die Stimmigkeit des Tarifsystems, insbesondere des Entgeltsystems, sicher“.

Die Frage, ob einzelne Tarifverträge unternehmensspezifisch weiterentwickelt werden sollen und welche Anpassungen möglicherweise in der Entgelt- und Zulagenstruktur oder im Bereich von Arbeitszeitregelungen nötig sind, wird im Anschluss sehr sorgfältig geprüft werden. Dazu wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in der alle Unternehmensbereiche vertreten sind.

Ausführlich diskutiert wird in diesem Zusammenhang auch die Frage, wie den speziellen tarifpolitischen Interessen einzelner Berufsgruppen in einem sich verändernden Markt auch künftig Rechnung getragen werden kann.

In einer großen „Zukunftswerkstatt“ werden dann im Herbst 2019 alle Aspekte noch einmal ausführlich erörtert. Erst dann sollen erste Entscheidungen fallen.

15/16 Weiterentwicklung der Tariflandschaft im DB Konzern

Unsere Forderung:

15: Entgelt- und Zulagenstruktur in allen Unternehmens- und Haustarifverträgen überarbeiten und anpassen.

16: Arbeitszeitregelungen in allen Unternehmens- und Haustarifverträgen überarbeiten und anpassen.

Verhandlungsergebnis:

Die DB AG konnte darauf verpflichtet werden, Geld zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Zulagensystems bereit zu stellen. Damit wollen wir uns 2019 in aller Ruhe beschäftigen; das hierfür vereinbarte Volumen in Höhe von 0,7 Prozent gibt uns

dafür die notwendigen Gestaltungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sollen auch die Arbeitszeitregelungen angepasst werden.

17 BranchenTV SPNV

Unsere Forderung:

Abschluss eines BranchenTV SPNV+.

Verhandlungsergebnis:

Es ist uns gelungen, den BranchenTV SPNV weiterzuentwickeln. Wir konnten uns mit der DB AG auf einen abschlussreifen Tarifvertragstext verständigen, mit dem wir im neuen Jahr auch in die Verhandlungen mit den NE-Bahnen starten.

18 BetrRz-TV EVG

(Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns)

Unsere Forderung:

Erhöhung und Verlängerung der Laufzeit.

Verhandlungsergebnis:

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die unter den Betriebsrentenzuschusstarifvertrag (BetrRZ TV) fallen gibt es gute Neuigkeiten: Die Laufzeit wurde erneut verlängert – bis zum 28.02.2021.



NachwuchskräfteTV (19–25)

19 Erhöhung der Ausbildungs- und Studienvergütungen

Unsere Forderung:

150 Euro monatlich mehr für alle.

20 Geltungsbereich NachwuchskräfteTV EVG

Unsere Forderung:

Aufnahme aller DB Regio Busgesellschaften in den Geltungsbereich des NachwuchskräfteTV EVG

21/22 Mietkostenzuschuss

Unsere Forderung:

Erhöhung des Arbeitgeberanteils und Reduzierung des Eigenanteils.

Neben der Wohnung am Ort der berufspraktischen betrieblichen Praxiseinsätze ist auch die Wohnung am Studienort beim Anspruch auf Mietkostenzuschuss zu berücksichtigen.

23 Urlaubsgrundsätze

Unsere Forderung:

Mindestens 28 Urlaubstage für alle Auszubildenden und Dual Studierenden.

24 Zertifizierte Zusatzqualifikationen

Unsere Forderung:

Anspruch auf „zertifizierte Zusatzqualifikationen“ für Auszubildende und Dual Studierende vereinbaren.

25 Vergütung für Dual Studierende

Unsere Forderung:

Einführung einer Vergütung für das 4. Studienjahr.

Verhandlungsergebnis (19–25):

Das darf man wohl eine mehr als erfolgreiche Tarifrunde nennen. Von den sieben Forderungen, mit denen die EVG-Jugend in die Tarifverhandlungen gegangen ist, konnten alle sieben Forderungen durchgesetzt werden!



Ihr könnt diesen Film auch bei Vimeo [» herunterladen](#)

28 Tage Mindesturlaub für alle Auszubildenden und Dual-Studierenden? Zum 01.01.2019 durchgesetzt! Erhöhung des Mietkostenzuschusses und Verringerung des Eigenanteils? Zum 01.03.2019 durchgesetzt! Künftig werden nur noch 10 Prozent der monatlichen Ausbildungs- oder Studienvergütung als Mindesteigenanteil für die monatliche Nettokaltmiete berechnet. Gleichzeitig muss der Arbeitgeber nun einen Mietkostenzuschuss in Höhe von 60 Prozent leisten.

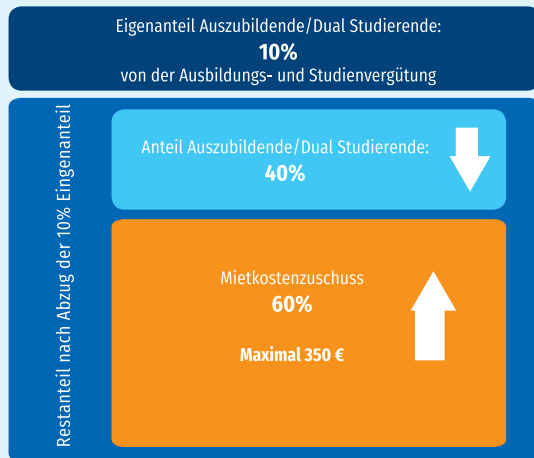
Die durchgesetzten Verbesserungen beim Mietkostenzuschuss gelten dabei ab Inkrafttreten auch für bereits bestehende Mietkostenzuschüsse. Das haben wir in den so genannten Ausführungsbestimmungen geregelt. Dort heißt es:

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen von § 20 Abs. 3 Buchst. b und c wird die Neuberechnung bereits bestehender Mietkostenzuschüsse anhand der neuen Werte (10% Mindesteigenanteil, 60% Mietkostenzuschuss) und der zu diesem Zeitpunkt geltenden Ausbildungs- bzw. Studienvergütung durchgeführt.

Bei der Forderung nach einem Mietkostenzuschuss sowohl am berufspraktischen betrieblichen Praxiseinsatz oder am Studienort konnte ein Wahlrecht für Dual Studierende vereinbart werden, das es bislang nicht gab. Dieses gilt ab 01.01.2019.

Mietkostenzuschuss

monatliche Kaltmiete



Berechnung des Mietkostenzuschusses beispielhaft eines Auszubildenden im 1. Jahr der FG – TVe

1. Berechnung des Eigenanteils:

Der Eigenanteil für die monatliche Kaltmiete wird künftig 10% der Ausbildungs und Studienvergütung betragen.

Beispiel: 10% von 904,49 Euro (Ausbildungsvergütung) = 90,45 Euro

2. Abzug des Eigenanteils von der Kaltmiete:

Um den verbleibenden Betrag der Kaltmiete zu erhalten, wird der bereits in Punkt 1 berechnete Eigenanteil von der Nettokaltmiete abgezogen.

Beispiel: 414,30 Euro Kaltmiete – 90,45 Euro = 323,85 Euro

3. Berechnung des Arbeitgeberanteils zum Mietkostenzuschuss:

Der Arbeitgeberanteil zum Mietkostenzuschuss wird zukünftig 60% des im Punkt 2 berechneten verbleibenden Betrages der Nettokaltmiete betragen.

Beispiel: 60% von 323,85 Euro = 194,31 Euro

In diesem individuellen Beispiel erhält der Auszubildende 194,31 Euro

Erfolg auf ganzer Linie!

Ausbildungs- und Studienvergütung

In der fünften Verhandlungsrunde, in der über mehr Geld verhandelt wurde, konnte dann die Erhöhung der Ausbildungs- und Studienvergütung durchgesetzt werden. 150 Euro mehr pro Monat war der maximal geforderte Betrag, 100,- Euro sind es geworden – ein hervorragendes Verhandlungsergebnis. Gezahlt werden diese in zwei Stufen (60 Euro zum 01.07.2019; 40 Euro zum 01.07.2020). Eine Einmalzahlung in Höhe von 460 Euro wird für den Zeitraum von Oktober 2018 bis Juni 2019 für Auszubildende und Dual Studierende im Februar 2019 ausgezahlt.

Außerdem

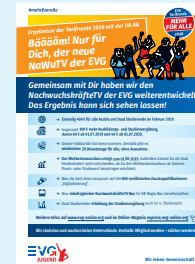
Auch von weiteren Tarifverträgen, die im Rahmen der Tarifrunde 2018 abgeschlossen wurden, profitieren unsere Nachwuchskräfte. So gelten die Regelungen im Hinblick auf die Wegezeit bei Firmenreisen sinngemäß. Für Auszubildende und Dual Studierende bedeutet dies, dass sie für Ihre Wegezeit eine Entschädigung pro Reisetag für jede volle Reise-Stunde, max. jedoch für acht Reisetage, in Höhe von 3,00 Euro je Stunde erhalten. Ebenso wird der Arbeitgeber auch für Nachwuchskräfte im DB-Konzern die Voraussetzungen schaffen, in Verkehrsverbünden bestehende vergünstigte Angebote zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets in Anspruch nehmen zu können. Dazu heißt es: Die Deutsche Bahn verpflichtet sich, unverzüglich mit Verkehrsverbünden Verhandlungen aufzunehmen, mit dem Ziel entsprechende Rahmenverträge, zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets, abzuschließen.

Erhöht wird zudem die bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden und Dual Studierenden. Hierbei haben wir eine Erhöhung um 500 Euro auf zukünftig 1.500 Euro Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge für Auszubildende und Dual Studierende gefordert. Die zusätzlichen 500 Euro werden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung bzw. dualen Studium in einem Unternehmen des Geltungsbereichs des bAV TV EVG und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach drei Jahren ununterbrochenem Beschäftigungsverhältnis in einem Unternehmen des Geltungsbereichs des bAV TV EVG gezahlt. Zum 01.01.2019 durchgesetzt!

Weitere Erfolge

- Der Anspruch auf IHK-zertifizierte Zusatzqualifikationen während der Ausbildung? Zum 01.01.2019 durchgesetzt!
- Einführung einer Vergütung für das vierte Studienjahr? Zum 01.01.2019 durchgesetzt!
- Auch die Ausdehnung des Geltungsbereichs des NachwuchskräfteTV EVG auf die Busgesellschaften von DB Regio konnte durch einen inhaltsgleichen NachwuchskräfteTV Bus EVG zum 01.01.2019 durchgesetzt werden.

Download



[Aushang „Der neue NachwuchsTV der EVG“ \(PDF, 770 KB\)](#)

[Infografik: „Nur für Dich – der neue NaWuTV der EVG“ \(PDF, 80 KB\)](#)

DemografieTV (26–28)

26/27 Besondere Teilzeit im Alter

Unsere Forderung:

Verlängerung der besonderen Teilzeit im Alter für 24 Monate.

Bei unregelmäßig verteilter Arbeitszeit sind die 45 Regenerationsschichten zu gewährleisten.

Verhandlungsergebnis:

Verlängerung der besonderen Teilzeit

Die Besondere Teilzeit im Alter wird für 24 Monate verlängert. Das bedeutet konkret: alle Beschäftigten, die die sonstigen Voraussetzungen für die besondere Teilzeit im Alter erfüllen und bis zum 31.12.2020 das Alter von 59 erreichen, können die besondere Teilzeit im Alter bis zu ihrer Rente nutzen.

Regenerationsschichten

Klargestellt ist, dass die 45 Regenerationsschichten auch bei unregelmäßig verteilter Arbeitszeit zu gewährleisten sind. Zudem haben wir eine Klarstellung aufgenommen um zu vermeiden, dass bei ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit die 45 Regenerationsschichten zu Minderzeit führen können.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Und wir haben durchgesetzt, dass bei feststehender dauerhafter Leistungswandlung (z.B. Betriebsdienstuntauglichkeit) im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM-I) ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht bis das BEM-I abgeschlossen ist.



28 Erweiterter Rechtsschutz

Unsere Forderung:

Erweiterter Rechtsschutz bei Übergriffen und Unfällen im Arbeitsverhältnis.

Verhandlungsergebnis:

Besonderer Rechtsschutz bei Übergriffen und Eisenbahnunfällen

Wenn Eisenbahnerinnen und Eisenbahner im Dienst Opfer von Gewalt werden, muss der Arbeitgeber seiner Verantwortung gegenüber seinen Beschäftigten gerecht werden. Damit alle Betroffenen die Möglichkeit haben, ihre zivilrechtlichen Ansprüche gegenüber Tätern durchzusetzen, haben wir im Rahmen unserer Tarifverhandlungen mit der DB AG einen besonderen Rechtsschutz vereinbart.

Wir haben dies im DemografieTV verankert, da damit alle die Dienstkleidung/Arbeitskleidung tragen erfasst sind. Damit sind nicht nur die Zugbegleiter, KiN oder Lokführer von dieser Regelung erfasst, sondern alle Mitarbeiter die normalerweise im Kundenkontakt stehen oder als DB Mitarbeiter wahrgenommen werden. Also auch Mitarbeiter von DB Sicherheit, DB Vertrieb, DB Services, DB Kommunikationstechnik und die Busfahrer.

Umfasst ist die Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem geeigneten Rechtsbeistand. Erstattungsfähig sind die erforderlichen Kosten der Rechtsberatung und Rechtsverfolgung. Hierzu zählen die Gebühren von Rechtsanwälten nach dem RVG für die außergerichtliche und gerichtliche Wahrnehmung der rechtlichen Interessen, die jeweiligen Gerichtskosten und Kosten für gerichtliche bestellte Sachverständige. Das gilt für alle Instanzen.

Auch etwaige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile des Arbeitnehmers durch die Gewährung des Rechtsschutzes werden durch den Arbeitgeber ausgeglichen.

Diese Regelungen gelten sinngemäß auch für zugewiesene Beamte, sofern dem beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Die EVG bietet mit „Ruf Robin“ und den besonderen Leistungen des „Fonds soziale Sicherung“ weitere Unterstützungsleistungen an.

LangzeitkontenTV (29–36)

29 Kernforderung LangzeitkontenTV

Unsere Forderung:

Langzeitkonto mit selbstbestimmter flexibler Zeitentnahme während des gesamten Berufslebens

Verhandlungsergebnis:

Beim Thema Langzeitkonten haben wir zwei neue Regelungen durchgesetzt. Es gibt nun die Möglichkeit einer kurzfristigen Zeitentnahme bei Erkrankung von Kindern nach Ablauf des Kinderkrankengeldes (durch die Krankenkasse). Für privat Versicherte gelten die entsprechenden Regelungen ihrer Krankenversicherung.

Diese Entnahme kann mehrmals jährlich erfolgen, wenn beispielsweise mehrere Kinder in der Familie sind oder Kinder mehrfach im Jahr erkranken. Entsprechende Anträge müssen unverzüglich gestellt werden, die Entscheidung hat unverzüglich zu erfolgen. Bei Problemen kann die Clearingstelle gemäß RKBV „Beruf, Familie und Biografie“ angerufen werden.

Darüber hinaus haben wir kürzere Antragsfristen für die Entnahme von Zeiten für die Freistellung vereinbart, damit könnt ihr noch flexibler und damit selbstbestimmter Zeiten entnehmen.

30 Geltungsbereich LangzeitkontenTV

Unsere Forderung:

Aufnahme aller DB Regio Busgesellschaften in den Geltungsbereich des Lzk-TV.

Verhandlungsergebnis:

Die DB Regio Busgesellschaften, die bisher noch nicht im Geltungsbereich waren, werden in den Geltungsbereich aufgenommen.

31 Freistellung

Unsere Forderung:

Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall in der Freistellung vereinbaren.

Verhandlungsergebnis:

Bei der Einbringung von Urlaub in das Langzeitkonto wird ein Risikozuschlag von 5 Prozent als pauschale Abgeltung für eventuell auftretende Krankheitstage gezahlt.

32 Fördervereinbarung

Unsere Forderung:

Fördervereinbarung 2018/2019 vereinbaren.

Verhandlungsergebnis:

Wie in den letzten Jahren wurde eine neue Fördervereinbarung 2018/2019 für das Langzeitkonto vereinbart. Darin sind die Forderungen 32 bis 35 enthalten. Also der Bonus für Überzeit bzw. Geld, die ins Langzeitkonto eingezahlt werden und die Freistellung für die Gesundheitswoche.

33 Zweckgebundene Freistellung

Unsere Forderung:

3 Tage Freistellung für Gesundheitswoche vereinbaren für 2019.

Verhandlungsergebnis:

Für ältere Kolleginnen und Kollegen, die die besondere Teilzeit im Alter nicht wahrnehmen oder die Voraussetzungen hierfür nicht erfüllen, konnten wir die Freistellung zur Teilnahme an der Gesundheitswoche von 2 auf 3 Tage erhöhen.

34 Bonus Entgelteinzahlung

Unsere Forderung:

Verlängerung und Erhöhung auf 20 % Bonus bis zu 2400 Euro für 2019.

Verhandlungsergebnis:

Wir haben den Bonus auf die Entgelteinzahlung von 15 Prozent ins Langzeitkonto verlängert und den Höchstbetrag für Bonuszahlungen von (vorher 1.800 Euro) auf jetzt 2.400 Euro erhöht.

35 Bonus Überzeit

Unsere Forderung:

Verlängerung 5 Euro Bonus pro Überstunde für 2019.

Verhandlungsergebnis:

Der Bonus für das Einbringen von Überzeit wird verlängert. Auch 2019 gibt es 5 Euro Bonus pro Überstunde, die ins Langzeitkonto eingebracht wird.

36 Auszahlung Bonus Lzk

Unsere Forderung:

Wahlrecht der Förderung Bonus Überzeit oder Bonus Entgelt einführen.

Verhandlungsergebnis:

Das Wahlrecht Überstunden oder Geld wird mit der Fördervereinbarung 2019/2020 umgesetzt. Das bedeutet, dass man in Zukunft wählen kann, ob man Überzeit oder Geld – mit Bonus – einbringen möchte und nicht, wie bisher, die Einbringung von Überzeit mit Bonus, den Bonus bei Geld blockiert.



Entgelt und EVG-Wahlmodell (37)

37 Entgelt und EVG-Wahlmodell

Unsere Forderung:

7,5 Prozent einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell

Verhandlungsergebnis:

Wir konnten eine Lohnerhöhung von insgesamt 6,1 Prozent in zwei Stufen durchsetzen, einschließlich einem Mehr vom EVG-Wahlmodell. So steigen die Löhne zum 1.7.2019 um 3,5 Prozent und zum 1.7.2020 noch einmal um 2,6 Prozent, einschließlich des EVG-Wahlmodells.

Beim EVG-Wahlmodell könnt Ihr erneut zwischen 2,6 Prozent mehr Geld, sechs Tagen mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung wählen. Umgesetzt wird die Wahlmöglichkeit „mehr Urlaub“ systembedingt zum 1.1.2021. Alle, die sich für „mehr Urlaub“ entscheiden, erhalten im August 2020 – für die Zeit vom 1.7.2020 bis 31.12.2020 – eine Einmalzahlung in Höhe von 700 Euro.

Für die neun Monate vom Auslaufen des Tarifvertrages bis zur ersten prozentualen Lohnerhöhung wurde eine Einmalzahlung von 1.000 Euro vereinbart, die im Februar 2019 ausbezahlt wird. Dieser hohe Betrag stellt für uns eine wichtige soziale Komponente für die unteren Lohngruppen dar.

Zudem konnte die DB AG darauf verpflichtet werden, Geld zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Zulagensystem bereit zu stellen. Damit wollen wir uns 2019 in aller Ruhe beschäftigen; das hierfür vereinbarte Volumen in Höhe von 0,7 Prozent gibt uns dafür die notwendigen Gestaltungsmöglichkeiten.

Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 29 Monaten und läuft am 28.2.2021 aus. Der Bundesvorstand der EVG muss dem vorliegenden Tarifabschluss noch zustimmen.



Weitere Tarifverträge

TV EXPRESS Fernverkehr und TV EXPRESS S-Bahn Hamburg

In den Verhandlungen zur Tarifrunde DB AG 2018 konnten wir unter anderem auch für die Tarifverträge TV EXPRESS Fernverkehr und TV EXPRESS S-Bahn Hamburg deutliche Verbesserungen erzielen.

Nachdem wir 2016 in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen (FGr-TVe) die Deckelung des Schicht-Zusatzurlaubes aufheben konnten, haben wir nun auch in den Tarifverträgen EXPRESS hierzu eine neue adäquate Staffe- lung durchsetzen können:

Ab 2019 wird neu pro Kalenderjahr Zusatzurlaub nach folgen- der Staffel gewährt:

- ab der 129. bis zur 150. Schicht im Kalenderjahr statt bis- her 2 Tage,
- neu 4 Tage Zusatzurlaub, ab der 151. Schicht im Kalender- jahr
- statt bisher 4 Tage, neu 6 Tage Zusatzurlaub und neu
- ab der 170. Schicht im Kalenderjahr 7 Tage Zusatzurlaub
- Für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Lebensjahr erhöht sich der erworbene Anspruch um einen weiteren Tag. Neu können somit bis zu 5 Tage mehr Zusatzurlaub erreicht werden.

Wegen falscher Tarifauflegungen in den Werken, haben wir in den FGr-TVen Klarheit bezüglich der Anwendung der jeweili- gen Tarifregelungen für „Normalschichtleistende“ und „Dau- ernachtschichtleistende“ geschaffen.

Der TV EXPRESS Fernverkehr und der TV EXPRESS S-Bahn Hamburg werden zum 1. Januar 2019 befristet mit einer Lauf- zeit bis zum 31. Dezember 2019 wieder in Kraft gesetzt. Dann laufen sie wieder ohne Nachwirkung aus.

UmsatzTV Fernverkehr

DB Fernverkehr AG – UmsatzTV Fernverkehr wird wieder in Kraft gesetzt

Der zum 31. Dezember 2018 gekündigte Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der DB Fernverkehr AG (Um- satzTV Fernverkehr) wird zum 01. Januar 2019 wieder unver- ändert in Kraft gesetzt. Der Tarifvertrag regelt unter anderem die Umsatzbeteiligung, die besonderen Arbeitszeitbestim- mungen sowie den Qualitäts-Bonus des Bordpersonals bei der DB Fernverkehr AG.

Vor dem Hintergrund der in 2019 anstehenden Neugestaltung des Tarifsystems im DB Konzern, mit einer neugestalteten un- ternehmensbezogenen Tarifstruktur zur Schaffung von eigen- ständigen Unternehmenstarifverträgen, ist die Laufzeit des UmsatzTV Fernverkehr bis zum 31. Dezember 2019 begrenzt.

Dann laufen neu der Abschnitt IV: „Besondere Arbeitszeitbe- stimmungen für den Bereich Bordgastronomie“ (Stichwort „Darmstädter Schichten“) sowie bisher schon der Abschnitt V: „Qualitäts-Bonus Bordservice Fernverkehr“ ohne Nachwir- kung aus.



Dieses pdf gibt den Stand des Sonder-Express vom 22.12.2018 wieder. Aktuelle Informationen und Ergänzungen finden sich in der online-Ausgabe. Diese kann im Internet unter express.evg-online.org aufgerufen werden.

Aushänge

Wichtiger Hinweis für alle Kolleginnen und Kollegen, die an unserem Warnstreik am 10.12.2018 teilgenommen haben!!



HINTERGRUND:

Bei einem Streik* handelt es sich um eine kollektive Arbeitsverweigerung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, Forderungen gegenüber ihrem Arbeitgeber durchzusetzen.

In dieser Zeit wird nicht gearbeitet, das Arbeitsverhältnis ruht folglich. Die entsprechenden Zeiten werden nicht bezahlt und vom Gehalt abgezogen.

Der Arbeitgeber darf aber nicht in die AZ-Konten eingreifen und von sich aus die Konten korrigieren.

Richtig wäre die Ausfallstunden wegen Streik als unbezahlt zu buchen und diese in Geld vom Gehalt abzuziehen.

In der von uns mit dem Arbeitgeber vereinbarten „Maßregelungsklausel“ ist deshalb geregelt, dass der Arbeitnehmer formlos beantragen kann, hierfür Überzeit zu verwenden. Dies führt dann dazu, dass der Arbeitgeber im Arbeitszeitkonto die Zeit korrigieren kann und kein Entgelt abgezogen werden muss.

**Streiks, also auch Warnstreiks, sind in Deutschland als Mittel des Arbeitskampfes durch das Grundgesetz gewährleistet. Der Art. 9 GG schützt verfassungsrechtlich die sogenannte Tarifaufonomie und die Maßnahmen, die hierfür erforderlich sind. Der Streik ist ein Grundrecht zur Durchsetzung tariflicher Forderungen.*

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Vorstandsbereich Stellvertretende Vorsitzende • Regina Rusch-Ziemba • Abteilung Tarifpolitik

E-Mail: tarifpolitik@evg-online.org • www.evg-online.org



Schick uns ein Bild von Deiner Feier zum Tarifabschluss!

Gemeinsam haben wir unsere Forderungen in der Tarifrunde DB AG 2018 durchgesetzt – jetzt wollen wir unseren tollen Erfolg gemeinsam feiern.

Wir würden uns über ein **Foto von Dir** freuen, mit dem Du uns zeigst, wie Du – vielleicht gemeinsam mit Deinen Kolleginnen und Kollegen – richtig was los machst. Das wäre der richtige Abschluss dieser ganz besonderen Tarifrunde, die geprägt war vom **persönlichen Engagement unserer Mitglieder**.

Schick uns Deine Feierbilder per Mail an kommunikation@evg-online.org

Wir machen daraus eine große Bilder-Collage, die uns alle noch lange an die Tarifrunde DB AG 2018 erinnern wird.

Schick uns Deine Bilder bis Freitag, 18.1.2019

Tarifrunde 2018 bei der DB AG Das haben wir durchgesetzt



Verpflichtung der DB AG, mit den Verkehrsverbünden ein Job-Ticket zu vereinbaren

Wir haben die DB AG darauf verpflichtet, **unverzüglich mit Verkehrsverbünden Verhandlungen aufzunehmen**, damit auch Ihr die dort bereits bestehenden vergünstigten Angebote zum Erwerb von Firmen-Job-Tickets in Anspruch nehmen könnt.

Am Ende muss ein Angebot herauskommen, das deutlich attraktiver ist als die normalen Angebote, die ein Verkehrsverbund Einzelreisenden bietet.

Wir halten diesen Weg für den richtigen, weil so Lösungen gefunden werden, die vor Ort passen. Wenn die DB AG es richtig macht, können unsere Kolleginnen und Kollegen ordentlich Geld sparen.

Der Konzernbetriebsrat wird eingebunden. Schon zum 31.12.2019 wird gemeinsam überprüft, wie weit die getroffenen Vereinbarungen bereits umgesetzt sind.



Alle Infos zum Tarifabschluss in unserem Online-Magazin express.evg-online.org 

Ergebnisse der Tarifrunde 2018 mit der DB AG

**Bääääm! Nur für
Dich, der neue
NaWuTV der EVG**



**Gemeinsam mit Dir haben wir den
NachwuchskräfteTV der EVG weiterentwickelt.
Das Ergebnis kann sich sehen lassen!**



→ Einmalig 460 € für alle Azubis und Dual Studierende im Februar 2019.



→ Insgesamt **100 € mehr Ausbildungs- und Studienvergütung**,
davon 60 € ab 01.07.2019 und 40 € ab 01.07.2020.



→ Unsere Solidarität hat keine Grenzen. Deshalb gibt es
mindestens 28 Urlaubstage für alle, ohne Ausnahme.



→ **Der Mietkostenzuschuss steigt zum 01.03.2019.** Außerdem kannst Du als Dual
Studierende/r jetzt entscheiden, ob Du den Mietkostenzuschuss an Deinem
Praxis- oder Studienort beantragen möchtest.



→ Neu: Du hast einen Anspruch auf die **IHK-zertifizierten Zusatzqualifikationen**
„Digitalisierung“.



→ Neu: **Inhaltsgleicher NachwuchskräfteTV Bus** für DB Regio Bus-Gesellschaften.



→ Dual Studierende: **Erhöhung der Studienvergütung** auch im 4. Studienjahr.

Weitere Infos auf www.evg-online.org und im Online-Magazin express.evg-online.org 

Wir sind eins und machen keine Unterschiede. Deshalb: Mitglied werden – stärker werden!

Tarifrunde 2018 bei der DB AG Das haben wir durchgesetzt



Besonderer Rechtsschutz bei Übergriffen und Eisenbahnunfällen

Wenn Beschäftigte im Eisenbahn- und Busbereich im Dienst **Opfer von Gewalt** werden, muss der Arbeitgeber seiner Verantwortung gegenüber seinen Beschäftigten gerecht werden. Damit alle Betroffenen die Möglichkeit haben, ihre zivilrechtlichen Ansprüche gegenüber Tätern durchzusetzen, haben wir im Rahmen unserer Tarifverhandlungen mit der DB AG einen **besonderen Rechtsschutz** vereinbart.



Ausnahmslos alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kundenkontakt (für die Tragepflicht oder -berechtigung für Dienst- oder Arbeitskleidung besteht) erhalten durch die DB AG **Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem Anwalt**. Zudem können die Kosten für einen Rechtsanwalt, die Gerichtskosten und die Kosten für gerichtlich bestellte Sachverständige erstattet werden.

Diese Regelungen gelten sinngemäß auch für **zugewiesene Beamte**, sofern dem beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Die EVG bietet mit „Ruf Robin“ und den besonderen Leistungen des „Fonds soziale Sicherung“ weitere Unterstützungsleistungen an.

Alle Infos zum Tarifabschluss in unserem Online-Magazin express.evg-online.org 

Eure Unterstützung in der Tarifrunde 2018 war großartig ...



... mit tollen Aktionen und einem Warnstreik haben wir unsere Forderungen gemeinsam durchgesetzt!

6,1 % mehr Geld in zwei Stufen einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell

- 3,5 % mehr zum 1.7.2019
- Weitere 2,6 % mehr zum 1.7.2020 als EVG-Wahlmodell

Du allein entscheidest, ob Du diese 2,6 % in Form von mehr Geld, 6 Tagen mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung haben möchtest.*

- Eine Einmalzahlung in Höhe von 1.000 € für die Zeit vom 1.10.2018 bis 30.6.2019, zahlbar zum Februar 2019
- Die Erhöhung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge um 1,1 % auf 3,3 %, mindestens aber 75 € ab dem 1.1.2020
- Eine deutlich schnellere, selbstbestimmte und flexible Zeitentnahme aus dem Langzeitkonto während des gesamten Berufslebens
- 0,7 % des Volumens zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Zulagensystems in allen Unternehmens-Tarifverträgen. Damit wollen wir 2019 beginnen.

Insgesamt konnten wir in dieser Tarifrunde **alle unsere 37 Forderungen durchsetzen**. Das ist uns nur dank Eures großartigen Engagements und dank unseres Warnstreiks gelungen. **Danke. Wir leben Gemeinschaft – deshalb sind wir so erfolgreich.**

Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 29 Monaten – bis 28.2.2021. Mehr Infos auf unserer Homepage www.evg-online.org und im EVG-Express unter express.evg-online.org

* Umgesetzt wird die Wahlmöglichkeit „mehr Urlaub“ systembedingt zum 1.1.2021. Alle, die sich für mehr Urlaub entscheiden, erhalten im August 2020 eine Einmalzahlung in Höhe von 700 Euro für den Zeitraum vom 1.7.2020 bis 31.12.2020.