



Fragen und Antworten

zum
Tarifabschluss
Einkommensrunde
DB AG 2014 - 2015

Stand 23.06.2015

Zulagen

Welche Zulagen werden zum 01.07.2015 bzw. zum 01.05.2016 erhöht?

Im § 22 der FGr-TVe ist geregelt, welche Zulagen jeweils entsprechend der linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte erhöht werden. Es sind die Sonntags-, Feiertags-Überzeit-, Rufbereitschafts- und Erschwerniszulagen und die Leistungsprämie Rangierdienst.

Neu: Die Leistungszulagen für die Lrf und den Transportlogistiker werden entsprechend der Protokollnotizen im § 21 Abs. 3 und 3a aufgenommen.

Warum wird die Samstagszulage nicht erhöht?

Die linearen Anpassungen bestimmter Zulagen - gemäß § 22 FGr-TVe - ist die Nachfolge-Regelung der Altbestimmungen des ehemaligen LTV-DB. Damals gab es noch eine völlig andere Anpassungssystematik. So mussten die Tabellenentgelte um mindestens 12 % angehoben werden, bis die Zulagen ebenfalls entsprechend angehoben wurden. Diese Systematik gilt noch heute im Öffentlichen Dienst.

Bei der Einführung des damaligen ZTV konnten wir diese Systematik verbessern und vereinbaren, dass die Zulagen entsprechend den linearen Prozentsätzen sofort angepasst werden. Auch ist es uns in den letzten Jahren gelungen, verschiedene weitere Zulagen in diese Regelung einzubeziehen.

Was die Samstagszulage jedoch betrifft, hat sich der AG stets geweigert, diese ebenfalls so zu behandeln. Im Gegenteil, der AG wollte und will diese Zulage wenn möglich abschaffen. Im LfTV hat er das bereits mit der GDL vereinbart. Die Samstagszulage an sich spielt, was das ausbezahlte Volumen betrifft, übrigens keine große Rolle bei der DB AG. Außerdem ist sie im Gegensatz zur bspw. der Sonntagszulage zu versteuern. Deshalb wäre eine Umschichtung des Volumens in die steuerfreie Sonntagszulage zu überdenken. In der FGr-Tarifkommission bzw. ehemaligen Verbands-TK, wurden hierzu - unabhängig von der AG-Forderung sie abzuschaffen - bereits entsprechende Überlegungen angestellt. Letztendlich ist eine Entscheidung deshalb nicht getroffen worden, weil die Beschäftigten im Vertrieb Nachteile hätten. Sie arbeiten oft an Samstagen, an Sonntagen nicht.

Werden die Nacht- und Schichtzulagen auch zum 01.07.2015 bzw. zum 01.05.2016 erhöht?

Nein! Die Dynamisierung der Nacht- und Schichtzulagen war eine der Forderungen im 16-Punkte-Programm. Der Arbeitgeber hat die entsprechende Umsetzung in dieser Einkommensrunde verweigert.

Diese Forderung wird in den Themenspeicher zum „TV Arbeit 4.0 FGr“ aufgenommen.

Einmalzahlungen

Ich war in Elternzeit und habe keine Abschlagszahlung erhalten.

Was bekomme ich im Juli als Einmalzahlung?

Für die Monate Juli 2014 bis Juni 2015 wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 1.100 Euro vereinbart. Für den Geltungsbereich der Tarifverträge, die erst zum 30.11.2014 ausgelaufen sind, wurde für die Zeit Dezember 2014 bis Juni 2015, eine Einmalzahlung in Höhe von 650 Euro vereinbart.

In dem von uns dazu abgeschlossenen EinmalzahlungsTV konnten wir erreichen, dass für jeden der 12 bzw. 6 Monate, für den kein Anspruch auf Entgelt besteht, nur 80 Euro abgezogen werden. Das ist eine sehr positive Regelung für Arbeitnehmer mit einem Teilanspruch auf die Einmalzahlungen.

Zusätzlich wurde für Elternzeit und Familienpflegezeiten - in denen ja kein Anspruch auf Entgelt besteht - vereinbart, dass in diesen Fällen kein Abzug vorgenommen wird. Im günstigsten Fall bekommen sie also den vollen Betrag nachgezahlt.

Entgelttabellen

In den neuen Entgelttabellen der Funktionsgruppen 1 bis 6 in den unteren Entgeltgruppen (X10, 11, 12, 13) ist von Stufe 5 zu 6 keine Erhöhung dargestellt. Ist das ein Fehler?

Mit der Einführung des neuen Entgeltsystems im März 2008 wurde für die Entgeltgruppen X13 bis X10 vereinbart, dass in diesen Entgeltgruppen das höchste Tabellenentgelt bereits mit 20 Tätigkeitsjahren erreicht werden soll. Deshalb sind die Beträge in der Stufe 5 und 6 immer gleich. Es wurde die Darstellungsweise mit zwei gleichen Zahlbeträgen gewählt, weil die Stufe 6 in diesen Entgeltgruppen nicht frei bleiben sollte. Es liegt also kein Fehler vor.

Einführung von Jahresentgelttabellen ab dem 01.01.2016

Was ändert sich mit der Einführung von Jahresentgelttabellen zum 01.01.2016?

Ab dem 01.01.2016 erhalten die Arbeitnehmer ein Jahrestabellenentgelt, das nach den Entgeltgruppen des für sie jeweils maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionsspezifischen Tarifvertrags bemessen wird.

Zur Auszahlung des Jahrestabellenentgelts in monatlichen Teilbeträgen (Monatstabellenentgelt) können die Arbeitnehmer zwischen drei Auszahlungsmodellen wählen:

12er-Auszahlungsmodell:

Das Jahrestabellenentgelt wird in 12 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatstabellenentgelt errechnet sich aus 1/12 des Jahrestabellenentgelts.

12,5er-Auszahlungsmodell:

Das Jahrestabellenentgelt wird in 12,5 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatstabellenentgelt errechnet sich aus 1/12,5 des Jahrestabellenentgelts. Im November des laufenden Jahres werden 50 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatstabellenentgelts gemäß den jeweiligen funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionsspezifischen Tarifverträgen als Bestandteil der Jährlichen Zuwendung gezahlt.

13er-Auszahlungsmodell:

Das Jahrestabellenentgelt wird in 13 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatstabellenentgelt errechnet sich aus 1/13 des Jahrestabellenentgelts. Im November des laufenden Jahres werden 100 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatstabellenentgelts gemäß den jeweiligen funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionsspezifischen Tarifverträgen als Bestandteil der Jährlichen Zuwendung gezahlt.

Das 12,5er Auszahlungsmodell ist als Grundmodell definiert. Dieses Grundmodell gilt für Arbeitnehmer, die erstmals in das Entgeltsystem eines der jeweiligen Tarifverträge eingruppiert werden, z.B. bei Neueinstellungen, sowie für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von seinem Wahlrecht nicht oder nicht rechtzeitig Gebrauch macht.

Arbeitnehmer können jeweils spätestens bis zum 30. Juni eines Kalenderjahres jeweils zum Monat Januar des folgenden Kalenderjahres ein Auszahlungsmodell neu festlegen.

Wahlmöglichkeit zur Auszahlung von Urlaubsgeld und Jährlicher Zuwendung

Kann man sich auch für die Weiterzahlung des Urlaubsgeldes entscheiden?

Ja, alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Auszubildende und Dual Studierende die am 30. September 2015 schon und am 1. Oktober 2015 noch unter den persönlichen Geltungsbereich eines der FGr-TVe fallen, können sich bis zum 31.10.2015 für die Beibehaltung der bisherigen Regelung, also Auszahlung eines Urlaubsgeldes im Juni und Auszahlung der Jährlichen Zuwendung im November entscheiden. (13er Auszahlungsmodell UG)

Was ist zu tun, wenn man sich für eine Auswahl/Wahlmöglichkeit für die Auszahlung von Urlaubsgeld und Jährlicher Zuwendung entschieden hat, wie meldet man diese?

Der Arbeitgeber wird jeden Arbeitnehmer, Auszubildenden und Dual Studierenden rechtzeitig in einem persönlichen Anschreiben informieren und die entsprechenden Hinweise geben.

Im Abschlussprotokoll ist dazu folgendes festgehalten:

„Einvernehmen, dass die Einführung des neuen Entgeltsystems insbesondere mit Blick auf den Systemwechsel zu einem Jahrestabellenentgelt mit Wahloptionen zu den einzelnen Auszahlungsoptionen gemäß Ziff. 1.1. und 1.2. des Verhandlungsergebnisses zur Tarifrunde 2014/ 15 vom 27. Mai 2015 ein umfassendes Kommunikationskonzept erfordert, dass die zeitgerechte Erreichung jedes einzelnen Arbeitnehmers durch persönliches Anschreiben sicherstellt. Sie werden sich gemeinsam über die Ausgestaltung dieses Kommunikationskonzepts verständigen.“

Zu diesem Thema erstellt die Tarifabteilung noch ein Rundschreiben mit ausführlichen Informationen, Hinweisen und Erläuterungen.

Schaffung eines Leistungsbereichs

Die „Schaffung eines Leistungsbereichs“ erfolgt im Rahmen der Verhandlungen „TV Arbeit 4.0 FGr“ oder gilt das schon ab 01.07.2015?

Die bereits mit dem Abschluss dazu vereinbarten Regelungen gelten erst ab dem 01.01.2016.

Die weitere Entwicklung und Ausgestaltung erfolgt im Rahmen der Verhandlungen zum „TV Arbeit 4.0 FGr“

Zu diesem Thema erstellt die Tarifabteilung noch – rechtzeitig vor dem Inkrafttreten - ein Rundschreiben mit ausführlichen Informationen, Hinweisen und Erläuterungen.

FGr 4-TV Lokfahrdienst

Was ändert sich durch den FGr 4-TV für Lokführer in der EVG?

Einen Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für den Lokfahrdienst war eine wichtige gemeinsame Forderung in dieser Einkommensrunde. Diese Forderung haben wir mit dem Abschluss des FGr 4-TV umgesetzt.

Außer der Änderung der Entgeltgruppenbezeichnung, haben wir die bestehenden Regelungen des LfTV widerspruchs- und damit kollisionsfrei übernommen.

Aus der LF5 wird die 445 etc. Die Tabellen werden um insgesamt 5,1 Prozent erhöht, 3,5 Prozent, mindestens 80 Euro zum 1. Juli 2015 und 1,6 Prozent, mindestens 40 Euro zum 1. Mai 2016.

Die tariflichen Regelungen zum Simulatortraining haben wir nicht in den FGr 4-TV übernommen.

Weiter haben wir erreicht, dass es auch für die EVG-Lokführer einen vollen Rechtsanspruch auf die Regelungen des DemografieTV gibt. Zum Beispiel können die Vereinbarungen zur Qualifikation oder die „Besondere Teilzeit im Alter“ des DemografieTV in Anspruch genommen werden.

Ebenso besteht Rechtsanspruch auf die Regelungen des Langzeitkontentarifvertrages (Lzk-TV).

Auch gelten die Bestimmungen aus dem BasisTV zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses für EVG-Lokführer. Man braucht also bei einer selbst beantragten vorgezogenen Altersrente (z.B. Rente mit 63) keinen Aufhebungsvertrag mehr zu unterschreiben.

Die Anerkennung der Berufserfahrung beim Wechsel in die FGr 4, die stufengleiche Höhergruppierung und auch die Wahlmöglichkeiten bei der Jahressonderzahlung stehen noch auf unserer Agenda bzw. schon im Themenspeicher zum „TV Arbeit 4.0 FGr“

TV Arbeit 4.0 FGr

Was heißt: "Aufnahme im Themenspeicher TV Arbeit 4.0 FGr"?

Vereinbarung ggf. darüber zu verhandeln, oder mehr?

Gibt es Tendenzen, dass bei diesen Themen schon weitestgehend Konsens besteht?

Es gibt durchaus zu einzelnen Punkten bestimmter Themen Konsens zu einvernehmlichen Vereinbarungen zu kommen.

Die Vereinbarung des „TV Arbeit 4.0 FGr“ ist mehr als eine Verhandlungsverpflichtung.

Im Rahmen der Verhandlungen zum „TV Arbeit 4.0 FGr“ werden wir in den nächsten Monaten unsere Forderungen zur Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung der Funktionsgruppen und des Entgeltsystems einbringen und verhandeln.

Eine Grundlage bilden die Anträge des Gewerkschaftstages sowie die zahlreichen und vielfältigen Forderungen, Anregungen und Hinweise von Fach- und Berufsgruppen und von unseren Mitgliedern im Rahmen der letztjährigen Mitgliederbefragung (Postkartenaktion), die bei uns eingegangen sind.

Alle eingebrachten Themen und Forderungen werden von der Tarifkommission FG bewertet, entsprechend gewichtet und bilden dann die Grundlage für die anstehenden Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite.

Zu diesem Thema erstellt die Tarifabteilung noch ein Rundschreiben mit ausführlichen Informationen, Hinweisen und Erläuterungen.

Gibt es schon feste Zusagen vom Arbeitgeber zu folgenden Forderungen des 16-Punkte-Programms:

- **Weiterentwicklung der Stufensystematik des Entgeltsystems**
- **Dynamisierung der Schicht- und Nachtzulage**
- **Erhöhung des Zusatzurlaubes für Nachtarbeit; Deckelung von bisher 320 Stunden aufheben; für jeweils weitere zusätzliche 80 Stunden Nachtarbeit ein Tag Zusatzurlaub**

Zur „Weiterentwicklung der Stufensystematik des Entgeltsystems“ wurde im ersten Schritt die „Schaffung eines Leistungsbereiches zum 01.01.2016“ vereinbart. Die Weiterentwicklung wird im Rahmen der Umsetzung des „TV Arbeit 4.0 FG“ erfolgen.

Die Durchsetzung der Forderungen der Punkte „Dynamisierung der Schicht- und Nachtzulage bei Erhöhung der Entgelttabellen“ und „Erhöhung des Zusatzurlaubes für Nachtarbeit; Deckelung von bisher 320 Stunden aufheben; für jeweils weitere zusätzliche 80 Stunden Nachtarbeit ein Tag Zusatzurlaub“ war in dieser Einkommensrunde nicht möglich. Sie werden deshalb in den Themenspeicher des „TV Arbeit 4.0 FG“ aufgenommen.

Stufengleiche Höhergruppierung / Anerkennung Berufserfahrung

**Ich bin ab 01.04.2015 als tätig und in der höheren Entgeltgruppe um 3 Entgeltstufen zurückgestuft worden. Wird das jetzt korrigiert?
Gibt es Nachzahlungen?**

Nachdem die Tariff Kommission FGr im Januar 2015 beschlossen hat, dass wir einige unserer Forderungen zur Weiterentwicklung des Entgeltsystems in einem 16-Punkte-Programm spezifizieren, haben wir erst im Januar 2015 u. a. auch die Forderung nach stufengleicher Höhergruppierung in die Verhandlungen zur Einkommensrunde eingebracht. Die Änderung tritt deshalb rückwirkend ab dem 01.01.2015 in Kraft.

Der Arbeitgeber muss daher, die seit dieser Zeit erfolgten Höhergruppierungen nachberechnen und entsprechend umstellen. Aufgrund der Vielzahl der Fälle, können sich die Umstellungen und die entsprechenden Nachzahlungen verzögern.

Stufengleiche Höhergruppierung: Ich war Lokführer und hatte die Lf 5, Stufe 5. Habe eine neue Beschäftigung seit 01.01.2015 als Bereitstellungsdisponent. Werde ich jetzt in 604, Entgeltstufe 5 eingruppiert?

Beim Wechsel aus dem Bereich des LfTV/FGr 4-TV in andere Funktionsgruppen, werden die anerkannten Jahre mitgenommen. Bedeutet, dass ab dem 01.01.2015 die Stufe erhalten bleibt. Somit bleibt die Stufe 5 auch bei der zukünftigen Eingruppierung erhalten.

Anders ist es jedoch bei einem Wechsel in den Bereich des LfTV/FGr 4-TV. Hier gelten noch die bisherigen Bestimmungen. Die Anerkennung der Berufserfahrung stellt nur auf den Führerscheinbesitz ab. Unsere Forderung, auch andere Tätigkeiten als Berufserfahrung anzuerkennen, wie sonst üblich, ist bereits in den Themenspeicher des „TV Arbeit 4.0 FGr“ aufgenommen, aber noch nicht umgesetzt, da dies zurzeit zu widersprüchlichen Regelungen führen würde.

**Änderung § 5 FGr TVe: Berücksichtigung Berufserfahrung; wie ist das zu verstehen?
Bei externen Neueinstellungen anwendbar?
Bei Wechsel aus anderen FGr TVen (nicht FGr 4-TV)?**

Ja, das kann aber auch rückwirkend beantragt werden bzw. erfolgen. Stichtag ist der 01.01.2015.

Siehe Protokollnotiz zum geänderten § 5:

„Protokollnotiz:

Der Anspruch auf Zurechnung beruflicher Vortätigkeiten im Sinne von Unterabs. 2 besteht ausschließlich für Eingruppierungen, die nach dem 31. Dezember 2014 wirksam wurden.“

Ab wann können Vortätigkeiten bei der erstmaligen Eingruppierung in das Entgeltsystem der FGr-TVe zugerechnet werden?

Die Neuregelung gilt rückwirkend ab dem 01.01.2015. Hierzu wird der § 5 FGr-TVe entsprechend ergänzt. Die Vortätigkeiten können anerkannt werden, wenn und soweit sie mit der nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit in zeitlichen und sachlichem Zusammenhang stehen und die gewonnene Berufserfahrung für die Erfüllung der Tätigkeit förderlich ist.

Lrf und Transportlogistiker

Verbesserungen beim Lrf 1 und 2: Was ist damit gemeint?

Die Erhöhungsbeträge ab Stufe 3 (208 zu 288, 207 zu 277)?

Die Lrf und der neue Transportlogistiker sind mit den neuen Entgeltgruppen 288, 277 und 266 in der Entgelthöhe verbessert. Die Voraussetzungen für die Eingruppierung des Transportlogistiklers richten sich nach der Beschreibung der Entgeltgruppe 266. Die Eingruppierung 266 bedarf natürlich der Mitbestimmung des Betriebsrates, da es eine neue Tätigkeit mit einer entsprechenden Tätigkeitsbeschreibung ist. Für den Lrf 1 und Lrf 2 ist dazu bereits vereinbart, dass die Mitarbeiter direkt in die 288 beziehungsweise 277 übernommen werden.

Wichtig war, dass der Transportlogistiker in der 266 vereinbart werden konnte und damit das jahrelange Bestreben, die Tätigkeit des Transportlogistiklers in seiner Vielfalt entsprechend zu bewerten, sowie die neuen Vergütungsgruppen für die Lrf 1 und Lrf 2.

Entgegen der Forderung der GDL, den Lrf als Lokführer festzuschreiben, sehen wir diese Tätigkeiten differenzierter über den Tätigkeitsbereich des Lokführers hinaus mit logistischen Aufgaben, mit Kundenkontakt als erstes Gesicht von Schenker Rail und mit Tätigkeiten aus dem technischen Prüfbereich, als ein neues Berufsbild, welches auch vereinbart bzw. besser bewertet werden konnte. Damit wurde auch den Forderungen aus der Berufsfachgruppe entsprochen.

Betriebliche Altersvorsorge

Verbesserungen bei der betrieblichen Altersvorsorge (zusätzl. 10 %-iger Bonus)

Von welcher betrieblichen Altersvorsorge ist hier die Rede?

Gilt dies auch für die Rentenzusatzversicherung der KBS (ehem. Abt. B)?

Es ist die betriebliche Altersvorsorge gemäß bAV-TV (s. Anlage 12 zum Verhandlungsergebnis zur Änderung des bAV-TV § 2 ab dem 01.01.2016)

Die Änderungen gilt nicht für die Rentenzusatzversicherung der KBS (ehem. Abt. B).

Welcher Vorteil besteht bei der Verlängerung des BetrRz-TV?

Zusatzversorgungsempfänger haben bei Bezug einer Regelaltersrente gem. § 9 ZVersTV, Altersrente/Altersrente nach Altersteilzeit gem. § 10 ZVersTV, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gem. § 11 ZVersTV oder einer Vorruhestandsrente gem. § 12 ZVersTV, deren Höhe den Mindestwert von 75,00 EUR nicht erreicht, nach schriftlichem formellen Antrag Anspruch auf einen Betriebsrentenzuschuss.

Der Betriebsrentenzuschuss gleicht die Differenz zwischen dem jeweiligen Rentenanspruch aus dem Zusatzversorgungstarifvertrag des gleichen Arbeitgebers und dem Mindestwert von 75,00 EUR aus.

Der BetrRz-TV wäre ohne Nachwirkung zum 31.12.2015 ausgelaufen. Mit der vereinbarten Verlängerung besteht der Anspruch auf diese Ausgleichszahlungen bis zum 31.12.2017 weiter.

Mitarbeiterbeteiligung

Was wurde zur Mitarbeiterbeteiligung tariflich vereinbart?

Mitarbeiterbeteiligung auf betrieblicher Ebene regeln – tarifliche Öffnungsklausel

Wie ist das zu verstehen?

Aufgrund der Erfahrungen im Zusammenhang mit dem ehemaligen MaBetTV, so z.B. Zielerreichung, Höhe der Auszahlung usw. hat die Tarifkommission FGGr vor zwei Jahren entschieden, hierzu zukünftig keinen eigenständigen Tarifvertrag mehr beim Arbeitgeber einzufordern bzw. zu verhandeln. Vielmehr sollten entsprechende Vereinbarungen zwischen der innerbetrieblichen Interessenvertretung (z.B. KBR) und dem Arbeitgeber getroffen werden. Also so, wie es in den großen Unternehmen in der Bundesrepublik üblich ist. Dadurch können auch die Besonderheiten in den jeweiligen Betrieben Berücksichtigung finden.

Damit jedoch alle Beschäftigten (Arbeitnehmer und Beamte) von einer solchen Regelung partizipieren können, ist es nötig, dass formal eine entsprechende tarifliche Öffnungsklausel geschaffen wird. Darüber haben wir mit der DB AG in der laufenden Einkommensrunde verhandelt und eine Einigung erzielt.

Im Abschlussprotokoll wurde deshalb folgendes festgehalten:

„Einvernehmen zur Schaffung einer allgemein gehaltenen tarifvertraglichen Öffnungsklausel zu einer Beteiligung der Beschäftigten (Arbeitnehmer und zugewiesene Beamte) am Unternehmenserfolg, die den Betriebsparteien den notwendigen Gestaltungsspielraum für den Fall verschafft, dass eine solche Regelung getroffen werden soll.“

Damit wird tariflich die Voraussetzung geschaffen, dass auf Konzernebene eine Mitarbeiterbeteiligung zwischen den Betriebsparteien verhandelt und abgeschlossen werden kann.

Kollisionsfreie Tarifbestimmungen

Was ist, wenn eine anderen Gewerkschaft einen noch besseren Abschluss vereinbart?

Bestandteil des Tarifabschlusses zur Einkommensrunde 2014/2015, ist der zwischen EVG und Agv MoVe vereinbarte

„Tarifvertrag zur Sicherung kollisionsfreier Tarifbestimmungen“ (TV Kollisionsfreiheit).

Danach soll es auch künftig ausschließlich kollisionsfreie Tarifbestimmungen und Tarifverträge innerhalb der DB AG geben.

Sollten wir feststellen, dass von unserem gewerkschaftlichen Grundkonsens abgewichen wird, machen wir von unserem Sonderkündigungsrecht Gebrauch, dass es uns erlaubt, eine drohende Spaltung der Belegschaft zu verhindern.