

Einigungsempfehlung im tariflichen Schlichtungsverfahren

zwischen

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

und

dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts-
und Verkehrsdienstleister e.V.

(AGV MOVE)

vom

26. Juli 2023

unterbreitet von den beiden Vorsitzenden

Frau Prof. Dr. Heide Pfarr

und

Herrn Dr. Thomas de Maizière

Einigungsempfehlung zur Tarifrunde 2023 EVG ./ AGV MOVE vom 26. Juli 2023

Gemäß der Vereinbarung über die Durchführung eines tariflichen Schlichtungsverfahrens vom 05. Juli 2023 („**Schlichtungsvereinbarung 2023**“) unterbreiten Frau Prof. Dr. Heide Pfarr und Herr Dr. Thomas de Maizière als unparteiische Vorsitzende nach umfassender Anhörung der Beisitzerinnen und Beisitzer der Schlichtungskommission die folgende Einigungsempfehlung. Die vorgeschlagene Tarifeinigung dient dem umfassenden Abschluss der Tarifrunde 2023 zwischen der EVG und dem AGV MOVE.

I. Kernpunkte der Einigungsempfehlung

Abweichend vom Verhandlungsstand der Tarifparteien vom 16. Juni 2023 empfehlen die Schlichterin und der Schlichter insbesondere folgende Kernpunkte zur Einigung:

1. Die steuerfreie Inflationsausgleichprämie wird in voller Höhe (2.850 Euro) mit der Entgeltzahlung im Oktober 2023 ausgezahlt.
2. Für die Funktionsgruppen und bei den Busgesellschaften werden die Tabellenentgelte insgesamt um einen Festbetrag von 410 Euro pro Monat erhöht. Der erste Erhöhungsschritt beginnt im Dezember 2023 mit einem Betrag von 200 Euro. Der zweite Erhöhungsschritt erfolgt im August 2024 mit weiteren 210 Euro.
3. Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt 25 Monate, endet also am 31. März 2025.
4. Am Ende der Laufzeit werden zusätzlich die Tabellenentgelte in den Bereichen Instandhaltung (Funktionsgruppe 1), Bahnbetrieb und Netze (Funktionsgruppe 3) und Bahnservice und Vertrieb (Funktionsgruppe 5) angehoben.
5. Ergänzend zur Angleichung der regionalen Entgelte bei den Dienstleistungsunternehmen gibt es eine weitere Erhöhung bei DB Services.
6. Die Einigungsempfehlung umfasst weitere Elemente wie die Ausweitung erfolgreicher betrieblicher Arbeitszeitprojekte sowie die Gewinnung zusätzlicher und die Bindung derzeitiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Übersicht in **Anhang 2**).

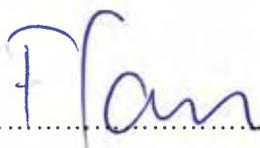
Rechtlich maßgeblicher Gegenstand einer der Einigungsempfehlung folgenden Tarifeinigung gemäß § 4 Abs. 3 S. 2 der Schlichtungsvereinbarung 2023 ist die Einigungsempfehlung gemäß **Anhang 1**.

**Einigungsempfehlung zur Tarifrunde 2023 EVG ./ AGV MOVE
vom 26. Juli 2023**

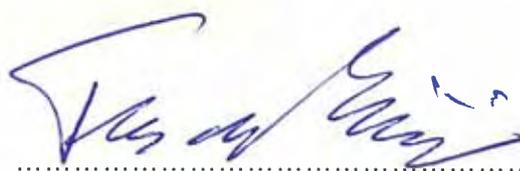
II. Einigungsempfehlung gemäß Anhang 1

Zur umfassenden und abschließenden Beilegung des Tarifkonflikts 2023 empfehlen die unparteiischen Vorsitzenden den Abschluss des als **Anhang 1** beigefügten Gesamtergebnisses zur Tarifrunde 2023 EVG nebst Anlagen. Erklären die Tarifvertragsparteien übereinstimmend die Annahme der Einigungsempfehlung, so gilt sie gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 der Schlichtungsvereinbarung 2023 als Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien. Im Falle einer Tarifeinigung ist die Einigungsempfehlung gemäß § 4 Abs. 3 Satz 3 der Schlichtungsvereinbarung 2023 zu unterzeichnen und unter Wahrung des sozialen Friedens unverzüglich redaktionell umzusetzen.

Potsdam, den 26. Juli 2023



Prof. Dr. Heide Pfarr



Dr. Thomas de Maizière

Anhang 1 – Einigungsempfehlung

Anhang 2 – Weichen stellen für Beschäftigte und Kundinnen und Kunden

Gesamtergebnis

zur Tarifrunde 2023 EVG

vom 26. Juli 2023

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.

(AGV MOVE)

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

(EVG)

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Inhaltsverzeichnis

I.	Rechtsnatur und Bindungswirkung des Gesamtergebnisses	7
II.	Entgelterhöhung (Kat. 1)	7
	A. Besondere unternehmensspezifische Entgeltregelungen	7
	B. Festbetrag bei funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen	7
	C. Unternehmensspezifische Regelungen bei bestimmten Dienstleistern und in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Busgesellschaften der DB Regio AG	8
	D. Festbetrag bei weiteren Unternehmen	8
	E. Durchschnittlicher Vomhundertsatz	9
III.	Auszubildende / Dual-Studierende (Kat. 1)	10
	A. Erhöhung der Vergütung für Auszubildende und Dual Studierende	10
	B. Regelungen im Geltungsbereich NachwuchskräfteTV / NachwuchskräfteTV Bus	10
IV.	Inflationsausgleichsprämie (Kat. 2)	10
V.	DB Cargo AG (Kat. 2)	11
	A. Anpassung von Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen in der Anlage 2 zum FGr 2-TV sowie Anpassung § 21 Abs. 3a FGr 2-TV	11
	B. Honorierung Multifunktionalität bei Strecken- und Auslandslokomotivführern	11
	C. Arbeiten in Arbeitszyklen	11
VI.	Pauschalierungen (Kat. 2)	12
VII.	Wochenendruhe (Kat. 2)	12
VIII.	Umstellung der Entgelttabellenlogik (Kat. 1)	12
IX.	Fortschreibung der Besonderen Teilzeit im Alter und Gesundheitswoche bei gleichzeitiger Beendigung der Startphase zur Implementierung (Kat. 2)	13
X.	AG-Fördervereinbarung bAV (Kat. 2)	13
XI.	Betriebsrentenzuschuss (Kat. 2)	13
XII.	Gemeinsame Einrichtungen (Kat. 2)	13
	A. Dotierung Fonds soziale Sicherung	13
	B. Dotierung Wo-Mo-Fonds	14
XIII.	Anpassung der Kündigungsfristen (Kat. 2)	14
XIV.	Gemeinsames Verständnis zu § 3 Abs. 4 TV Pr FV (Kat. 2)	14
XV.	Weitere unternehmensspezifische Regelungen (Kat. 2)	14
	A. TV EXPRESS S-Bahn Hamburg	14
	B. TV EXPRESS Fernverkehr	14
	C. UmsatzTV Fernverkehr	14
	D. Anpassungen im TV KT	15
	E. Pilotierungsvereinbarung DB Netz AG	15
XVI.	Redaktionelle Themen (Kat. 2)	15
XVII.	Maßregelungsklausel (Kat. 2)	15
XVIII.	Verhandlungsverpflichtungen (Kat. 3)	15
XIX.	Abschlussbestimmungen & Laufzeit	16

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Anlagen

Anlage 1:	In die Tarifrunde 2023 einbezogene Unternehmen	18
Anlage 2:	Jahresentgelttabellen FGr 1-TV und FGr 3-TV	20
Anlage 3:	Ergebnis zur Tarifrunde 2023 für die DB Dialog GmbH	26
Anlage 4:	Ergebnis zur Tarifrunde 2023 für die DB Fahrwegdienste GmbH	31
Anlage 5:	Ergebnis der Tarifrunde 2023 für die DB Services GmbH (Tarifbereich IFM/ FZR und VD)	34
Anlage 6:	Ergebnis der Tarifrunde 2023 für die DB Sicherheit GmbH	40
Anlage 7:	Ergebnis der Tarifrunde 2023 für die DB Zeitarbeit GmbH	43
Anlage 8:	Ergebnis der Tarifrunde 2023 für spezifische Busgesellschaften der DB Regio AG	46
Anlage 9:	Änderungen im NachwuchskräfteTV EVG bzw. NachwuchskräfteTV Bus EVG	48
Anlage 10:	Inflationsausgleichsprämien-TV 2023 AGV MOVE EVG	52
Anlage 11:	Tätigkeitsbeschreibungen / -bewertungen in Anlage 2 zum FGr 2-TV	58
Anlage 12:	Honorierung Multifunktionalität bei Lokomotivführern	67
Anlage 13:	Einsatzmodell Arbeiten in Arbeitszyklen	68
Anlage 14:	Entschädigung für Umkleidevorgänge (§ 48a FGr-TVe neu)	72
Anlage 15:	Entschädigung für Ganzkörperreinigung (§ 49 FGr 1-TV neu)	73
Anlage 16:	Wochenendruhe	74
Anlage 17:	Umstellung der Entgelttabellenlogik	76
Anlage 18:	Tarifvertraglicher Anpassungsbedarf im Zusammenhang mit der Umstellung der Tabellenlogik	78
Anlage 19:	Anpassungen DemografieTV / DemografieTV Bus	83
Anlage 20:	AG-Fördervereinbarung bAV	88
Anlage 21:	Betriebsrentenzuschuss	91
Anlage 22:	Anpassungen des SozialSicherungsTV und des ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017	95
Anlage 23:	Vereinbarung über einmalige Zusatzdotierung Fonds soziale Sicherheit 2023	100
Anlage 24:	Anpassungen des Wo-Mo-TV	101
Anlage 25:	Anpassung der Kündigungsfristen	102
Anlage 26:	TV EXPRESS S-Bahn Hamburg	103
Anlage 27:	TV EXPRESS Fernverkehr	110
Anlage 28:	UmsatzTV Fernverkehr	117
Anlage 29:	KT-spezifische Themen zur Tarifrunde 2023 EVG	126
Anlage 30:	Vereinbarung zur Pilotierung einer freiwilligen Erhöhung des individuellen Jahresarbeitszeitvolumens bei der DB Netz AG	128
Anlage 31:	Redaktionelle Themen	130
Anlage 32:	Maßregelungsklausel	137
Anlage 33:	Grundlagen für die Überarbeitung des Arbeitszeitsystems	138

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

I. Rechtsnatur und Bindungswirkung des Gesamtergebnisses

- (1) Die Tarifpartner EVG und AGV MOVE dokumentieren mit dieser Vereinbarung das Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 für die in **Anlage 1** aufgeführten Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE. Sie sind sich bewusst, dass noch nicht zu sämtlichen Themenkomplexen dieser Vereinbarung redaktionell endabgestimmte Tariftexte vorliegen. Es besteht Einvernehmen darüber, dass innerhalb dieser Vereinbarung zwischen folgenden Kategorien zu unterscheiden ist:

Kategorie 1: Struktur und Inhalte von Tarifverträgen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen, die noch einer Endredaktion bedürfen,

Kategorie 2: einvernehmlich endformulierte Tarifverträge bzw. tarifvertragliche Bestimmungen,

Kategorie 3: nachgelagerte Verhandlungsverpflichtungen.

- (2) Diese Vereinbarung entfaltet weder normative noch schuldrechtliche Wirkung gegenüber den Arbeitnehmern. Sie ist Grundlage für die noch abzuschließenden Tarifverträge und tarifvertraglichen Bestimmungen gemäß Abs. 1 Kategorie 1 und 2.

Die in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen bilden ein in sich integriertes untrennbares Gesamtpaket, das erst bei wirksamem Abschluss sämtlicher Tarifverträge und tarifvertraglicher Bestimmungen gemäß Abs. 1 Kategorie 1 und 2 zustande kommt. Weder ist ein selektiver Abschluss einzelner Bestandteile beabsichtigt noch kann er von einer Tarifvertragspartei verlangt werden.

II. Entgelterhöhung (Kat. 1)

A. Besondere unternehmensspezifische Entgeltregelungen

Die Entgelttabellen im ETV FWD, TV IFM/FZR, TV VD, ETV DB Dialog, Zeitarbeit TV MOVE und TV Sicherheit werden mit Wirkung vom 01. März 2023 so angepasst, dass in jeder Entgeltgruppe / -stufe in allen Entgelttabellen (Wahlmodell Entgelt, 6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub und soweit vereinbart 12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) ein rechnerischer Stundenlohn von mindestens 12,00 EUR erreicht wird.

Dies gilt sinngemäß in den die Tabellenentgelte regelnden Tarifverträgen der in der **Anlage 1** aufgeführten Busgesellschaften der DB Regio AG, in denen bislang kein rechnerischer Stundenlohn von 12 EUR erreicht wird.

B. Festbetrag bei funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen

- (1) In den FGr-TVe werden die Tabellenentgelte der Arbeitnehmer jeweils in zwei Stufen um einen Festbetrag erhöht.
- a) Die **1. Erhöhung** der Jahrestabellenentgelte (jeweilige Anlage 4) erfolgt mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 um 2.400,00 EUR.
 - b) Die **2. Erhöhung** der Jahrestabellenentgelte (jeweilige Anlage 4) erfolgt mit Wirkung vom 01. August 2024 um 2.520,00 EUR.
 - c) Zur Umsetzung struktureller Anpassungsmaßnahmen erhalten

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- die Jahresentgelttabellen des FGr 1-TV, FGr 3-TV, FGr 5-TV, ZusatzTV FGr 5-TV - jeweilige Anlage 4 -
- die Jahresentgelttabelle des TV TDL (Bereich Technik und Bereich Service) - Anlage 4 –

mit Ablauf des 31. März 2025 unter Berücksichtigung der Erhöhungen nach Buchst. a und b die Fassung gemäß **Anlage 2**.

- (2) Um den Festbetrag und zum Zeitpunkt der 1. und 2. Erhöhung gem. Abs. 1 Buchst. a und b werden auch die individuellen Jahrestabellenentgelte, die bei Arbeitnehmern im Geltungsbereich der FGr-TVe in Entgeltbändern, Entgeltspannen oberhalb einer Garantiestufe oder innerhalb eines Leistungsbereichs festgelegt sind, unter Zugrundelegung der jeweils maßgeblichen Entgelttabelle im Wahlmodell Entgelt, erhöht.
- (3) Die sich aus Abs. 1 Buchst. a bis c sowie Abs. 2 ergebenden Beträge der Entgelttabellen für die Wahlmodelle zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage werden jeweils durch Faktorierung der neuen Tabellenwerte ermittelt.

C. Unternehmensspezifische Regelungen bei bestimmten Dienstleistern und in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Busgesellschaften der DB Regio AG

- (1) Die unternehmensspezifischen Änderungen in den Tarifverträgen ergeben sich jeweils aus den folgenden Anlagen:
- DB Dialog GmbH **Anlage 3**
 - DB Fahrwegdienste GmbH **Anlage 4**
 - DB Services GmbH (Tarifbereich IFM/ FZR und VD) **Anlage 5**
 - DB Sicherheit GmbH **Anlage 6**
 - DB Zeitarbeit GmbH **Anlage 7**
- (2) Die unternehmensspezifischen Regelungen für die in der **Anlage 1** aufgeführten Busgesellschaften der DB Regio AG sind in der **Anlage 8** festgehalten.

D. Festbetrag bei weiteren Unternehmen

- (1) Bei den übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (einschl. Tarifbereich TDL der DB Services GmbH) werden die Jahrestabellenentgelte der Arbeitnehmer jeweils in zwei Stufen um einen Festbetrag analog Großbuchst. B Abs. 1 Buchst. a und b erhöht. Sind keine Jahrestabellenentgelte vereinbart, wird eine wertgleiche Tariferhöhung der Monatstabellenentgelte, falls zutreffend unter Berücksichtigung einer jährlichen Zuwendung, sichergestellt.
- (2) Um den Festbetrag und zum Zeitpunkt der 1. und 2. Erhöhung gem. Abs. 1 werden auch die individuellen Jahrestabellenentgelte, die in Entgeltbändern, Entgeltspannen oberhalb einer Garantiestufe oder innerhalb eines Leistungsbereichs festgelegt sind, unter Zugrundelegung der jeweils maßgeblichen Entgelttabelle im Wahlmodell Entgelt erhöht.
- (3) Die sich aus Abs. 1 ergebenden Beträge der Entgelttabellen für die Wahlmodelle zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage werden jeweils durch Faktorierung der neuen Tabellenwerte ermittelt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

E. Durchschnittlicher Vomhundertsatz

- (1) a) Die Tarifvertragsparteien legen den Vomhundertsatz für Zulagenerhöhungen im Sinne von § 22 Abs. 2 FGr-TV bzw. entsprechender Bestimmungen in anderen Tarifverträgen der Unternehmen gem. **Anlage 1** für die Entgelterhöhung ab dem
- 01. Dezember 2023 auf 4 Prozent
 - 01. August 2024 auf 4 Prozent
- fest.
- Satz 1 gilt entsprechend für weitere Entgeltbestandteile (insbesondere Urlaubsgeld nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 EinfTV JTE FGr-TV, § 5 Abs. 2 EinfTV JTE TV KT und § 5 EinfTV JTE TV TDL, Erhöhung des Referenzentgelts gem. § 20 Abs. 4 Anhang zu Abschn. C Kap. 5 DemografieTV / DemografieTV Bus, § 4 Abs. 1 KonzernZÜTV - unter Beachtung unternehmensspezifischer Festlegungen zur Diff-Z bei einigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Unternehmen -), die sich gemäß aktueller tarifvertraglicher Regelungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz erhöhen.
- Die sich aus Satz 2 ergebenden Beträge zum Urlaubsgeld für die Wahlmodelle zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage werden jeweils durch Faktorierung mit 0,9745 („Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“) bzw. mit 0,9489 („Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“) ermittelt.
- b) Abweichend von Buchst. a legen die Tarifvertragsparteien den Vomhundertsatz für die maßgeblichen Tarifverträge der Unternehmen gem. **Anlage 1**, für die die Tabellenentgelte nicht um einen Festbetrag erhöht werden, ab dem 01. Dezember 2023 auf 8 Prozent fest.
- (2) Bezogen auf die Weihnachtsgratifikation nach § 18 ZeitarbeitTV MOVE hat Ziffer 5 der **Anlage 7** (Ergebnis zur Tarifrunde 2023 für die DB Zeitarbeit GmbH) Vorrang.
- (3) a) Das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 EinfTV JTE FGr-TV wird ab dem
- Dezember 2023 um 4 Prozent
 - August 2024 um 4 Prozent
- jeweils unter kaufmännischer Rundung auf volle Cent erhöht.
- b) Die sich aus Buchst. a ergebenden Beträge zum Urlaubsgeld für die Wahlmodelle zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage werden jeweils durch Faktorierung mit 0,9745 („Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“) bzw. mit 0,9489 („Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“) ermittelt.
- (4) Abs. 3 gilt sinngemäß für § 5 Abs. 2 EinfTV JTE TV KT und § 5 EinfTV JTE TV TDL.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

III. Auszubildende / Dual-Studierende (Kat. 1)

A. Erhöhung der Vergütung für Auszubildende und Dual Studierende

(1) Die Vergütungen der Auszubildenden/Dual Studierenden in den FGr-TVe werden in zwei Stufen erhöht.

aa) Die **1. Erhöhung** erfolgt mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 um 100,00 EUR.

bb) Die **2. Erhöhung** erfolgt mit Wirkung vom 01. August 2024 um 105,00 EUR.

Eine prozentuale Erhöhung der Vergütungen der Auszubildenden/Dual Studierenden erfolgt nicht.

(2) Die unternehmensspezifischen Ergebnisse zur Tarifrunde 2023 EVG für die Auszubildenden/Dual Studierenden ergeben sich jeweils aus den folgenden Anlagen:

- DB Dialog GmbH **Anlage 3**
- DB Services GmbH (Tarifbereich IFM/ FZR und VD) **Anlage 5**
- DB Sicherheit GmbH **Anlage 6**

(3) Die unternehmensspezifischen Regelungen für die Auszubildenden/Dual Studierenden in den in **Anlage 1** aufgeführten Busgesellschaften der DB Regio AG sind in der **Anlage 8** festgehalten.

(4) Die Vergütung der Auszubildenden/Dual Studierenden in den übrigen Unternehmen gem. **Anlage 1** wird analog Abs. 1 erhöht.

(5) Die Kürzungsbeträge für Vollverpflegung und Unterkunft bei den in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE werden in zwei Stufen erhöht.

a) Die 1. Erhöhung erfolgt mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 um 4 Prozent.

b) Die 2. Erhöhung erfolgt mit Wirkung vom 01. August 2024 um 4 Prozent.

B. Regelungen im Geltungsbereich NachwuchskräfteTV / NachwuchskräfteTV Bus

(1) Die monatliche Brutto-Qualifizierungsunterstützung (§ 5 NachwuchskräfteTV EVG / NachwuchskräfteTV Bus) wird mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 von 396,81 EUR auf 450,00 EUR erhöht. (**Kat. 1**)

(2) Die weiteren Änderungen zum NachwuchskräfteTV / NachwuchskräfteTV Bus ergeben sich aus **Anlage 9**.

IV. Inflationsausgleichsprämie (Kat. 2)

(1) Arbeitnehmern der in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE, die in der **Anlage 1** aufgeführt sind, wird eine Inflationsausgleichsprämie für den Zeitraum vom 01. März 2023 bis 30. November 2023 in Höhe von 2.850,00 EUR mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung ausgezahlt, frühestens jedoch mit der Entgeltzahlung für den Monat Oktober 2023.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (2) Je Monat ohne Anspruch auf Entgeltzahlung vermindert sich der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie um 310,00 EUR.
- (3) Auszubildenden und Dual Studierenden der in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE, die in der **Anlage 1** aufgeführt sind, wird eine Inflationsausgleichsprämie für den Zeitraum vom 01. März 2023 bis 30. November 2023 in Höhe von 1.425,00 EUR mit der nächstmöglichen Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung ausgezahlt, frühestens jedoch mit der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung für den Monat Oktober 2023.
- (4) Je Monat ohne Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung vermindert sich der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie um 155,00 EUR.

Der TV Inflationsausgleichsprämie 2023 AGV MOVE EVG ist als **Anlage 10** beigefügt.

V. DB Cargo AG (Kat. 2)

A. Anpassung von Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen in der Anlage 2 zum FGr 2-TV sowie Anpassung § 21 Abs. 3a FGr 2-TV

Neue Fahrzeuge und Arbeitsverfahren bei der DB Cargo AG führen zu einem Wandel tradierter Berufsbilder und Tätigkeiten. Den sich wandelnden Berufsbildern tragen die Tarifvertragsparteien durch eine Anpassung von Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen mit Wirkung vom 01. November 2023 in der Anlage 2 zum FGr 2-TV (Entgeltgruppenverzeichnis 1) Rechnung.

Mit Wirkung vom 01. November 2023 wird zudem das Budget der Leistungszulage für Transportlogistiker (Lz Tpl) nach § 21 Abs. 3a FGr 2-TV erhöht.

Die angepassten Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen sowie die Anpassung in § 21 Abs. 3a ergeben sich aus **Anlage 11**.

B. Honorierung Multifunktionalität bei Strecken- und Auslandslokomotivführern

Strecken- und Auslandslokomotivführer sowie Fachtrainer sollen bei der DB Cargo AG zukünftig multifunktional eingesetzt werden. Sie sollen an dem mit dem multifunktionalen Einsatz (Durchführung wagentechnischer Untersuchungen Stufe 3 an Güterzügen oder Führen von Triebfahrzeugen und/oder Rangierlokomotiven innerhalb von Bahnhöfen und/oder Gleisanschlüssen unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung und die Durchführung wagentechnischer Untersuchungen Stufe 3 (Kombinationstätigkeit)) einhergehenden Produktivitätszuwachs durch eine mit Wirkung vom 01. November 2023 in den FGr 4-TV neu aufzunehmende Prämie Multifunktionalität partizipieren.

Der Wortlaut der Prämie Multifunktionalität ergibt sich aus **Anlage 12**.

C. Arbeiten in Arbeitszyklen

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit Wirkung vom 01. November 2023 als unternehmensspezifische Regelung für die DB Cargo AG im FGr 4-TV eine Regelung zum zukünftigen Einsatz im Modell „Arbeiten in Arbeitszyklen“, welches die DB Cargo AG schnellstmöglich einführen wird. Dieses Einsatzmodell zeichnet sich durch mehrtägige Arbeitszyklen mit mehreren auswärtigen Ruhezeiten zwischen zwei längeren Ruhetagen am Wohnort aus. Das Einsatzmodell ist als Wahlmodell ausgestaltet, für das sich Lokomotivführer, die bevorzugt flexibel und längere Strecken unabhängig von einer festen

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Einsatzstelle fahren möchten, freiwillig entscheiden können. Die Flexibilität der im Einsatzmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ arbeitenden Lokomotivführer wird mit einer neuen Leistungsprämie honoriert.

Der Wortlaut des Einsatzmodells „Arbeiten in Arbeitszyklen“ und der Leistungsprämie „Arbeiten in Arbeitszyklen“ ergibt sich aus **Anlage 13**.

VI. Pauschalierungen (Kat. 2)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei UBK-pflichtigen Arbeitnehmern Umkleidevorgänge mit Wirkung vom 01. Juli 2023 monatlich pauschal entschädigt werden. Sie nehmen hierzu einen neuen § 48a in die FGr-TVe auf.

Der Wortlaut des neuen § 48a FGr-TVe ergibt sich aus **Anlage 14**.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass § 49 FGr 1-TV mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 neugestaltet wird und die bisherige Waschzeitenregelung durch eine pauschalierte Entschädigung für Ganzkörperreinigung abgelöst wird.

Der Wortlaut der Neuregelung des § 49 FGr 1-TV ergibt sich aus **Anlage 15**.

VII. Wochenendruhe (Kat. 2)

Die Regelungen zum freien bzw. langen Wochenende der Fahrpersonale im FGr 4-TV und FGr 5-TV werden unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer einerseits und der betrieblichen Belange der Transportgesellschaften andererseits mit Wirkung vom 01. November 2023 angepasst.

Der Wortlaut des § 48 Abs. 8 Nr. 3 FGr 4-TV sowie des § 2 Nr. 3 Anlage 8 und Anlage 9 zum FGr 5-TV ergeben sich aus **Anlage 16**.

VIII. Umstellung der Entgelttabellenlogik (Kat. 1)

Die zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Wahloptionen zur Arbeitszeit und Entgeltzahlung führen zu einer Vielzahl unterschiedlicher Entgelttabellen. Die exakte Abbildung der in den Tarifverträgen vereinbarten Entgelttabellen in den Abrechnungssystemen der DB AG erfordert einen hohen manuellen Aufwand. Zur Komplexitätsreduktion vereinbaren die Tarifvertragsparteien in den FGr-TVe zukünftig nur noch die jeweilige Jahrestabellenentgelte abzubilden. Somit entfallen in der Anlage 4 der FGr-TVe mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 die Monatsentgelttabellen. Die Anlagen 4a und 4b zu den FGr-TVe werden gestrichen. Im Gegenzug stellen die Tarifvertragsparteien gemeinsam sicher, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise ihr individuelles Monatstabellenentgelt einsehen können.

Eine entsprechende Anpassung findet auch bei den Anlagen 1 bis 5 zum EinfTV JTE FGr-TV statt.

Der Prozess zur Umsetzung ergibt sich aus **Anlage 17**. Der tarifvertragliche Anpassungsbedarf ergibt sich aus **Anlage 18**.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

IX. Fortschreibung der Besonderen Teilzeit im Alter und Gesundheitswoche bei gleichzeitiger Beendigung der Startphase zur Implementierung (Kat. 2)

Aus Sicht der Tarifvertragsparteien besteht grundlegender Anpassungsbedarf im Abschn. C Kap. 2 DemografieTV / DemografieTV Bus. Mit Wirkung vom 01. Januar 2024 wird dieser Abschnitt daher neu gefasst. Die Neufassung sieht im Wesentlichen vor:

- (1) Fortschreibung der Besonderen Teilzeit im Alter (§ 3 Abschn. C Kap. 2 DemografieTV / DemografieTV Bus) für Arbeitnehmer, die das 61. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2025 vollenden.
- (2) Fortschreibung der Regelungen zur zweckgebundenen Freistellung für die Teilnahme an einer Gesundheitswoche, die in einer Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto geregelt war; die entsprechenden Regelungen werden als neuer § 3a in Abschn. C Kap. 2 DemografieTV / DemografieTV Bus aufgenommen.
- (3) Beendigung der Startphase zur Implementierung der Besonderen Teilzeit im Alter und gleichzeitiges Entfallen des zentralen DemografieTV Volumens; infolgedessen Streichung des Anhangs zu Abschn. C Kap. 2 DemografieTV / DemografieTV Bus.

Die Änderungen im Einzelnen ergeben sich aus **Anlage 19**.

X. AG-Fördervereinbarung bAV (Kat. 2)

Die Mindestlaufzeit der AG-Fördervereinbarung bAV (Anhang zum bAV-TV EVG) wird bis 31. März 2025 verlängert. Der Anhang zum bAV-TV EVG wird neu gefasst; der Wortlaut ergibt sich aus **Anlage 20**.

XI. Betriebsrentenzuschuss (Kat. 2)

Der BetrRz-TV EVG wird mit einer Mindest-Laufzeit bis 31. März 2025 unter Ausschluss der Nachwirkung im Falle der Kündigung neu abgeschlossen.

Der Wortlaut des BetrRz-TV EVG 2023 ergibt sich aus **Anlage 21**.

XII. Gemeinsame Einrichtungen (Kat. 2)

A. Dotierung Fonds soziale Sicherung

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Dotierung des Fonds soziale Sicherung für Unternehmen im Geltungsbereich des ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 ab dem Kalenderjahr 2023 auch unter Berücksichtigung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse (§ 4a Abs. 2 Satz 2 TVG) anzupassen ist.

Die zu vereinbarenden Änderungen des SozialSicherungsTV 2017 und des ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 ergeben sich aus **Anlage 22**.

Für das Jahr 2023 vereinbaren die Tarifvertragsparteien darüber hinaus eine einmalige Zusatzdotierung des Fonds soziale Sicherung durch Unternehmen des DB-Konzerns gemäß § 1 Abs. 2 Buchst. a SozialSicherungsTV 2017.

Der Wortlaut der abzuschließenden Vereinbarung über die einmalige Zusatzdotierung ergibt sich aus **Anlage 23**.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

B. Dotierung Wo-Mo-Fonds

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Dotierung des Wo-Mo-Fonds auch unter Berücksichtigung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse (§ 4a Abs. 2 Satz 2 TVG) anzupassen ist.

Die zu vereinbarenden Änderungen des Wo-Mo-TV ergeben sich aus **Anlage 24**.

XIII. Anpassung der Kündigungsfristen (Kat. 2)

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass ein Anpassungsbedarf bei den Kündigungsfristen in § 21 Abs. 2 BasisTV (sowie die in entsprechenden Bestimmungen weiterer Tarifverträge) besteht. Sie vereinbaren daher die Neufassung des § 21 Abs. 2 BasisTV (sowie der entsprechenden Bestimmungen in weiteren Tarifverträgen).

Die Anpassung des § 21 Abs. 2 BasisTV ist als **Anlage 25** beigelegt.

XIV. Gemeinsames Verständnis zu § 3 Abs. 4 TV Pr FV (Kat. 2)

Aufgrund beidseitig fehlender Erfahrungswerte zur Anzahl der Quereinsteiger haben die Tarifvertragsparteien bei Vereinbarung der Pr FvQ in § 3 TV Pr FV eine doppelte Obergrenze (max. 8,75 EUR pro Schicht, gesamthafte Deckelung) und Zweckbindung (fachliche Unterstützung von Quereinsteigern i.S. des § 3 TV Pr FV) vereinbart.

Die Tarifvertragsparteien haben das gemeinsame Verständnis, dass bei vollständiger Zweckerreichung, also Prämierung jeder vollen Schicht der fachlichen Unterstützung von Quereinsteigern mit 8,75 EUR, das zweckgebundene Budget gem. § 3 Abs. 4 TV Pr FV als vollständig ausgeschüttet gilt. Für von der Regelung des § 3 TV Pr FV abweichende Prämienzahlungen oder eine anderweitige Verwendung für die Zweckerreichung nicht benötigter und damit nicht ausgekehrter Budgetanteile besteht keine Rechtsgrundlage und damit sowohl für zurückliegende als auch zukünftige Zeiträume kein zu verteilendes Budget mehr.

XV. Weitere unternehmensspezifische Regelungen (Kat. 2)

A. TV EXPRESS S-Bahn Hamburg

Der Geltungsbereich des TV EXPRESS S-Bahn Hamburg wird mit Wirkung vom 01. Juli 2023 mit einer Mindestlaufzeit bis zum Fahrplanwechsel im Dezember 2024 neu abgeschlossen.

Der Wortlaut des TV EXPRESS S-Bahn Hamburg ergibt sich aus **Anlage 26**.

B. TV EXPRESS Fernverkehr

Der TV EXPRESS Fernverkehr wird mit Wirkung vom 01. Juli 2023 mit einer Mindestlaufzeit bis zum Fahrplanwechsel im Dezember 2024 neu abgeschlossen.

Der Wortlaut des TV EXPRESS Fernverkehr ergibt sich aus **Anlage 27**.

C. UmsatzTV Fernverkehr

Der UmsatzTV wird mit Wirkung vom 01. Juli 2023 mit einer Mindestlaufzeit bis 31. Dezember 2024 neu abgeschlossen.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Der Wortlaut des UmsatzTV ergibt sich aus **Anlage 28**.

D. Anpassungen im TV KT

Die Kappingsregelungen in § 35 TV KT werden gestrichen. Das LRE in § 51a TV KT wird zukünftig auf der Grundlage der Entgeltgruppe L 5 (Eingangsstufe) errechnet. § 37 Abs. 3 FGr-TVe (Regelung zur Berechnung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls bei unterjährigem Beginn / Ende des Arbeitsverhältnisses) wird in § 61 TV KT übernommen.

Die Anpassungen ergeben sich aus **Anlage 29**.

E. Pilotierungsvereinbarung DB Netz AG

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine Pilotierungsvereinbarung zur freiwilligen Erhöhung des individuellen Jahresarbeitszeitvolumens bei der DB Netz AG.

Der Wortlaut der Vereinbarung ergibt sich aus **Anlage 30**.

XVI. Redaktionelle Themen (Kat. 2)

(1) **Anlage 31** führt die Bestimmungen zur Änderung der folgenden Tarifverträge auf:

- BasisTV
- FGr 1 bis 6-TV
- Lzk-TV
- NachwuchskräfteTV Bus
- ÜTV FGr

Ist bei einer zu ändernden Tarifbestimmung aufgeführt „**Hinweis:** Entsprechende Bestimmungen in anderen Tarifverträgen werden ebenfalls anpasst.“ bezieht sich diese Änderung auch auf korrespondierende Bestimmungen in anderen Tarifverträgen der Unternehmen gem. **Anlage 1**.

(2) Ist in einer Anlage/Anlage 1 zu einem der unternehmensübergreifenden Tarifverträge (Übersicht der Unternehmen, für die der jeweilige Tarifvertrag gilt) (i) „Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)“ bzw. „DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)“ oder (ii) „Hanekamp Busreisen GmbH (HAB)“ aufgeführt, wird die jeweilige Gesellschaft gestrichen. Satz 1 gilt sinngemäß für „DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - (Geschäftsfeld Bus und Querschnittaufgaben der Geschäftsleitung Ulm)“ in der Anlage zu Abschnitt D DemografieTV Bus.

XVII. Maßregelungsklausel (Kat. 2)

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine Maßregelungsklausel gemäß **Anlage 32**.

XVIII. Verhandlungsverpflichtungen (Kat. 3)

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Rahmen der nächsten Tarifrunde die zukünftige Ausgestaltung der Entgeltstrukturen in den funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen 2 und 6 zu überprüfen. Zusätzlich werden sie sich ins Benehmen setzen, um über eine Reform der Arbeitszeitkontenstruktur auf Grundlage der in der **Anlage 33** genannten Prinzipien bzw. Leitlinien zu verhandeln.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

XIX. Abschlussbestimmungen & Laufzeit

- (1) Die zum 28. Februar 2023 bzw. 31. Dezember 2022 im Zuge der Tarifrunde 2023 gekündigten oder am 28. Februar 2023 auslaufenden / endenden Tarifverträge der Unternehmen gem. **Anlage 1** werden unter Beachtung dieses Gesamtergebnisses zur Tarifrunde 2023 EVG mit dem Tag nach dem Wirksamwerden der Kündigung bzw. des Auslaufens / Beendigung durch Zeitablauf wieder in Kraft gesetzt. Satz 1 findet keine Anwendung für die Förd-Üb-Lzk 2021/2022.
- (2) Die Laufzeit des Abschlusses der Tarifrunde 2023 (einschl. der Tarifverträge gem. Abs. 1) beträgt 25 Monate (01. März 2023 bis 31. März 2025), soweit nichts anderes vereinbart ist.
- (3) Die Endredaktion der gemäß I. Abs. 1 Kategorie 1 und 2 abzuschließenden Tarifverträge und tarifvertraglichen Bestimmungen ist bis spätestens 30. September 2023 abzuschließen. Im Fall, dass die Vertreter der Tarifvertragsparteien in der Redaktionsphase Meinungsverschiedenheiten zur Umsetzung dieser Vereinbarung identifizieren, die ein politisches/fachliches Eingreifen erfordern oder die Redaktion erkennbar nicht fristgerecht abgeschlossen werden kann, führen Frau Cosima Ingenschay (EVG) und Herr Florian Weh (AGV MOVE) bzw. deren jeweils Vertretungsbefugte unverzüglich eine Klärung herbei.
- (4) Nach Abschluss der Endredaktion sind sämtliche Tarifverträge und tarifvertraglichen Bestimmungen gemäß I. Abs. 1 Kategorie 1 und 2 durch die Tarifvertragsparteien unverzüglich, spätestens jedoch bis zum 13. Oktober 2023, digital unter Nutzung qualifizierter elektronischer Signaturen zu unterzeichnen.
- (5) Sollte einer oder sollten beide der unter Abs. 3 bzw. 4 genannten Termine nicht einzuhalten sein, setzen sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich ins Benehmen und vereinbaren einen neuen Termin.
- (6) Bis zur Unterzeichnung sämtlicher weiterentwickelter Tarifverträge, wird der soziale Friede gewahrt.
- (7) Die Inhalte dieses Gesamtergebnisses (mit Ausnahme der TVe EXPRESS und UmsatzTV FV) werden durch die betroffenen Unternehmen des DB-Konzerns erst ab dem Zeitpunkt in die Zukunft gerichtet umgesetzt, zu dem alle im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2023 stehenden Tarifverträge durch digitale Unterzeichnung wirksam geworden sind, frühestens jedoch ab dem Inkrafttreten des jeweiligen Tarifvertrags oder der jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmung.
- (8) Die diesem Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG angefügten **Anlagen 1 bis 33** sind Bestandteil des Gesamtergebnisses.

- Unterschriftenseite folgt -

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

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

Für die Gewerkschaft
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
Martin Seiler

.....
Kristian Loroeh

.....
Florian Weh

.....
Cosima Ingenschay

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 1
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

In die Tarifrunde 2023 einbezogene Unternehmen

Deutsche Bahn AG
DB Bahnbau Gruppe GmbH
DB broadband GmbH
DB Cargo AG
DB Dialog GmbH
DB Energie GmbH
DB Engineering & Consulting GmbH
DB Fahrwegdienste GmbH
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
DB Fernverkehr AG
DB Gastronomie GmbH
DB JobService GmbH
DB Kommunikationstechnik GmbH
DB Netz AG
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH
DB Regio AG
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
DB Services GmbH
DB Sicherheit GmbH
DB Station&Service AG
DB Systel GmbH
DB Systemtechnik GmbH
DB Vertrieb GmbH
DB Zeitarbeit GmbH
Deutsche Bahn International Operations GmbH
Deutsche Bahn Stiftung gGmbH
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene (DUSS) mbH <i>(nur Arbeitnehmer im Geltungsbereich des VerweisungsTV DUSS)</i>
MegaHub Lehrte Betreibergesellschaft mbH
Railway Approvals Germany GmbH
S-Bahn Berlin GmbH
S-Bahn Hamburg GmbH
S-Bahn Hamburg Service GmbH
BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH
BVO Busverkehr Ostwestfalen GmbH
BVR Busverkehr Rheinland GmbH
NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH
Omnibusverkehr Franken GmbH (OVF)
ORN Omnibusverkehr Rhein-Nahe GmbH

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

RBO Regionalbus Ostbayern GmbH
Regional Bus Stuttgart GmbH RBS
Regionalbus Braunschweig GmbH -RBB-
Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA)
Regionalverkehr Oberbayern GmbH (RVO)
RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH
RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH
SBG SüdbadenBus GmbH
Verkehrsgesellschaft mbH Untermain -VU-
WB Westfalen Bus GmbH
Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB)

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 2
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Jahresentgelttabellen im Wahlmodell Entgelt des FGr 1-TV und FGr 3-TV

I. FGr 1-TV

Anlage 4 zum FGr 1-TV wird um folgende Jahresentgelttabelle ergänzt:

Jahrestabellentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig mit Ablauf des 31. März 2025

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs- bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
Stufe	1	2	3	4	5	6	7	
101	77.749,13 €	80.426,25 €	83.103,75 €	85.781,50 €	88.458,88 €	91.136,25 €	91.703,00 €	96.710,25 €
102	67.039,13 €	69.359,50 €	71.680,00 €	74.000,25 €	76.321,13 €	78.641,25 €	79.208,25 €	83.500,00 €
103	58.114,38 €	60.077,88 €	62.041,25 €	64.004,63 €	65.968,13 €	67.931,50 €	68.498,63 €	72.790,25 €
104	50.974,25 €	52.580,75 €	54.187,38 €	55.793,63 €	57.400,00 €	59.006,50 €	59.573,38 €	63.150,13 €
105	48.682,75 €	49.593,08 €	50.963,96 €	52.347,52 €	53.718,27 €	55.163,39 €	55.796,60 €	59.265,51 €
106	46.391,25 €	47.558,63 €	48.725,88 €	49.918,88 €	51.086,13 €	52.402,00 €	53.112,88 €	56.545,50 €
107	44.326,13 €	45.506,25 €	46.673,50 €	47.853,63 €	49.033,75 €	50.201,13 €	51.047,75 €	54.230,56 €
108	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €	51.131,41 €
109	38.951,38 €	39.678,85 €	40.406,07 €	41.133,67 €	41.861,02 €	42.588,36 €	43.315,70 €	45.376,06 €
110	35.904,50 €	36.526,50 €	37.148,75 €	37.770,88 €	38.393,00 €	39.015,13 €	39.637,38 €	40.930,88 €
111	34.546,38 €	35.115,81 €	35.685,11 €	36.254,55 €	36.823,86 €	37.393,16 €	37.962,59 €	39.490,44 €
112	33.697,88 €	34.251,00 €	34.804,00 €	35.357,13 €	35.910,13 €	36.463,13 €	37.016,25 €	37.836,29 €
113	32.849,00 €	33.188,50 €	33.528,00 €	33.867,75 €	34.207,13 €	34.207,13 €	34.774,00 €	36.182,13 €

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

II. FGr 3-TV

Anlage 4 zum FGr 3-TV wird um folgende Jahresentgelttabelle ergänzt:

Jahrestabellenergebnis (Basis-Entgelttabelle)

gültig mit Ablauf des 31. März 2025

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs- bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
Stufe	1	2	3	4	5	6	7	
301	77.749,13 €	80.426,25 €	83.103,75 €	85.781,50 €	88.458,88 €	91.136,25 €	91.703,00 €	96.710,25 €
302	67.039,13 €	69.359,50 €	71.680,00 €	74.000,25 €	76.321,13 €	78.641,25 €	79.208,25 €	83.500,00 €
303	58.114,38 €	60.077,88 €	62.041,25 €	64.004,63 €	65.968,13 €	67.931,50 €	68.498,63 €	72.790,25 €
304	50.974,25 €	52.580,75 €	54.187,38 €	55.793,63 €	57.400,00 €	59.006,50 €	59.573,38 €	63.150,13 €
355	50.974,25 €	51.795,25 €	53.202,03 €	54.776,16 €	56.350,40 €	57.924,77 €	58.480,31 €	61.985,53 €
305	48.682,75 €	49.593,08 €	50.963,96 €	52.347,52 €	53.718,27 €	55.163,39 €	55.796,60 €	59.265,51 €
306	46.391,25 €	47.558,63 €	48.725,88 €	49.918,88 €	51.086,13 €	52.402,00 €	53.112,88 €	56.545,50 €
307	44.326,13 €	45.506,25 €	46.673,50 €	47.853,63 €	49.033,75 €	50.201,13 €	51.047,75 €	54.230,56 €
308	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €	51.131,41 €
309	38.951,38 €	39.678,85 €	40.406,07 €	41.133,67 €	41.861,02 €	42.588,36 €	43.315,70 €	45.376,06 €
310	35.904,50 €	36.526,50 €	37.148,75 €	37.770,88 €	38.393,00 €	39.015,13 €	39.637,38 €	40.930,88 €
311	34.546,38 €	35.115,81 €	35.685,11 €	36.254,55 €	36.823,86 €	37.393,16 €	37.962,59 €	39.490,44 €
312	33.697,88 €	34.251,00 €	34.804,00 €	35.357,13 €	35.910,13 €	36.463,13 €	37.016,25 €	37.836,29 €
313	32.849,00 €	33.188,50 €	33.528,00 €	33.867,75 €	34.207,13 €	34.207,13 €	34.774,00 €	36.182,13 €

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

III. FGr 5-TV

Anlage 4 zum FGr 5-TV wird um folgende Jahresentgelttabelle ergänzt:

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig mit Ablauf des 31. März 2025

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs- bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
	1	2	3	4	5	6	7	
501	77.749,13 €	80.426,25 €	83.103,75 €	85.781,50 €	88.458,88 €	91.136,25 €	91.703,00 €	96.710,25 €
502	67.039,13 €	69.359,50 €	71.680,00 €	74.000,25 €	76.321,13 €	78.641,25 €	79.208,25 €	83.500,00 €
503	58.114,38 €	60.077,88 €	62.041,25 €	64.004,63 €	65.968,13 €	67.931,50 €	68.498,63 €	72.790,25 €
504	50.974,25 €	52.580,75 €	54.187,38 €	55.793,63 €	57.400,00 €	59.006,50 €	59.573,38 €	63.150,13 €
505	48.682,75 €	49.593,08 €	50.963,96 €	52.347,52 €	53.718,27 €	55.163,39 €	55.796,60 €	59.265,51 €
506	46.391,25 €	47.558,63 €	48.725,88 €	49.918,88 €	51.086,13 €	52.402,00 €	53.112,88 €	56.545,50 €
507	44.326,13 €	45.506,25 €	46.673,50 €	47.853,63 €	49.033,75 €	50.201,13 €	51.047,75 €	54.230,56 €
588	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €	51.131,41 €
508	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €	51.131,41 €
509	38.951,38 €	39.678,85 €	40.406,07 €	41.133,67 €	41.861,02 €	42.588,36 €	43.315,70 €	45.376,06 €
510	35.904,50 €	36.526,50 €	37.148,75 €	37.770,88 €	38.393,00 €	39.015,13 €	39.637,38 €	40.930,88 €
511	34.546,38 €	35.115,81 €	35.685,11 €	36.254,55 €	36.823,86 €	37.393,16 €	37.962,59 €	39.490,44 €
512	33.697,88 €	34.251,00 €	34.804,00 €	35.357,13 €	35.910,13 €	36.463,13 €	37.016,25 €	37.836,29 €
513	32.849,00 €	33.188,50 €	33.528,00 €	33.867,75 €	34.207,13 €	34.207,13 €	34.774,00 €	36.182,13 €

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

IV. ZusatzTV FGr 5-TV

Anlage 4 zum ZusatzTV FGr 5-TV wird um folgende Jahresentgelttabelle ergänzt:

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig mit Ablauf des 31. März 2025

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs- bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
Stufe	1	2	3	4	5	6	7	
558	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €	51.131,41 €
559	38.951,38 €	39.678,85 €	40.406,07 €	41.133,67 €	41.861,02 €	42.588,36 €	43.315,70 €	45.376,06 €
550	35.904,50 €	36.526,50 €	37.148,75 €	37.770,88 €	38.393,00 €	39.015,13 €	39.637,38 €	40.930,88 €
552	33.697,88 €	34.251,00 €	34.804,00 €	35.357,13 €	35.910,13 €	36.463,13 €	37.016,25 €	37.836,29 €

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

V. TV TDL – Bereich Technik

Anlage 4 zum TV TDL wird um folgende Jahresentgelttabelle für den Bereich Technik ergänzt:

Jahrestabellenentgelt

gültig mit Ablauf des 31. März 2025

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
Stufe	1	2	3	4	5	6	7
T01	77.749,13 €	80.426,25 €	83.103,75 €	85.781,50 €	88.458,88 €	91.136,25 €	91.703,00 €
T02	67.039,13 €	69.359,50 €	71.680,00 €	74.000,25 €	76.321,13 €	78.641,25 €	79.208,25 €
T03	58.114,38 €	60.077,88 €	62.041,25 €	64.004,63 €	65.968,13 €	67.931,50 €	68.498,63 €
T04	50.974,25 €	52.580,75 €	54.187,38 €	55.793,63 €	57.400,00 €	59.006,50 €	59.573,38 €
T05	48.682,75 €	49.593,08 €	50.963,96 €	52.347,52 €	53.718,27 €	55.163,39 €	55.796,60 €
T06	46.391,25 €	47.558,63 €	48.725,88 €	49.918,88 €	51.086,13 €	52.402,00 €	53.112,88 €
T07	44.326,13 €	45.506,25 €	46.673,50 €	47.853,63 €	49.033,75 €	50.201,13 €	51.047,75 €
T08	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €
T09	38.951,38 €	39.678,85 €	40.406,07 €	41.133,67 €	41.861,02 €	42.588,36 €	43.315,70 €
T10	35.904,50 €	36.526,50 €	37.148,75 €	37.770,88 €	38.393,00 €	39.015,13 €	39.637,38 €
T11	34.546,38 €	35.115,81 €	35.685,11 €	36.254,55 €	36.823,86 €	37.393,16 €	37.962,59 €
T12	33.697,88 €	34.251,00 €	34.804,00 €	35.357,13 €	35.910,13 €	36.463,13 €	37.016,25 €
T13	32.849,00 €	33.188,50 €	33.528,00 €	33.867,75 €	34.207,13 €	34.207,13 €	34.774,00 €

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

VI. TV TDL – Bereich Service

Anlage 4 zum TV TDL wird um folgende Jahresentgelttabelle für den Bereich Service ergänzt:

Jahrestabellenentgelt

gültig mit Ablauf des 31. März 2025

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	2	3	4	5	6	7
S01	77.749,13 €	80.426,25 €	83.103,75 €	85.781,50 €	88.458,88 €	91.136,25 €	91.703,00 €
S02	67.039,13 €	69.359,50 €	71.680,00 €	74.000,25 €	76.321,13 €	78.641,25 €	79.208,25 €
S03	58.114,38 €	60.077,88 €	62.041,25 €	64.004,63 €	65.968,13 €	67.931,50 €	68.498,63 €
S04	50.974,25 €	52.580,75 €	54.187,38 €	55.793,63 €	57.400,00 €	59.006,50 €	59.573,38 €
S05	48.682,75 €	49.593,08 €	50.963,96 €	52.347,52 €	53.718,27 €	55.163,39 €	55.796,60 €
S06	46.391,25 €	47.558,63 €	48.725,88 €	49.918,88 €	51.086,13 €	52.402,00 €	53.112,88 €
S07	44.326,13 €	45.506,25 €	46.673,50 €	47.853,63 €	49.033,75 €	50.201,13 €	51.047,75 €
S08	41.427,13 €	42.594,38 €	43.787,38 €	44.954,63 €	46.121,88 €	47.302,00 €	48.148,63 €
S09	38.951,38 €	39.678,85 €	40.406,07 €	41.133,67 €	41.861,02 €	42.588,36 €	43.315,70 €
S10	35.904,50 €	36.526,50 €	37.148,75 €	37.770,88 €	38.393,00 €	39.015,13 €	39.637,38 €
S11	34.546,38 €	35.115,81 €	35.685,11 €	36.254,55 €	36.823,86 €	37.393,16 €	37.962,59 €
S12	33.697,88 €	34.251,00 €	34.804,00 €	35.357,13 €	35.910,13 €	36.463,13 €	37.016,25 €
S13	32.849,00 €	33.188,50 €	33.528,00 €	33.867,75 €	34.207,13 €	34.207,13 €	34.774,00 €

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 3
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Ergebnis zur Tarifrunde 2023 für die DB Dialog GmbH

I. Anpassung der Entgelttabellenstruktur

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2023 auf nachfolgendes Ergebnis für die DB Dialog GmbH verständigt:

Einvernehmliches Ziel der neuen Entgelttabelle ist es, die Tabellenentgelte unter besonderer Berücksichtigung der Tarifgruppen (TG) 5 und 6 wertschätzend weiterzuentwickeln.

Zum 01. Dezember 2023 wird daher nachfolgende Entgelttabellenstruktur vereinbart:

1. Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellen werden die TG in der Basis-Entgelttabelle gemäß Anlage 2 zum ETV DB Dialog wie folgt angehoben:
 - a) TG 5 bis TG 8 zum 01.12.2023 um jeweils 14 %
 - b) TG 9 und TG 10 um jeweils 12 %
 - c) TG 11 bis TG 13 um jeweils 10%
1. Die TG und Tarifstufen (Stufen A, R und E) bleiben dabei in ihrer Logik grundsätzlich bestehen. Die nicht belegten TG 1 bis TG 4 werden ersatzlos gestrichen.
2. Das Mindestentgelt in der Basis-Entgelttabelle beträgt rechnerisch 14,00 EUR/h.
3. Die im Folgenden ersichtlichen Tarifstufen werden strukturell neu gefasst:
 - a) Tarifstufen R und E der TG 5
 - b) Tarifstufen A bis E der TG 6 bis 9

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

II. Neue Entgelttabellenstruktur mit Werten

1. Unter Zugrundelegung der unter Ziffer I. genannten Prämissen erhält die Anlage 2 zum ETV DB Dialog mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 folgende Fassung:

Jahresentgelttabelle (Basis-Entgelttabelle), gültig ab 01. Dezember 2023

Tarif- gruppe	Stufe			Stufenwechsel
	A	R	E	
5		29.050,00 €	29.597,25 €	E nach 24 Monaten i.d. Gruppe
6	30.375,13 €	30.922,38 €	31.739,38 €	R nach 12 Monaten i.d. Gruppe E nach 24 Monaten i.d. Gruppe
7	31.909,52 €	32.347,04 €	33.004,02 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
8	33.588,09 €	34.390,88 €	35.295,22 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
9	35.554,44 €	36.427,46 €	37.766,51 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
10	38.400,31 €	40.232,30 €	42.069,07 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
11	42.220,20 €	bis	44.926,57 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung
12	46.279,38 €	bis	50.338,51 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung
13	51.240,88 €	bis	55.751,21 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung

Aus der Basis-Entgelttabelle werden die Jahresentgelttabellen Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage) und Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage) wie folgt ermittelt:

Die Tabellenentgeltwerte der Jahresentgelttabelle Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage) werden auf Grundlage der Werte der Basis-Entgelttabelle mit dem Faktor 0,9749 multipliziert und kaufmännisch auf volle Cent gerundet.

Die Tabellenentgeltwerte der Jahresentgelttabelle Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage) werden auf Grundlage der Werte der Basis-Entgelttabelle mit dem Faktor 0,9499 multipliziert und kaufmännisch auf volle Cent gerundet.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

2. Unter Zugrundelegung der in Ziffer II.1 genannten Grundsätze zur Ermittlung der Tabellenwerte der Jahresentgelttabelle Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage) erhält die Anlage 2a zum ETV DB Dialog ab 01. Dezember 2023 folgende Fassung:

**Jahresentgelttabelle Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage),
gültig ab 01. Dezember 2023**

Tarif- gruppe	Stufe			Stufenwechsel
	A	R	E	
5		28.320,85 €	28.854,36 €	E nach 24 Monaten i.d. Gruppe
6	29.612,71 €	30.146,23 €	30.942,72 €	R nach 12 Monaten i.d. Gruppe E nach 24 Monaten i.d. Gruppe
7	31.108,59 €	31.535,13 €	32.175,62 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
8	32.745,03 €	33.527,67 €	34.409,31 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
9	34.662,02 €	35.513,13 €	36.818,57 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
10	37.436,46 €	39.222,47 €	41.013,14 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
11	41.160,47 €	bis	43.798,91 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung
12	45.117,77 €	bis	49.075,01 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung
13	49.954,73 €	bis	54.351,85 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

3. Unter Zugrundelegung der in Ziffer II.2 genannten Grundsätze zur Ermittlung der Tabellenwerte der Jahresentgelttabelle Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage) erhält die Anlage 2a zum ETV DB Dialog ab 01. Dezember 2023 folgende Fassung:

**Jahresentgelttabelle Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage),
gültig ab 01. Dezember 2023**

Tarif- gruppe	Stufe			Stufenwechsel
	A	R	E	
5		27.594,60 €	28.114,43 €	E nach 24 Monaten i.d. Gruppe
6	28.853,34 €	29.373,17 €	30.149,24 €	R nach 12 Monaten i.d. Gruppe E nach 24 Monaten i.d. Gruppe
7	30.310,85 €	30.726,45 €	31.350,52 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
8	31.905,33 €	32.667,90 €	33.526,93 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
9	33.773,16 €	34.602,44 €	35.874,41 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
10	36.476,45 €	38.216,66 €	39.961,41 €	R nach 24 Monaten i.d. Gruppe E nach 48 Monaten i.d. Gruppe
11	40.104,97 €	bis	42.675,75 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung
12	43.960,78 €	bis	47.816,55 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung
13	48.673,71 €	bis	52.958,07 €	nach persönlicher Erfahrung und Leistung

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

III. Ausbildungs-/Studienvergütung

4. Die monatliche Ausbildungsvergütung nach § 3 Abs. 1 Buchst. b Anhang I ETV Dialog beträgt ab 01. Dezember 2023 im
- ersten Ausbildungsjahr: 739,58 EUR
 - zweiten Ausbildungsjahr: 863,62 EUR
 - dritten Ausbildungsjahr: 973,86 EUR
5. Die monatliche Studienvergütung nach § 3 Abs. 1 Buchst. a Anhang II ETV DB Dialog beträgt ab 01. Dezember 2023 im
- ersten Studienjahr: 1.229,11 EUR
 - zweiten Studienjahr: 1.296,59 EUR
 - dritten Studienjahr: 1.330,31 EUR
 - vierten Studienjahr: 1.375,79 EUR

IV. Erhöhung des Leistungsentgelts für den Rufbereitschaftseinsatz

Für die Erhöhung des Leistungsentgelts für den Rufbereitschaftseinsatz nach § 12a ETV DB Dialog ist der Prozentsatz maßgeblich, der im Ergebnis der Tarifrunde 2023 EVG allgemein festgelegt ist.

V. Sonstige Vereinbarungen

Während der Laufzeit des Tarifabschlusses 2023 besteht für die DB Dialog GmbH ein Optionsrecht eine Jahresentgelttabelle einzuführen, in die der Fahrtkostenzuschuss nach § 5 ETV DB Dialog in Höhe von monatlich 35,79 EUR sowie die jährliche Zuwendung nach § 13 Abs. 2 ETV DB Dialog in Höhe von 370,00 EUR integriert sind (Referenz: Basis-Entgelttabelle, 100% der Referenzarbeitszeit).

Für Arbeitnehmer, die nach einem durch die Geschäftsführung der DB Dialog GmbH zu definierenden Stichtag nach dem 01.03.2023 ein Arbeitsverhältnis mit der DB Dialog GmbH begründen (neueingestellte Arbeitnehmer), ist die Jahresentgelttabelle mit integriertem Fahrtkostenzuschuss und integrierter Jährlicher Zuwendung verbindlich. Die Tarifvertragsparteien werden im Zuge der Einführung dieser Tabelle den ETV DB Dialog redaktionell anpassen und die Jahresentgelttabelle für neu eingestellte Arbeitnehmer neu aufnehmen, sowie den Anspruch neu eingestellter Arbeitnehmer auf Fahrtkostenzuschuss und jährliche Zuwendung ausschließen.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mit der DB Dialog GmbH an diesem Stichtag schon und über diesen Stichtag hinaus noch besteht (Bestandsarbeitnehmer), stellt die Jahresentgelttabelle mit integriertem Fahrtkostenzuschuss und integrierter jährlicher Zuwendung eine Wahloption dar. Da erklärtes Ziel die mittelfristige Migration der Bestandsarbeitnehmer in die Jahresentgelttabelle mit integriertem Fahrtkostenzuschuss und integrierter jährlicher Zuwendung ist, wird für den Fall, dass ein Bestandsarbeitnehmer sich für die Jahresentgelttabelle mit integriertem Fahrtkostenzuschuss und integrierter jährlicher Zuwendung entscheidet, seine Rückkehr in die Jahresentgelttabelle, in die der Fahrtkostenzuschuss und die Jährliche Zuwendung nicht integriert sind, ausgeschlossen.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 4
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Ergebnis für die Tarifrunde 2023 für die DB Fahrwegdienste GmbH

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2023 auf nachfolgendes Ergebnis für die DB Fahrwegdienste GmbH verständigt:

I. Anpassung der Entgelttabellenstruktur im ETV FWD

Zum 01. Dezember 2023 wird nachfolgende Entgelttabellenstruktur vereinbart:

1. Regionale Harmonisierung

Einvernehmliches Ziel der neuen Entgeltstruktur ist es, die bestehende Regionalisierung zu vereinfachen.

Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellenstruktur werden die bestehenden 6 Tarifregionen auf die Tarifregion E (Bayern) harmonisiert.

Infolge der Harmonisierung der Tarifregionen auf die Tarifregion E wird auch die Jährliche Zuwendung i.S.v. § 14 ETV FWD auf das Niveau der höchsten Tarifregion E angehoben. Gleiches gilt auch für das Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz gemäß § 4a i. V. m. Anlage 4 ETV FWD.

2. Anpassung der Tabellenstruktur

Die Tarifgruppen werden in Entgeltgruppen (EG) umbenannt. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, die bisher bestehenden Tarifgruppen 1 bis 7 (TG 1 bis TG 7) unter Berücksichtigung der Anpassungen gem. Ziff. 1 wie folgt auszugestalten:

Die Tarifgruppen 7 bis 1 (absteigend) werden in Entgeltgruppen 1 bis 7 (aufsteigend) überführt.

Die neue Entgelttabelle wird um zwei Entgeltgruppen mit Bändern (EG 8 und EG 9) oberhalb der EG 7 (bisherigen Tarifgruppe 1) erweitert.

Die Entgeltgruppen EG 2 bis EG 4 werden um jeweils zwei Stufen mit einer Verweildauer von jeweils drei Jahren erweitert.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

3. Neue Entgelttabellenstruktur mit Werten

Unter Zugrundelegung der unter Ziff. 1 und Ziff. 2 genannten Prämissen ergibt sich folgende Monatsentgelttabelle ab 01. Dezember 2023 (Wahlmodell Entgelt):

Entgeltgruppe	Beginn	Stufe 1 ab 3 Jahren	Stufe 2 ab 6 Jahren	Ende
9	5.434,19 €			7.064,45 €
8	4.725,38 €			5.906,73 €
7	4.109,03 €			5.177,38 €
6	3.573,07 €			4.287,68 €
5	3.107,02 €			3.728,42 €
4	2.959,06 €	3.003,45 €	3.048,50 €	
3	2.739,87 €	2.780,97 €	2.822,68 €	
2	2.536,92 €	2.574,97 €	2.613,60 €	
1	2.349,00 €			

Die Tabellen „6 Tage Zusätzlicher Erholungsurlaub“ und „12 Tage Zusätzlicher Erholungsurlaub“ werden in entsprechender Anwendung der geltenden Grundsätze berechnet.

II. Weiterentwicklung des Entgeltgruppenverzeichnisses im ETV FWD

Das Entgeltgruppenverzeichnis und die Entgelttabelle wird um zwei Entgeltgruppen EG 8 und EG 9 erweitert.

III. Umsetzung der weiterentwickelten Tarifstruktur des ETV FWD

- a) Die neue tarifvertragliche Entgeltstruktur wird vorbehaltlich der systemischen Umsetzbarkeit mit Wirkung zum 01. Dezember 2023 in Kraft gesetzt.
- b) Alle Arbeitnehmer werden zur Einführung der neuen Entgeltstruktur wie folgt neu eingruppiert:

Tarifgruppe bis 30.11.2023	Entgeltgruppe ab 01.12.2023
	9
	8
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- c) Der Arbeitnehmer wird mit seinem Gesamtbruttoentgelt, das sich zusammensetzt aus dem Monatstabellenentgelt, der Funktions- und /oder AT-Zulage, die der Arbeitnehmer für den Monat November 2023 erhalten oder erhalten hätte, wenn er den gesamten Monat November 2023 gearbeitet hätte, in die neuen EG überführt. Ist dieser Betrag geringer als der Betrag, der in der ab 01. Dezember 2023 maßgeblichen Monatsentgelttabelle vereinbart ist, erhält der Arbeitnehmer das ab 01. Dezember 2023 für ihn maßgebliche Monatstabellenentgelt. Die Eingruppierung in die EG 2 bis EG 4 erfolgt auf den Beginn der Entgeltgruppe.
- d) Führt die Eingruppierung in die Bänder der EG 5, EG 6 und EG 7 nach Buchst. c dazu, dass der Arbeitnehmer einen Erhöhungsbetrag erhält, der geringer ist als der Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung, wird der Erhöhungsbetrag auf den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung erhöht.
- e) Die Einführung dieser neuen tarifvertraglichen Entgeltstruktur ist eine Einführung einer neuen tarifvertraglichen Entgeltstruktur im Sinne von § 3 Abs. 1 Buchst. a KonzernZÜTV; die Diff-Z wird insoweit nach § 3 KonzernZÜTV neu berechnet bzw. neu bestimmt. Eine Neuberechnung der Diff-Z nach Satz 1 erfolgt nur, sofern der Erhöhungsbetrag nach Buchst. c und d den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung übersteigt. Übersteigt der Erhöhungsbetrag nach Buchst. c und d den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung wird die Diff-Z um den Anteil des Erhöhungsbeitrags, der den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung übersteigt, reduziert.

IV. Erhöhung weiterer Entgeltbestandteile

Richtet sich die Erhöhung von Entgeltbestandteilen nach einem von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vormhundertersatz, ist der Prozentsatz maßgeblich, der im Ergebnis der Tarifrunde 2023 EVG allgemein festgelegt ist.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 5
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Ergebnis der Tarifrunde 2023 für die DB Services GmbH
(Tarifbereich IFM/ FZR und VD)**

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2023 in Bezug auf den TV IFM/FZR und den TV VD auf nachfolgendes Ergebnis für die DB Services GmbH verständigt.

I. Anpassung der Entgelttabellenstruktur

Zum 01. Dezember 2023 wird nachfolgende Entgelttabellenstruktur vereinbart:

1. Angleichung der regionalen Struktur

Einvernehmliches Ziel der neuen Entgeltstruktur ist es, die bestehende Regionalisierung anzugleichen.

- a) Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellenstruktur werden im TV IFM/FZR die bestehenden vier Tarifgebiete der Entgelttabellen der Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2009 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (L-Tabellen), auf drei Tarifgebiete reduziert. Hierzu wird das Tarifgebiet Ost auf das Tarifgebiet Nord verschmolzen; hieraus entsteht das neue Tarifgebiet Nord/Ost.
- b) Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellenstruktur werden im TV IFM/FZR die bestehenden Tarifgebiete der Entgelttabellen der gewerblichen Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2010 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (G- und F-Tabellen), reduziert. Hierzu werden in der Entgelttabelle Gebäudereinigung (G-Tabellen) die Tarifgebiete Ost und Nord auf das neue Tarifgebiet Nord/Ost und die Tarifgebiete West, Bereich Baden-Württemberg und Gebäude- und Bahnhofsreinigung Hessen auf das neue Tarifgebiet West/Südwest verschmolzen. In der Entgelttabelle Fahrzeugreinigung (F-Tabellen) werden die Tarifgebiete Ost und Nord auf das neue Tarifgebiet Nord/Ost, die Tarifgebiete Fzr. die nach dem 31.08.1994 eingestellt wurden, Fzr. die vor dem 01.09.1994 eingestellt wurden, Bereich Baden-Württemberg, Fzr. Nordhessen und Fzr. Südhessen auf das neue Tarifgebiet West/Südwest verschmolzen. In beiden Entgelttabellen (G- und F-Tabellen) werden die Tarifgebiete Südbayern und Nordbayern in das neue Tarifgebiet Süd umbenannt.
- c) Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellenstruktur werden im TV IFM/FZR die bestehenden sieben Tarifgebiete der Entgelttabellen der angestellten Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2010 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (K-Tabellen, T-Tabellen), auf jeweils drei Tarifgebiete reduziert. Hierzu werden die Tarifgebiete Nord, Nordost und Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen auf das neue Tarifgebiet Nord/Ost, die Tarifgebiete West und Südwest auf das neue Tarifgebiet West/Südwest und die Tarifgebiete Südbayern und Nordbayern auf das neue Tarifgebiet Süd verschmolzen.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- d) Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellenstruktur werden im TV VD die bestehenden sieben Tarifgebiete auf drei Tarifgebiete reduziert. Hierzu werden die Tarifgebiete Ost und Nord auf das neue Tarifgebiet Nord/Ost, die Tarifgebiete West, Bereich Baden-Württemberg, Nordhessen und Südhessen auf das neue Tarifgebiet West/Südwest verschmolzen. Das Tarifgebiet Südbayern und Nordbayern wird in Süd umbenannt.
- e) Im Zuge der Anpassung wird die Ausbildungsvergütung des TV IFM/FZR von den bestehenden sechs Tarifgebieten auf das Tarifgebiet Südost verschmolzen und damit zukünftig bundeseinheitlich ausgestaltet.
- f) Die in a), b) und d) beschriebene Verschmelzung wird in den Tabellen der Erschwerungszulagen und arbeitszeitbezogenen Zulagen entsprechend nachvollzogen.

2. Anpassung der Tabellenstruktur

Die Entgeltgruppen L2a und L2b der Entgelttabelle für die Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2009 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden, bleiben zukünftig unbesetzt. An ihre Stelle tritt die Entgeltgruppe L1.

§ 6 (1) des Abschnitt II TV IFM/FZR wird entsprechend angepasst und lautet zukünftig wie folgt:

„Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2010 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden, erhalten ein Entgelt, das nach Entgeltgruppen gemäß Anlage 3 für angestellte Arbeitnehmer sowie nach der Anlage, 4 für gewerbliche Arbeitnehmer bemessen wird.

Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2009 eingestellt wurden, erhalten ein Entgelt, das nach Entgeltgruppen gemäß Anlage 5 bemessen wird.“

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

3. Neue Entgelttabellenstruktur mit Werten

Unter Zugrundelegung der unter Ziffer 1. und Ziffer 2. genannten Prämissen ergeben sich für den TV IFM/FZR folgende Monatsentgelttabellen ab 01. Dezember 2023 (Wahlmodell Entgelt):

- a) Entgelttabelle der Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2009 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (L-Tabelle):

Entgeltgruppe	Stufe		Nord/Ost	West/Südwest	Süd
L 1			2.349,00	2.349,00	2.349,00
L 2a		unbesetzt			
L 2b		unbesetzt			
L 3			2.566,50	2.566,50	2.566,50
L 4			2.627,40	2.627,40	2.627,40
L 5			2.731,80	2.731,80	2.731,80
L 6	1	Anfangsentgelt	2.777,46	2.777,46	2.777,46
	2	nach 36 Tätigkeitsmonaten	2.844,20	2.856,28	2.909,00
	3	nach 60 Tätigkeitsmonaten	3.047,09	3.118,01	3.179,61
L7	1	Anfangsentgelt	3.177,24	3.252,67	3.318,67
	2	nach 36 Tätigkeitsmonaten	3.309,31	3.389,22	3.455,85
	3	nach 60 Tätigkeitsmonaten	3.573,44	3.658,54	3.732,09
L 8	1	Anfangsentgelt	3.705,50	3.795,10	3.869,27
	2	nach 36 Tätigkeitsmonaten	3.837,57	3.929,76	4.008,33
	3	nach 60 Tätigkeitsmonaten	4.101,70	4.199,07	4.282,70
L 9	1	Anfangsentgelt	4.156,79	4.295,85	4.421,76
	2	nach 48 Tätigkeitsmonaten	4.416,12	4.562,70	4.698,00
	3	nach 72 Tätigkeitsmonaten	4.675,45	4.831,42	4.972,36

Die Tabellen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ sowie „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ werden in entsprechender Anwendung der geltenden Grundsätze berechnet.

- b) Entgelttabellen der gewerblichen Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2010 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (G-Tabellen, F-Tabellen):

1. Gebäudereinigung

Tarifgebiet	Gebäudereinigung				
	G1	G2	G3	G4	G5
Nord/Ost	2.349,00	2.566,50	2.627,40	2.737,02	3.047,09
West/Südwest	2.349,00	2.566,50	2.650,02	2.848,38	3.118,01
Süd	2.349,00	2.566,50	2.747,46	2.964,96	3.189,42

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

2. Fahrzeugreinigung

Tarifgebiet	Fahrzeugreinigung				
	F1	F2	F3	F4	F5
Nord/Ost	2.396,58	2.614,08	2.690,57	2.767,02	3.077,09
West/Südwest	2.539,11	2.756,61	2.857,50	2.944,50	3.163,74
Süd	2.577,36	2.794,86	2.902,74	2.994,96	3.219,42

Die Tabellen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ sowie „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ werden in entsprechender Anwendung der geltenden Grundsätze berechnet.

- c) Entgelttabellen der angestellten Arbeitnehmer, die vor dem 01. Januar 2010 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (K-Tabellen, T-Tabellen):

1. Kaufmännische Tätigkeiten

Entgeltgruppe	Nord/Ost	West/Südwest	Süd
K 3.1	2.772,79	2.952,16	2.952,46
K 3.3	2.910,97	3.104,96	3.101,95
K 3.5	3.342,52	3.570,62	3.554,25
K 3.7	3.487,86	3.725,87	3.704,58
K 4.1	3.778,53	4.036,35	4.005,23
K 4.3	4.069,19	4.346,84	4.307,37
K 4.5	4.359,85	4.657,33	4.609,56
K 4.7	4.505,17	4.812,58	4.759,85
K 5.1	4.650,47	4.967,83	4.910,17
K 5.3	4.941,14	5.278,30	5.210,79

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

2. Technische Tätigkeiten

Entgelt- gruppe	Nord/Ost	West/Südwest	Süd
T 3.1	3.487,86	3.725,87	3.704,58
T 3.3	3.633,18	3.881,11	3.856,43
T 3.5	4.069,19	4.346,84	4.307,37
T 3.7	4.214,52	4.502,10	4.457,67
T 4.1	4.359,85	4.657,33	4.609,56
T 4.3	4.505,17	4.812,58	4.759,85
T 4.5	4.650,47	4.967,83	4.910,17
T 4.7	4.795,80	5.123,05	5.060,47
T 5.1	4.941,14	5.278,30	5.210,79
T 5.3	5.231,78	5.588,77	5.512,94

Die Tabellen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ sowie „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ werden in entsprechender Anwendung der geltenden Grundsätze berechnet.

Für den TV VD ergibt sich die folgende Monatsentgelttabelle ab 01. Dezember 2023 (Wahlmodell Entgelt):

Tarifgebiet	Verkehrsdienste				
	V1	V2	V3	V4	V5
Nord/Ost	2.349,00	2.566,50	2.627,40	2.740,50	3.047,09
West/Südwest	2.349,00	2.566,50	2.711,68	2.919,72	3.140,70
Süd	2.352,48	2.569,98	2.751,63	2.968,44	3.194,64

Die Tabellen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ sowie „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ werden in entsprechender Anwendung der geltenden Grundsätze berechnet.

4. Neue Ausbildungsvergütung

Unter Zugrundelegung der unter Ziffer 1. und Ziffer 2. genannten Prämissen ergibt sich für den TV IFM/FZR die folgende Ausbildungsvergütung; diese gilt ab 01. Dezember 2023:

1. Ausbildungsjahr	983,10 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.046,02 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Ab 01. August 2024 gilt für den TV IFM/FZR die folgende Ausbildungsvergütung:

1. Ausbildungsjahr	1.083,10 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.146,02 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.193,20 Euro

II. Weiterentwicklung des Entgeltgruppenverzeichnisses

Das Entgeltgruppenverzeichnis der Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2009 bei der DB Services GmbH eingestellt wurden (Anlage 5 TV IFM/FZR) wird in den Entgeltgruppen L1, L2a und L2b wie folgt angepasst:

Entgelt- gruppe	Anforderung
L1	Tätigkeiten, die zu ihrer Ausführung keine Berufsausbildung, jedoch ein Einweisen oder Einarbeiten erfordern
L2a	unbesetzt
L2b	unbesetzt

III. Umsetzung der weiterentwickelten Tarifstruktur

- a) Die neue tarifvertragliche Entgeltstruktur wird vorbehaltlich der systemischen Umsetzbarkeit mit Wirkung zum 01. Dezember 2023 in Kraft gesetzt.
- b) Die Einführung dieser neuen tarifvertraglichen Entgeltstruktur ist eine Einführung einer neuen tarifvertraglichen Entgeltstruktur im Sinne von § 3 Abs. 1 Buchst. a KonzernZÜTV; die Diff-Z wird insoweit nach § 3 KonzernZÜTV neu berechnet bzw. neu bestimmt. Eine Neuberechnung der Diff-Z nach Satz 1 erfolgt nur, sofern der Erhöhungsbetrag den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung übersteigt. Übersteigt der Erhöhungsbetrag den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung, wird die Diff-Z um den Anteil des Erhöhungsbetrags, der den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung übersteigt, reduziert.

IV. Erhöhung weiterer Entgeltbestandteile

Richtet sich die Erhöhung von Entgeltbestandteilen nach einem von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz, ist der Prozentsatz maßgeblich, der im Ergebnis der Tarifrunde 2023 EVG allgemein festgelegt ist.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 6
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Ergebnis der Tarifrunde 2023 für die DB Sicherheit GmbH

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2023 auf nachfolgendes Ergebnis für die DB Sicherheit GmbH verständigt.

I. Anpassung der Entgelttabellenstruktur

Einvernehmliches Ziel der neuen Entgeltstruktur ist es, die bestehende Regionalisierung zu vereinheitlichen.

Zum 01. Dezember 2023 wird daher nachfolgende Entgelttabellenstruktur vereinbart:

1. Im Zuge der Anpassung der Entgelttabellenstruktur werden die bestehenden acht Tarifregionen auf eine neue Tarifregion harmonisiert.
2. Infolge der Harmonisierung der Tarifregionen werden die arbeitszeitbezogenen Zulagen (gem. Anlage 3-6 TV Sicherheit) sowie die Jährliche Zuwendung (Anlage 7 TV Sicherheit) auf das Niveau der höchsten Tarifregion angehoben.
3. Die monatliche Ausbildungsvergütung gem. § 3 Anhang Ia TV Sicherheit wird im Zuge der Harmonisierung ebenfalls auf das Niveau der höchsten Tarifregion angehoben sowie um 7,5 % gesteigert.
4. Die monatliche Studienvergütung gem. § 3 Anhang IIa TV Sicherheit wird im Zuge der Harmonisierung ebenfalls auf das Niveau der höchsten Tarifregion angehoben sowie um 7,5 % gesteigert.

II. Neue Entgelttabellenstruktur mit Werten

Unter Zugrundelegung der unter I. genannten Prämissen ergibt sich folgende Monatsentgelttabelle ab 01. Dezember 2023:

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Entgelttabelle neu

	Seniorität	
A	-----	2.403,00 €
B	Einstieg	2.582,78 €
B1	nach 2 Jahren	2.661,10 €
C	Einstieg	2.794,60 €
C1	nach 18 Mon.	2.906,74 €
C2	nach 3 Jahren	3.022,44 €
D	Einstieg	3.143,48 €
D1	nach 3 Jahren	3.237,82 €
D2	nach 6 Jahren	3.335,72 €
E	Einstieg	3.469,22 €
E1	nach 3 Jahren	3.572,46 €
E2	nach 6 Jahren	3.679,26 €
F	Einstieg	3.827,00 €
F1	nach 3 Jahren	3.942,70 €
F2	nach 6 Jahren	4.060,18 €
G	Einstieg	4.222,16 €
G1	nach 3 Jahren	4.348,54 €
G2	nach 5 Jahren	4.478,48 €
G3	nach 7 Jahren	4.611,98 €
H	Einstieg	4.797,10 €
H1	nach 3 Jahren	4.941,28 €
H2	nach 5 Jahren	5.089,02 €
H3	nach 7 Jahren	5.242,10 €
H4	nach 9 Jahren	5.398,74 €

Die Tabellen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ sowie „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ werden in entsprechender Anwendung der geltenden Grundsätze berechnet.

III. Umsetzung der weiterentwickelten Tarifstruktur

1. Die neue tarifvertragliche Entgeltstruktur wird vorbehaltlich der systemischen Umsetzbarkeit mit Wirkung zum 01. Dezember 2023 in Kraft gesetzt.
2. Die Einführung dieser neuen tarifvertraglichen Entgeltstruktur ist eine Einführung einer neuen tarifvertraglichen Entgeltstruktur im Sinne von § 3 Abs. 1 Buchst. a KonzernZÜTV; die Diff-Z wird insoweit nach § 3 KonzernZÜTV neu berechnet bzw. neu bestimmt. Eine Neuberechnung der Diff-Z nach Satz 1 erfolgt nur, sofern der

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Erhöhungsbetrag, der sich nach Überführung in die unter II. genannte neue Entgelttabelle im Vergleich zur bisherigen Eingruppierung ergibt, den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung übersteigt. Übersteigt der vorgenannte Erhöhungsbetrag den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung, wird die Diff-Z um den Anteil des Erhöhungsbetrags, der den Festbetrag Schiene gemäß Gesamteinigung übersteigt, reduziert.

IV. Erhöhung weiterer Entgeltbestandteile

Richtet sich die Erhöhung von Entgeltbestandteilen nach einem von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz, ist der Prozentsatz maßgeblich, der im Ergebnis der Tarifrunde 2023 EVG allgemein festgelegt ist.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 7
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Ergebnis der Tarifrunde 2023 für die DB Zeitarbeit GmbH

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2023 auf nachfolgendes Ergebnis für die DB Zeitarbeit GmbH verständigt.

1. Im DB ZeitarbeitTV MOVE werden die bisherigen Bezeichnungen „Tarifgruppe (TG ...)“ zukünftig als „Vergütungsgruppe (VG ...)“ ausgewiesen.
2. Die Überleitung aus der bisherigen TG-Struktur in die neue VG-Struktur erfolgt nach folgender Überleitungsmatrix:

Überleitung aus der	
bisherigen TG	Neue VG
TG 1	VG 2
TG 2	VG 3
TG 3	VG 4
TG 4	VG 5
TG 5	VG 6
TG 6	VG 7

3. Es werden zwei neue Vergütungsgruppen in den DB ZeitarbeitTV MOVE aufgenommen, und zwar die Vergütungsgruppe 1 (VG 1) als neue unterste Vergütungsgruppe und die Vergütungsgruppe 8 (VG 8) als neue höchste Vergütungsgruppe mit folgenden Tätigkeitsbeschreibungen:

Vergütungsgruppe 1 (VG 1)

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einarbeiten hinaus durch Anlernen erworben werden.

Vergütungsgruppe 8 (VG 8)

Tätigkeiten, die Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vier-jähriges Regelstudium an einer Hochschule erworben werden (z.B. Master, Dipl. Ingenieur (TH), Dipl. Betriebswirt)

und

höherwertige Aufgaben verrichten, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in VG 7.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

4. Die Anlagen 1 und 2 zum **ZeitarbeitTV MOVE** erhalten folgende Fassung:

**Anlage 1 zum
ZeitarbeitTV MOVE**

Basistabellen

Vergütungsgruppe (VG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Dezember 2023 -
VG 1	14,10 €
VG 2	15,00 €
VG 3	15,83 €
VG 4	16,94 €
VG 5	18,81 €
VG 6	19,47 €
VG 7	20,15 €
VG 8	24,00 €

**Anlage 2 zum
ZeitarbeitTV MOVE**

Tabelle Wahlmodell zusätzlicher Erholungsurlaub

Vergütungsgruppe (VG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Dezember 2023 -
VG 1	13,74 €
VG 2	14,62 €
VG 3	15,43 €
VG 4	16,51 €
VG 5	18,33 €
VG 6	18,98 €
VG 7	19,64 €
VG 8	23,39 €

5. Ab dem Jahr 2024 wird die Weihnachtsgratifikation auf 1.330,00 EUR angehoben. Damit ist § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 **ZeitarbeitTV MOVE** für die Tarifrunde 2023 erfüllt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

6. Richtet sich die Erhöhung von Entgeltbestandteilen nach einem von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz (§ 20 Abs. 5 **ZeitarbeitTV MOVE**), ist der Prozentsatz maßgeblich, der im Ergebnis der Tarifrunde 2023 EVG allgemein festgelegt ist; die Besonderheiten der Ziff. 5 haben Vorrang.
7. § 2 Abs. 3 **TV BZ MOVE** erhält folgende Fassung:

„(3) a) Der BZ MOVE beträgt ab 01. Dezember 2023 für Arbeitnehmer

mit Beginn des	in der Tarifgruppe		
	VG 3	VG 4	ab VG 5
2. Einsatzmonats	0,18 €	0,24 €	0,29 €
6. Einsatzmonats	0,30 €	0,48 €	0,58 €
10. Einsatzmonats	0,60 €	0,89 €	1,15 €

- b) Der BZ MOVE beträgt ab 01. Dezember 2023 für Arbeitnehmer der **VG 1 und 2** mit Beginn des

2. Einsatzmonats	3. Einsatzmonats	6. Einsatzmonats	10. Einsatzmonats
0,32 €	0,64 €	0,77 €	1,09 €

8. § 4 Abs. 3 **TV BZ MOVE** erhält folgende Fassung:

„(3) Nach dem 31. März 2025 erhöhen sich die Branchenzuschläge bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Stundentabellenentgelte (Anlage 1 zum **ZeitarbeitTV MOVE**) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung dieser Stundentabellenentgelte.“

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 8
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Ergebnis der Tarifrunde 2023 für spezifische Busgesellschaften der DB Regio AG

1. Für jede in die Tarifrunde 2023 einbezogene Busgesellschaft der DB Regio AG gem. **Anlage 1** des Gesamtergebnisses zur Tarifrunde 2023 EVG werden die Tabellenentgelte unter Berücksichtigung von Abschnitt II, Buchst. B und D Abs. 1, Satz 2 des Gesamtergebnisses zur Tarifrunde 2023 je Gesellschaft in zwei Stufen um einen Festbetrag erhöht:
 - a. Die 1. Erhöhung erfolgt mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 um insgesamt 2.400,00 EUR p.a. im Wahlmodell Entgelt.
 - b. Die 2. Erhöhung erfolgt mit Wirkung vom 01. August 2024 um insgesamt 2.520,00 EUR p.a. im Wahlmodell Entgelt.

Diese Entgelttabellen gelten ausschließlich für Arbeitnehmer, die am 31. Oktober 2023 schon und am 01. November 2023 noch in einem Arbeitsverhältnis mit der jeweiligen Busgesellschaft gestanden haben. Wechselt ein Arbeitnehmer nach dem 31. Oktober 2023 zwischen den einbezogenen Busgesellschaften, gilt dies entsprechend.

2. Darüber hinaus wird in allen einbezogenen Busgesellschaften die im jeweiligen MTV geregelte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung zum 01. November 2023 um 1 Wochenarbeitsstunde erhöht (siehe Anhang I Wochenarbeitszeit).
3. Für die einbezogenen Busgesellschaften gilt abweichend von Ziffer 1 für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mit einer dieser Busgesellschaften nach dem Monat des Abschlusses des Tarifvertrages beginnt, folgende Regelung (siehe Anhang II Clusterung):
 - a. die Monatstabellenentgelte für diese Arbeitnehmer werden in den unteren Entgeltgruppen (Cluster 1)

ab dem 1. Dezember 2023 um 6 Prozent

und ab dem 1. August 2024 um weitere 6 Prozent

erhöht (12,36 Prozent Gesamterhöhung).
 - b. die Monatstabellenentgelte für diese Arbeitnehmer werden in den mittleren Entgeltgruppen (Cluster 2)

ab dem 1. Dezember 2023 um 5 Prozent

und ab dem 1. August 2024 um weitere 5 Prozent

erhöht (10,25 Prozent Gesamterhöhung).

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- c. die Monatstabellenentgelte für diese Arbeitnehmer werden in den oberen Entgeltgruppen (Cluster 3 und 4)

ab dem 1. Dezember 2023 um 4 Prozent

und ab dem 1. August 2024 um weitere 4 Prozent

erhöht (8,16 Prozent Gesamterhöhung).

Hierzu werden für diese Arbeitnehmer eigenständige Entgelttabellen in den Tarifverträgen abgebildet.

4. Änderungen in den Anhängen zu den unternehmensbezogenen Entgelttarifverträgen:

Erhöhung der Ausbildungsvergütungen:

zum 01. Dezember 2023 um 6% je Monat und

zum 01. August 2024 um 6% je Monat.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 9
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Änderungen im NachwuchskräfteTV EVG bzw. NachwuchskräfteTV Bus EVG

1. Mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 erhält § 5 Abs. 1 NachwuchskräfteTV EVG folgende Fassung:

„(1) Die Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen erhalten eine monatliche finanzielle Qualifizierungsunterstützung (inkl. möglicher Förderzuschüsse) in Höhe von 450,00 EUR ab 01. Dezember 2023. Der Zahltag richtet sich nach der für das jeweilige Unternehmen geltenden Regelung.

Ausführungsbestimmung:

Die Qualifizierungsunterstützung erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte gemäß Anlage 4 FGr 6- TV um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 4 FGr 6-TV).“

2. Mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 erhält § 5 NachwuchskräfteTV Bus EVG folgende Fassung:

„Die Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen erhalten eine monatliche finanzielle Qualifizierungsunterstützung (inkl. möglicher Förderzuschüsse) in Höhe von 450,00 EUR ab 01. Dezember 2023. Der Zahltag richtet sich nach der für das jeweilige Unternehmen geltenden Regelung.“

3. Mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 erhalten § 20 Abs. 3 NachwuchskräfteTV EVG sowie § 20 Abs. 3 NachwuchskräfteTV Bus EVG folgende Fassung:

„(3) a) Ein Mietkostenzuschuss für einen angemessenen Wohnraum wird gezahlt, wenn das Pendeln im Sinne des Abs. 2 unzumutbar ist.

Ausführungsbestimmung

In einer Wohngemeinschaft hat jeder Mieter seinen tatsächlichen Anteil an der Nettokaltmiete der gesamten Wohnung nachzuweisen. Dieser ist Grundlage für die individuelle Berechnung des Mietkostenzuschusses.

b) Der Mietkostenzuschuss beträgt 70% der Nettokaltmiete. Die maximale Höhe des Mietkostenzuschusses beträgt 350,00 EUR.

Ausführungsbestimmung

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen von § 20 Abs. 3 Buchst. b wird die Neuberechnung bereits bestehender Mietkostenzuschüsse anhand des neuen Wertes (kein Mindesteigenanteil, 70% Mietkostenzuschuss) durchgeführt.

- c) Für die Berechnung des Mietkostenzuschusses ist jeweils der Zeitpunkt der Antragstellung maßgeblich. Der Mietkostenzuschuss kann nicht gleichzeitig für mehr als eine Wohnung in Anspruch genommen werden.
- d) Sofern der Arbeitgeber eine Unterkunft auf seine Kosten oder bis zu einer Nettokaltmiete in Höhe von 10% der monatlichen Ausbildungs- und Studienvergütung anbietet, und diese Unterkunft nicht in Anspruch genommen wird, besteht im Einzelfall kein Anspruch auf Zahlung des Mietkostenzuschusses.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Protokollnotiz

Die Unterkunft muss die Nachtruhe und die Ungestörtheit der Lernphasen gewährleisten (Einzelzimmer).“

4. Mit Wirkung vom 01. November 2023 erhält § 30 NachwuchskräfteTV EVG folgende Fassung:

**„§ 30
Freistellung vor Prüfungen**

- (1) Auszubildenden ist vor den in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlussprüfungen oder betrieblichen Prüfung (z.B. Prüfung zum Triebfahrzeugführer) an insgesamt sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Bei Abschlussprüfungen, die gemäß der jeweiligen Ausbildungsordnung in mindestens zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen an unterschiedlichen Tagen stattfinden (sog. „gestreckte Abschlussprüfungen“, bei denen der erste Prüfungsteil spätestens vor Ende des 2. Ausbildungsjahres und der zweite Prüfungsteil zum Abschluss der Ausbildung stattfinden), erhalten Auszubildende an insgesamt sieben Ausbildungstagen Gelegenheit, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.
- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung unter qualifizierter Anleitung besonders zusammengefasst werden.
- (3) Auszubildende mit einer von der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung erhalten abweichend von Abs. 2 zur Vorbereitung auf die Zwischenprüfung mindestens einen und zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung mindestens zwei freie Ausbildungstage zur individuellen Prüfungsvorbereitung.
- (4) Bei sog. „gestreckten Abschlussprüfungen“ erhalten Auszubildende abweichend von Abs. 2 jeweils mindestens zwei freie Ausbildungstage zur individuellen Prüfungsvorbereitung.“

5. Mit Wirkung vom 01. November 2023 erhält § 30 NachwuchskräfteTV Bus EVG folgende Fassung:

**„§ 30
Freistellung vor Prüfungen**

- (1) Auszubildenden ist vor den in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlussprüfungen oder betrieblichen Prüfung (z.B. Prüfung zum Berufskraftfahrer, Fachkraft im Fahrbetrieb) an insgesamt sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Bei Abschlussprüfungen, die gemäß der jeweiligen Ausbildungsordnung in mindestens zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen an unterschiedlichen Tagen stattfinden (sog. „gestreckte Abschlussprüfungen“, bei denen der erste Prüfungsteil spätestens vor Ende des 2. Ausbildungsjahres und der zweite Prüfungsteil zum Abschluss der Ausbildung stattfinden), erhalten Auszubildende an insgesamt sieben Ausbildungstagen Gelegenheit, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung unter qualifizierter Anleitung besonders zusammengefasst werden.
 - (3) Auszubildende mit einer von der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung erhalten abweichend von Abs. 2 zur Vorbereitung auf die Zwischenprüfung mindestens einen und zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung mindestens zwei freie Ausbildungstage zur individuellen Prüfungsvorbereitung.
 - (4) Bei sog. „gestreckten Abschlussprüfungen“ erhalten Auszubildende abweichend von Abs. 2 jeweils mindestens zwei freie Ausbildungstage zur individuellen Prüfungsvorbereitung.“
6. Mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 erhält § 3 Abs. 1 Buchstabe c Anhang II zum FGr 1, 2, 3, 5, 6-TV sowie § 3 Abs. 1 Buchstabe c Anhang II zum ETV BBG, § 3 Abs. 1 Buchst. c Anhang II zum TV DB E&C, § 3 Abs. 1 Buchst. c Anhang II zum TV TDL, § 3 Abs. 1 Buchst. c Anhang II zum ETV DB Dialog, § 2 Abs. 1 Buchstabe c Anhang II zum ETV DB Systel, § 2 Abs. 1 Buchst. c Anhang II zum TV KT, § 3 Abs. 1 Buchstabe c Anhang IIa zum TV Sicherheit und § 3 Abs. 1 Buchst. c Anhang IIa zum TV IFM/FZR folgende Fassung:
- „c) Praxisintegriert Dual Studierende (DSp) erhalten einen Studienbonus von 4.000,00 EUR, der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.“
7. Mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 werden die nachfolgend genannten Bestimmungen wie folgt geändert:
- a) § 3 Abs. 4 Anhang I zum FGr 1-TV folgende Fassung:
 - „(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 35, die für Arbeitnehmer im FGr 1-TV vereinbart sind.“
 - b) § 3 Abs. 4 Anhang II zum FGr 1-TV folgende Fassung:
 - „(4) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 35, die für Arbeitnehmer im FGr 1-TV vereinbart sind.“

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- c) § 3 Abs. 4 Anhang I zum FGr 2-TV folgende Fassung:
- „(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30, 35 und 36, die für Arbeitnehmer im FGr 2-TV vereinbart sind.“
- d) § 3 Abs. 4 Anhang II zum FGr 2-TV folgende Fassung:
- „(4) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12-16, 19, 30, 35 und 36, die für Arbeitnehmer im FGr 2-TV vereinbart sind.“
- e) § 3 Abs. 4 Anhang I zum FGr 3-TV folgende Fassung:
- „(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 35, die für Arbeitnehmer im FGr 3-TV vereinbart sind.“
- f) § 3 Abs. 4 Anhang II zum FGr 3-TV folgende Fassung:
- „(4) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 35, die für Arbeitnehmer im FGr 3-TV vereinbart sind.“
- g) § 3 Abs. 4 Anhang zum FGr 4-TV folgende Fassung:
- „(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 36, die für Arbeitnehmer im FGr 4-TV vereinbart sind.“
- h) § 3 Abs. 4 Anhang I zum FGr 5-TV folgende Fassung:
- „(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 36 sowie § 4 der Anlage 11 zum FGr 5-TV, die für Arbeitnehmer im FGr 5-TV vereinbart sind.“
- i) § 3 Abs. 4 Anhang II zum FGr 5-TV folgende Fassung:
- „(4) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, 30 und 36 sowie § 4 der Anlage 11 zum FGr 5-TV, die für Arbeitnehmer im FGr 5-TV vereinbart sind.“

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 10
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Inflationsausgleichsprämie-Tarifvertrag 2023 AGV MOVE EVG
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende
und Dual Studierende der in der Anlage aufgeführten Unternehmen**

(TV Inflationsausgleichsprämie 2023 AGV MOVE EVG)

Zwischen

dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

(AGV MOVE)

einerseits

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

(EVG)

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

- a) betrieblich für
die in der Anlage aufgeführten Unternehmen
- b) persönlich für
 - aa) Arbeitnehmer, denen im Zeitraum vom 01. März 2023 bis 30. November 2023 nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit nach den maßgeblichen Tarifverträgen der Unternehmen nach Buchst. a übertragen war.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Protokollnotiz

Unbeschadet der Voraussetzung einer entsprechenden Tätigkeitsübertragung, sind auch Arbeitnehmer von Doppelbuchst. aa erfasst, deren Arbeitsverhältnis befristet ist.

- bb) Auszubildende und Dual Studierende, die im Zeitraum vom 01. März 2023 bis 30. November 2023 unmittelbar oder mittelbar vom persönlichen Geltungsbereich des NachwuchskräfteTV EVG bzw. NachwuchskräfteTV Bus EVG erfasst waren, und in einem Berufsausbildungsverhältnis bzw. Vertragsverhältnis als Dual Studierende mit einem der in Buchst. a aufgeführten Unternehmen im gestanden haben.

§ 2

Inflationsausgleichsprämie für Arbeitnehmer

- (1) Arbeitnehmer erhalten für den Zeitraum vom 01. März 2023 bis 30. November 2023 zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.850,00 EUR.
- (2) Die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt möglichst mit der Entgeltzahlung für den Monat Oktober 2023, frühestens jedoch mit der Entgeltzahlung für den Monat, der auf den Monat folgt, in dem sämtliche im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2023 stehenden abzuschließenden Tarifverträge wirksam geworden sind.
- (3) Abweichend von Abs. 1 erhält der Teilzeitarbeitnehmer (z.B. § 37 FGr-TVe) die Inflationsausgleichsprämie anteilig. Maßgebend ist das Verhältnis des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zur tarifvertraglichen Referenz- / Regelarbeitszeit im Zeitraum von März 2023 bis November 2023. Eine Arbeitszeitreduzierung im Zusammenhang mit einer Betriebsvereinbarung zur kollektiven Arbeitszeitreduzierung zur Beschäftigungssicherung vermindert die Inflationsausgleichsprämie gem. Abs. 1 nicht.

Bei Arbeitnehmern, die die besondere Teilzeit im Alter (§ 3 Abschnitt C Kap. 2 DemografieTV) vereinbart haben, ist abweichend von Unterabs. 1 Satz 1 für die Inflationsausgleichsprämie 90 % maßgeblich.

- (4) Der Anspruch nach Abs. 1 vermindert sich für jeden der Monate März 2023 bis November 2023 um 310,00 EUR (im Falle des Abs. 3 anteilig), für den ein Arbeitnehmer nicht für mindestens einen Teil des jeweiligen Monats Anspruch auf Zahlung von Entgelt (einschließlich Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld - bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte -) oder nur wegen der Höhe der Krankengeldleistungen der Krankenkasse keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hatte. Ist der Arbeitnehmer, als Beamter gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG beurlaubt, gilt die Kürzungsbestimmung nach Satz 1 mit der Maßgabe, dass sich der Anspruch nach Abs. 1 für jeden der Monate März 2023 bis November 2023 um 310,00 EUR (im Falle des Abs. 3 anteilig) verringert, der den Zeitraum nach Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit überschreitet.

Besteht während des gesamten Zeitraums von März 2023 bis November 2023 kein Anspruch auf Entgelt im Sinne von Satz 1 bzw. 2, besteht kein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie nach Abs. 1. Sind Arbeitnehmer vor dem 25. Oktober 2023 ausgeschieden, besteht kein Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (5) Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit erhalten die Inflationsausgleichsprämie nach Abs. 1 nach folgenden Grundsätzen:
- a) *Im Blockzeitmodell:*
Während der Arbeitsphase gelten Abs. 1 und 3 i.V.m. Abs. 4 sinngemäß. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch.
 - b) *Außerhalb des Blockzeitmodells:*
Abs. 3 i.V.m. Abs. 4 gilt sinngemäß.
- (6) Die Inflationsausgleichsprämie wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. Berechnung des Urlaubsentgelts § 33 BasisTV sowie entsprechender Bestimmungen in den anderen maßgeblichen Tarifverträgen, Berechnung der Integrationsvergütung § 20 Anhang zu Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV / DemografieTV Bus, Vergleichsberechnung nach § 2 KonzernZÜTV) nicht berücksichtigt.
- (7) Die Regelungen zur Inflationsausgleichsprämie nach Abs. 1 bis 6 gelten sinngemäß für Arbeitnehmer, die vom BeSi-ÜberleitungsTV erfasst sind sowie für Arbeitnehmer mit Neuorientierungsvertrag ab der Orientierungsphase 2.
- (8) Haben Auszubildende eine Berufsausbildung bei einem Unternehmen nach § 1 erfolgreich abgeschlossen und im unmittelbaren Anschluss daran ein Arbeitsverhältnis mit einem dieser Unternehmen begründet, besteht jeweils ein zeitanteiliger Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie aus dem Ausbildungs- bzw. dem Arbeitsverhältnis. Wurde das Arbeitsverhältnis nicht zum 01. eines Kalendermonats begründet, wird der Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, bei der Berechnung dem Arbeitsverhältnis zugeschrieben.
- Unterabs. 1 gilt sinngemäß für Dual Studierende.
- (9) Verändert sich das individuelle Arbeitszeitvolumen nach der Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie, erfolgt keine Anpassung soweit die jeweilige Auszahlung bereits erfolgt ist.

§ 3

Inflationsausgleichsprämie für Auszubildende

- (1) Auszubildende erhalten für den Zeitraum vom 01. März 2023 bis 30. November 2023 zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.425,00 EUR.
- (2) Die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt möglichst mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung für den Monat Oktober 2023, frühestens jedoch mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung für den Monat, der auf den Monat folgt, in dem sämtliche im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2023 stehenden abzuschließenden Tarifverträge wirksam geworden sind.
- (3) Die Inflationsausgleichsprämie vermindert sich für jeden der Monate März 2023 bis November 2023 um 155,00 EUR, für den der Auszubildende nicht für mindestens einen Teil des jeweiligen Monats Anspruch auf Zahlung von Ausbildungsvergütung hatte. Sind Auszubildende vor dem 25. Oktober 2023 ausgeschieden, besteht kein Anspruch auf Zahlung Inflationsausgleichsprämie.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Besteht während des gesamten Zeitraums von März 2023 bis November 2023 kein Anspruch auf Ausbildungsvergütung im Sinne von Satz 1, besteht kein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie.

- (4) Die Inflationsausgleichsprämie nach Abs. 1 wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.

§ 4

Inflationsausgleichsprämie für Dual Studierende

§ 3 gilt sinngemäß für Dual Studierende.

§ 5

Ausschluss von Doppelansprüchen, Schlussbestimmung

- (1) Ansprüche, die ein Arbeitnehmer bzw. ein Auszubildender / Dual Studierender aus anderen Tarifverträgen erworben hat oder erwerben wird und die ein vergleichbares Regelungsziel verfolgen, vermindern den Anspruch aus diesem Tarifvertrag nur, wenn feststeht, dass dem Arbeitnehmer insgesamt eine Leistung in Höhe von 2.850,00 EUR (Arbeitnehmer) / 1.425,00 EUR (Auszubildende / Dual Studierende) für den Zeitraum gem. § 2 Abs. 1 bzw. § 3 Abs. 1 zufließt. Dies gilt ebenso für individualrechtliche Ansprüche, insbesondere soweit sie aufgrund einer Verweisungsklausel auf die Entgeltordnung eines nicht von der EVG abgeschlossenen Tarifvertrages bestehen oder entstehen können.
- (2) Nachfolgende Anlage „Unternehmen gemäß § 1 Buchst. a Inflationsausgleichsprämie-TV 2023 AGV MOVE EVG“ ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (3) Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Anlage zum
TV Inflationsausgleichsprämie 2023 AGV MOVE EVG

Unternehmen gemäß § 1 Buchst. a TV Inflationsausgleichsprämie 2023 AGV MOVE EVG
Deutsche Bahn AG
DB Bahnbau Gruppe GmbH
DB broadband GmbH
DB Cargo AG
DB Dialog GmbH
DB Energie GmbH
DB Engineering & Consulting GmbH
DB Fahrwegdienste GmbH
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
DB Fernverkehr AG
DB Gastronomie GmbH
DB JobService GmbH
DB Kommunikationstechnik GmbH
DB Netz AG
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH
DB Regio AG
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
DB Services GmbH
DB Sicherheit GmbH
DB Station&Service AG
DB System GmbH
DB Systemtechnik GmbH
DB Vertrieb GmbH
DB Zeitarbeit GmbH
Deutsche Bahn International Operations GmbH
Deutsche Bahn Stiftung gGmbH
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene (DUSS) mbH <i>(nur Arbeitnehmer im Geltungsbereich des VerweisungsTV DUSS)</i>
MegaHub Lehrte Betreibergesellschaft mbH
Railway Approvals Germany GmbH
S-Bahn Berlin GmbH
S-Bahn Hamburg GmbH
S-Bahn Hamburg Service GmbH
BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH
BVO Busverkehr Ostwestfalen GmbH
BVR Busverkehr Rheinland GmbH
NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH
Omnibusverkehr Franken GmbH (OVF)
ORN Omnibusverkehr Rhein-Nahe GmbH
RBO Regionalbus Ostbayern GmbH
Regional Bus Stuttgart GmbH RBS

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Unternehmen gemäß § 1 Buchst. a TV Inflationsausgleichsprämie 2023 AGV MOVE EVG
Regionalbus Braunschweig GmbH -RBB-
Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA)
Regionalverkehr Oberbayern GmbH (RVO)
RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH
RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH
SBG SüdbadenBus GmbH
Verkehrsgesellschaft mbH Untermain -VU-
WB Westfalen Bus GmbH
Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB)

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 11
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen in der Anlage 2 zum FGr 2-TV

I. Entgeltgruppenverzeichnis

Mit Wirkung vom 01. November 2023 erhält Anlage 2 zum FGr 2-TV folgende Fassung:

**Anlage 2
zum FGr 2-TV**

Entgeltgruppenverzeichnis 1

(EGV 1)

Tätigkeiten

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Tätigkeitsgruppe Wagenmeister

Entgeltgruppe 204

Gruppenleiter Technische Wagenbehandlung / Teamleiter Wagenuntersuchungsdienst (Personenverkehr) (kein Ü)

- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Bereich Technische Wagenuntersuchung
 - Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes.
-

Entgeltgruppe 205

Praxistrainer (kein Ü)

- Aus- und Fortbildung für Wagenuntersuchungstätigkeiten und/oder
- Abnahme von Prüfungen und/oder
- Fachliche Unterstützung bei außergewöhnlichen Ereignissen

Sachbearbeiter Arbeitsverfahren (kein Ü)

- Arbeitsvorbereitung für eine sichere und qualitätsgerechte Betriebsführung
 - Unterstützung des Notfall- und Qualitätsmanagements
 - Umsetzen und Überwachen ortsspezifischer betrieblicher und qualitätssichernder Regelungen
 - Durchführung der fachlichen Mitarbeiterführung in Vertretung des Gruppenleiters Technische Wagenbehandlung (TWB) / Teamleiters Wagenuntersuchungsdienst (Personenverkehr)
-

Entgeltgruppe 206

Qualitätsprüfer in der Technischen Wagenbehandlung (kein Ü)

Tätigkeiten, die neben der Tätigkeit eines Wagenmeisters im Wagentechnischen Service auch beinhalten:

- Durchführung von Qualitätsprüfungen auf Basis eines gesonderten Prüfplans im Rahmen der Qualitätssicherung

Wagenmeister im Wagentechnischen Service (kein Ü)

Tätigkeiten, die neben der Tätigkeit eines Wagenmeisters Güterverkehr auch beinhalten:

- Beratung von Kunden in der betriebssicheren Verladeweise und
 - Durchführung von Qualitätslenkungsmaßnahmen und
 - Fachliche Beratung und Unterweisung der Wagenprüfer am Arbeitsplatz
-

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Entgeltgruppe 207

Zugtechniker (kein Ü)

- Selbständige Behebung von Schäden während der Zugfahrt und/oder
- Erfassung und Meldung von Schäden während der Zugfahrt, Abfrage der Prozesswerte an Triebzügen.

Wagenmeister Güterverkehr (kein Ü)

- Regeluntersuchung von Güterwagen und Güterzügen durch die Wagentechnische Untersuchung Stufe 3 und 4 sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand und
 - Durchführung von qualitätssichernden Einzelmaßnahmen und/ oder
 - Sonderuntersuchungen
-

Entgeltgruppe 208

Wagenmeister (kein Ü)

- Regeluntersuchung von Wagen und Zügen sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

II. Tätigkeitsgruppe Rangierdienst / Zugvorbereiter

Entgeltgruppe 203

operativer Leiter Produktion

Gewährleistung eines sicheren, pünktlichen und wirtschaftlichen operativen Produktionsablaufs in einer Zugbildungsanlage oder einem Knotenbereich durch folgende Tätigkeiten:

- Örtliche Überwachung aller Arbeitnehmer und Funktionsgruppen im Verantwortungsbereich gemäß dem gültigen Regelwerk,
 - Fachliche Führung der zugewiesenen Arbeitnehmer,
 - Sicherstellen der Arbeits- und Betriebssicherheit im Verantwortungsbereich operative Prozesse mit der Planung abstimmen und Veränderungen in den bestehenden Regelungen und Planungen anstoßen,
 - Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von gefährlichen Ereignissen und Beseitigung von Prozessstörungen sowie Effizienzverlusten im Verantwortungsbereich
-

Entgeltgruppe 204

Gruppenleiter Allgemeiner Betrieb (AB) / Teamleiter Rangierdienst (Personenverkehr) (kein Ü)

- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Rangier- und Abfertigungsbereich
 - Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes
-

Entgeltgruppe 205

Praxistrainer (kein Ü)

- Aus- und Fortbildung für Rangier- und Zugvorbereitungstätigkeiten (auch Lokrangierführer) und / oder
- telefonische Unterstützung von Lokrangierführern in dringenden Fällen und / oder
- Abnahme von Prüfungen und / oder
- fachliche Unterstützung bei außergewöhnlichen Ereignissen

Sachbearbeiter Arbeitsverfahren (kein Ü)

- Arbeitsvorbereitung für eine sichere und qualitätsgerechte Betriebsführung
 - Unterstützung des Notfall- und Qualitätsmanagements
 - Umsetzen und Überwachen ortsspezifischer betrieblicher und qualitätssichernder Regelungen
 - Durchführung der fachlichen Mitarbeiterführung in Vertretung des Gruppenleiters Allgemeiner Betrieb (AB)
-

Entgeltgruppe 266

Transportlogistiker (kein Ü)

Arbeitnehmer, die über die Tätigkeiten des Lokrangierführers 2 hinaus entweder

- Tätigkeiten durchführen, für die Kenntnisse der Produktion und Logistik der Kunden erforderlich sind und, soweit erforderlich, auftragsbezogen regelmäßig die Disposition der Betriebsabläufe einer weiteren Rangiergruppe in Gleisanschlüssen bzw. auf Firmengelände übernehmen und / oder
- regelmäßig logistische Tätigkeiten für Kunden wahrnehmen

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

und / oder

- Wagentechnische Untersuchungen Stufe 3 ausführen
-

Entgeltgruppe 206

Rangiermeister 2 / Bergmeister 2

Tätigkeiten, die über die Tätigkeiten eines Rangiermeisters 1 / Bergmeisters 1 hinausgehen

- Bedienen des Ablaufsteuerrechners

und / oder

- Bedienen von großen Ablaufstellwerken oder Teilen davon (z.B. Bedienen der Gleisbremsen)
-

Entgeltgruppe 277

Lokrangierführer 2 (kein Ü)

- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen von Triebfahrzeugen / Rangierlokomotiven (Führerschein Klasse B nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie), auch unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung, beinhalten
 - Führen von Triebfahrzeugen / Rangierlokomotiven auf Strecken (im Schienengüterverkehr darüber hinaus)
 - Ausführung betrieblicher Aufgaben (z.B. Prüfung und Abschluss der Zugbildung) und/oder verkehrlicher Aufgaben (z.B. Empfang und Verarbeitung der Frachtbriefe) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen und/oder Grenzeingangsbehandlung und/oder
 - Übernahme von RID-Sendungen)
-

Entgeltgruppe 207

Rangiermeister 1 / Bergmeister 1

- Sicherstellen, dass Züge zeitgerecht zusammengestellt werden
 - Berücksichtigung von Besonderheiten der Zugbildung, Rangier-/ Bedienfahrten disponieren und die dazugehörigen administrativen Arbeiten vornehmen
-

Entgeltgruppe 288

Lokrangierführer 1 (kein Ü)

- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen von Triebfahrzeugen / Rangierlokomotiven (Führerschein Klasse A nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie), auch unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung, beinhalten
-

Entgeltgruppe 208

Rangierbegleiter 2 (kein Ü)

Tätigkeiten, die über die Tätigkeiten eines Rangierbegleiters 1 hinausgehen und insbesondere

- betriebliche Aufgaben (z. B. Prüfung und Abschluss der Zugbildung, wagentechnische Untersuchung Stufe 3)

und/oder

- verkehrliche Aufgaben (z. B. Empfang und Verarbeitung der Frachtbriefe) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen und/oder Grenzeingangsbehandlung

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

und/oder

- Übernahme von RID-Sendungen beinhalten.
-

Entgeltgruppe 209

Rangierbegleiter 1 (kein Ü)

- Tätigkeiten im Zusammenhang mit der sicheren und zweckmäßigen Durchführung von Rangierbewegungen

und / oder

- Tätigkeiten zur Zugbildung, die zu ihrer Ausführung u. a. Kenntnisse in DV-Systemen der Produktion erfordern

Zugvorbereiter (kein Ü)

- Betriebliche Aufgaben (z. B. Reihungsaufnahmen, Zugprüfung, Bremsprobe) und verkehrliche Aufgaben (z. B. Empfang der Frachtbriefe, Bezetteln von Wagen) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen.

Zugabfertiger (kein Ü)

- Behandlung der Frachtpapiere und verkehrlichen Unterlagen für Wagenzüge im Empfang und Versand.
-

Entgeltgruppe 210

Rangierer

- Mithilfe beim Rangieren in einer Zugbildungsanlage, die im Wesentlichen das Kuppeln und Schlauchen von Wagen und/oder das Abfangen von Wagen und Wagengruppen während des Ablaufbetriebes mittels Hemmschuhe umfasst.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

III. Tätigkeitsgruppe Verkehrliche Aufgaben SGV

Entgeltgruppe 203

Teamleiter KSZ (kein Ü)

Leiten von Teams mit Personalverantwortung, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:

- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

Fachspezialist (kein Ü)

Tätigkeiten mit Kenntnissen, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:

- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

Entgeltgruppe 204

Abfertiger 3

Tätigkeiten mit herausragenden Aufgaben und/oder Prozessverantwortung im

- Verkaufsservice oder
- Internat. Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement (insbes. Haftpflichtangelegenheiten)

Transportmanager 2

Tätigkeiten mit Entscheidungskompetenz und/oder Prozessverantwortung im / in der

- Güterwagenmanagement oder
- Flottenmanagement oder
- Transportüberwachung

oder

Tätigkeiten im Kundenservice mit

- besonderen Spezialkenntnissen und / oder
- bearbeiten von Logistikketten und / oder
- internationale Disposition

Entgeltgruppe 205

Abfertiger 2

Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der

- Verkaufsservice oder
- Vertriebsunterstützung oder
- Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement oder
- zentrale Auftragsbearbeitung

Transportmanager 1

Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der

- Kundenservice oder
 - Güterwagenmanagement oder
 - Flottenmanagement oder
 - Transportüberwachung
-

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Entgeltgruppe 206

Abfertiger 1:

Tätigkeiten mit Fachkenntnissen in der / im

- Zentrale Auftragsbearbeitung oder
- Abrechnungsservice

Entgeltgruppe 208

Örtlicher Abfertiger (kein Ü)

Tätigkeiten im Zusammenhang mit Transportaufträgen im Empfang und Versand in der Region.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

II. Leistungszulage für Transportlogistiker

Mit Wirkung vom 01. November 2023 erhält § 21 Abs. 3a FGr 2-TV folgende Fassung:

(3a) Leistungszulage für Transportlogistiker (Lz Tpl)

- a) Transportlogistiker (Tpl) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Tpl. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.
- b) Für den Tpl wird jeweils ein Budget in Höhe von 214,59 EUR je Tpl und Monat zur Verfügung gestellt. Je Tpl, der das
 - aa) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden,
 - bb) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stundenfür den Zeitraum, für den dieses Modell für den Tpl maßgeblich ist.
- c) Das Budget nach Buchst. b reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gemäß § 5 Abs. 5 Buchst. d durch das Monatsentgelt abgegolten ist.
- d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.
- e) Die Lz Tpl findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotizen:

1. *Die Bestimmungen zur Lz Tpl sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Tpl nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*
2. *§ 22 Abs. 2 findet auf die Lz Tpl Anwendung.*

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 12
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Honorierung Multifunktionalität bei Strecken- und Auslandslokomotivführern

Mit Wirkung vom 01. November 2023 wird folgender § 4 in die neue Anlage 12 „Besondere Regelungen für die DB Cargo AG“ zum FGr 4-TV aufgenommen:

§ 4

Prämien Multifunktionalität 1 und 2 (Pr MF 1 / Pr MF 2)

- (1) Arbeitnehmer, die als Streckenlokomotivführer in die Entgeltgruppe 445 oder als Auslandslokomotivführer oder Fachtrainer in die Entgeltgruppe 444 eingruppiert sind, und denen die
 - a) die Durchführung wagentechnischer Untersuchungen Stufe 3 an Güterzügen
oder
 - b) das Führen von Triebfahrzeugen und/oder Rangierlokomotiven innerhalb von Bahnhöfen und/oder Gleisanschlüssen unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung und die Durchführung wagentechnischer Untersuchungen Stufe 3 (Kombinationstätigkeit)übertragen ist, haben - sofern sie entweder die Voraussetzungen des Abs. 2 oder des Abs. 3 erfüllen - Anspruch auf Zahlung der Pr MF 1 oder Pr MF 2.
- (2) Die Pr MF 1 in Höhe von 10,00 EUR wird für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht, in der Arbeitnehmer die wagentechnische Untersuchung Stufe 3 an Güterzügen im Sinne von Abs. 1 Buchst. a durchführen, gezahlt.
- (3) Die Pr MF 2 in Höhe von 15,00 EUR wird statt der Pr MF 1 für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht, in der Arbeitnehmer die Kombinationstätigkeit im Sinne von Abs. 1 Buchst. b durchführen, gezahlt.
- (4) Die Pr MF 1 und Pr MF 2 wird quartalsweise ermittelt und am nächstmöglichen Zahltag gezahlt.
- (5) Die Pr MF 1 und Pr MF 2 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen der Pr MF 1 und Pr MF 2 sind im Rahmen der auf die DB Cargo AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 13
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Einsatzmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“

Der **FGr 4-TV** wird mit Wirkung vom 01. November 2023 um eine neue Anlage 12 wie folgt ergänzt:

**„Anlage 12
zum FGr 4-TV**

Besondere Regelungen für die DB Cargo AG

**§ 1
Arbeitszeitmodell**

- (1) Arbeitnehmern wird entsprechend der betrieblichen Anforderungen ein Arbeitszeitmodell mit sich regelmäßig abwechselnden auswärtigen Arbeitszyklen und nicht auswärtigen Ruhezyklen (Arbeiten in Arbeitszyklen) angeboten. Die Teilnahme an diesem Arbeitszeitmodell erfolgt auf freiwilliger Basis.
- (2) Arbeitnehmer teilen bis 31. August eines Kalenderjahres mit, ob sie auf freiwilliger Basis am Arbeitszeitmodell teilnehmen wollen. Arbeitnehmer sind für mindestens ein Fahrplanjahr an ihre Entscheidung gebunden. Die Teilnahme am Arbeitszeitmodell verlängert sich jeweils um ein weiteres Fahrplanjahr, wenn der Arbeitnehmer nicht bis 31. August eines Kalenderjahres dem Arbeitgeber in Textform eine andere Entscheidung mitteilt.
- (3) Im Härtefall kann der Wechsel in ein anderes Einsatzmodell auch vor Ablauf der Bindungsdauer i.S. des § 1 Abs. 2 S. 2 dieser Anlage erfolgen. Ein Härtefall i.S. des Satzes 1 liegt insbesondere vor, wenn einem Arbeitnehmer infolge plötzlich eintretender Veränderungen im privaten Bereich die weitere Teilnahme am Einsatzmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ nicht mehr zugemutet werden kann oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gegen seine weitere Teilnahme im Einsatzmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ sprechen.

**§ 2
Ergänzende bzw. abweichende Regelungen**

- (1) Für Arbeitnehmer, die am Arbeitszeitmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ teilnehmen, gelten die in Abs. 2 bis 6 vereinbarten ergänzenden bzw. abweichenden Regelungen. Im Übrigen finden die Bestimmungen des FGr 4-TV uneingeschränkt Anwendung.
- (2) Ein Arbeitszyklus ist die Zeit der beruflich bedingten Abwesenheit vom Wohnort zwischen zwei Ruhezyklen. Diese darf abweichend von § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 bis zu 240 Stunden betragen. § 42 Abs. 4 Unterabs. 3 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass Ausbleibezeit die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen dem Beginn und dem Ende des Arbeitszyklus ist. Einzelne Schichten ohne auswärtige Ruhezeit und planmäßige Ausbleibezeiten mit max. einer auswärtigen Ruhezeit bis 36 Stunden gelten nicht als Arbeitszyklus.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

(3) Bezogen auf einen Arbeitszyklus i.S. des Abs. 2 gilt:

- a) In einem Arbeitszyklus können die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Arbeitszeitbewertung erfolgt gemäß § 41 Abs. 2 FGr 4-TV.
- b) Die erste Arbeitsleistung in einem Arbeitszyklus müssen spätestens am Ende der letzten Schicht des vor dem Ruhezyklus liegenden Arbeitszyklus bekanntgegeben werden. Die weiteren Arbeitsleistungen in einem Arbeitszyklus müssen spätestens am Ende der davorliegenden Schicht bekanntgegeben werden.

Bei Abweichungen im Betriebsablauf / im tatsächlichen Schichtverlauf sind Schichtverlängerungen oder -verschiebungen zulässig.

- c) § 42 Abs. 2 Nr. 8 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass es zulässig ist, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen. Für die Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit am Wohnort auszugleichen, insofern der Ausgleich nicht bereits innerhalb des Arbeitszyklus erfolgt ist. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

- d) § 42 Abs. 2 Nr. 9 findet keine Anwendung.

- e) § 42 Abs. 11 Nr. 3 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer (10 bis 14 Minuten) aufgeteilt werden dürfen (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Kurzpausen nach Satz 1 werden auf die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit angerechnet.

Können dem Arbeitnehmer angemessene soziale Rahmenbedingungen während der Ruhepause nicht gewährt werden, ist die Zeit der Ruhepause ebenfalls auf die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit anzurechnen.

- f) Abweichend von § 42 Abs. 4 Unterabs. 2 erhalten Arbeitnehmer für einen Arbeitszyklus mind. 1/261 für jede volle 24 Stunden der Dauer des Arbeitszyklus auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. § 42 Abs. 4 Unterabs. 2 findet daneben keine Anwendung.

(4) Reisezeiten innerhalb eines Arbeitszyklus, jedoch außerhalb der Schicht, werden zu 50 v.H. auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. § 42 Abs. 5 findet keine Anwendung.

(5) Ein Ruhezyklus ist der sich an einen Arbeitszyklus anschließende nicht auswärtige Ruhezeitraum am Wohnort des Arbeitnehmers.

(6) Die zu gewährenden Mindestruhetage sind bezogen auf das Fahrplanjahr äquivalent zu § 42 Abs. 8 Nr. 1 bis 3 mit in Summe mind. 2.440 Stunden (Jahresbruttowert), jedoch aufgrund der Besonderheiten des Arbeitszeitmodells spezifisch zu gestalten.

Bezogen auf einen Ruhezyklus i.S. des Abs. 5 gelten abweichend von § 42 Abs. 8 und 9 FGr-4 TV die folgenden Bestimmungen:

- a) Wenn der Arbeitszyklus bis 120 Stunden dauert, sind dem Arbeitnehmer Ruhetage mit einer Ruhezeit von jeweils mind. 48 Stunden zu gewähren.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- b) Wenn der Arbeitszyklus bis 168 Stunden dauert, sind dem Arbeitnehmer Ruhetage mit einer Ruhezeit von jeweils mind. 60 Stunden zu gewähren.
 - aa) Mindestens 12 der Ruhetage nach Buchst. b sind dem Arbeitnehmer als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage sind einmal im Kalendermonat mit Beginn spätestens am Freitag um 24:00 Uhr, frühestem Ende am Montag um 4:00 Uhr zu planen. Das freie Wochenende gilt als gewährt, wenn sich sein Beginn am Wohnsitz des Arbeitnehmers infolge Verspätungen der letzten Fahrleistung oder unvorhersehbarer Ereignisse auf der Heimreise um bis zu 2 Stunden verschiebt, vorausgesetzt die Mindestlänge von 60 Stunden bleibt gewahrt. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.
 - bb) Über Buchst. aa hinaus soll ein Ruhetag nach Buchst. b als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14:00 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6:00 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.
 - c) Wenn der Arbeitszyklus länger als 168 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b. Insoweit gilt:
 - aa) Wenn der Arbeitszyklus bis zu 192 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b auf 72 Stunden.
 - bb) Wenn der Arbeitszyklus bis 216 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b auf 84 Stunden.
 - cc) Wenn der Arbeitszyklus bis 240 Stunden dauert, verlängert sich die Mindestdauer der Ruhetage nach Buchst. a bzw. b auf 96 Stunden.
 - d) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.
 - e) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Buchst. a bis d versteht sich als Jahresbruttowert. Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren. Die Regelungen des § 42a bleiben unberührt.
- (7) Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „Arbeiten in Arbeitszyklen“ können auch zu Arbeiten im regulären Schicht- und Wechseldienst herangezogen werden. In diesem Fall finden die Regelungen der §§ 42 bis 43 Anwendung. Ergänzend/abweichend von § 42 Abs. 11 Nr. 3 gelten die in Abs. 3 Buchst. e beschriebenen Besonderheiten.
- (8) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Kalendermonat Juli 2026 die aus der Umsetzung des Einsatzmodells vorliegenden Erkenntnisse gemeinsam beraten.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

§ 3

Leistungsprämie Arbeiten in Arbeitszyklen (Lp ArbA)

- (1) Arbeitnehmer, die am Arbeitszeitmodell nach §§ 1 und 2 teilnehmen, erhalten für die besonderen Leistungen infolge ihres flexiblen Einsatzes, soweit diese nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Leistungsprämie Arbeiten in Arbeitszyklen (Lp ArbA) in Höhe von 450,00 EUR. Abweichend von Abs. 1 erhalten Teilzeitarbeitnehmer (§ 37 FGr-TVe) die Lp ArbA anteilig. Maßgebend ist das Verhältnis des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zur tarifvertraglichen Referenzarbeitszeit.
- (2) Die Auszahlung der Lp ArbA erfolgt mit dem Monatsentgelt.

Protokollnotiz:

Für den Monat Dezember wird die Lp ArbA in dem Dezember gezahlt, in dem das Fahrplanjahr beginnt.

- (3) Die Lp ArbA findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen der Lp ArbA sind im Rahmen der auf die DB Cargo AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen.“

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 14
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Entschädigung für Umkleidevorgänge (§ 48a FGr-TVe neu)

Mit Wirkung vom 01. Juli 2023 wird nach § 48 FGr 2- bis 6-TV wird ein neuer § 48a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

**§ 48a
Entschädigung für Umkleidevorgänge**

- (1) Arbeitnehmer, die zum Tragen von Unternehmensbekleidung verpflichtet sind, erhalten für Umkleidevorgänge inkl. der Wege von und zu Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 50,00 Euro (EfU). Die Entschädigung nach Satz 1 wird unabhängig davon gezahlt, ob die Umkleidevorgänge ganz oder teilweise innerhalb oder außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte erfolgen. Daneben erfolgt keine Anrechnung auf die Jahresarbeitszeit

Protokollnotiz:

Wege von und zu Umkleideräumen erfassen nicht Wege innerhalb der Schicht.

- (2) Die Auszahlung der Entschädigung nach Abs. 1 erfolgt mit der Entgeltzahlung.
- (3) Die Entschädigung nach Abs. 1 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.
- (4) Der Arbeitgeber kann jederzeit einseitig auf das Tragen von Unternehmensbekleidung für einzelne Berufsgruppen verzichten. In diesem Fall entfällt der Anspruch gemäß Abs. 1.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur EfU sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 15
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Entschädigung für Ganzkörperreinigung (§ 49 FGr 1-TV neu)

§ 49 FGr 1-TV und die entsprechende Bestimmung im TV TDL erhält mit Wirkung vom 01. Dezember 2023 folgenden Wortlaut:

**§ 49
Entschädigung für Ganzkörperreinigung**

- (1) Ist infolge besonders stark verschmutzender Arbeiten oder von Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer typischerweise hohen Temperaturen ausgesetzt ist, oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes eine besonders gründliche Reinigung erforderlich, ist Arbeitnehmern hierfür im Anschluss an die Arbeitszeit ausreichend Gelegenheit einzuräumen. Arbeitnehmer im Sinne von Satz 1 erhalten für jede geleistete Arbeitsschicht eine Entschädigung für Ganzkörperreinigung (EfG) in Höhe von 6,00 EUR (ab 01. August 2024 6,24 EUR). Eine Anrechnung auf die Jahresarbeitszeit erfolgt daneben nicht und kann auch nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Festlegungen, welche Arbeitnehmer Anspruch auf die EfG haben können, werden durch die Betriebsparteien getroffen.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Öffnung für eine Arbeitszeitanrechnung in § 49 in der bis zum 30. November 2023 geltenden Fassung mit Inkrafttreten der Neuregelung zur Entschädigung für Ganzkörperreinigung gegenstandslos wird.

- (2) Die Auszahlung der Entschädigung nach Abs. 1 erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung.
- (3) Die Entschädigung nach Abs. 1 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur EfG sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 16
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Wochenendruhe

Mit Wirkung vom 01. November 2023 wird § 42 Abs. 8 Nr. 3 FGr 4-TV wie folgt angepasst bzw. ergänzt:

Mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage sind einmal im Kalendermonat mit Beginn spätestens am Freitag um 24 Uhr, frühestem Ende am Montag um 4 Uhr und einer Mindestlänge von 60 Stunden zu planen. Das freie Wochenende gilt als gewährt, wenn sich sein Beginn infolge Verspätung der letzten Fahrleistung oder unvorhersehbarer Ereignisse um bis zu 2 Stunden verschiebt, vorausgesetzt die Mindestlänge von 60 Stunden bleibt gewahrt. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.

Protokollnotiz:

Aufgrund der fernverkehrsspezifischen Besonderheiten der zentralen Leistungsplanung findet § 42 Abs. 8 Nr. 3 FGr 4-TV in der bis zum 31. Oktober 2023 geltenden Fassung bis auf Weiteres bei der DB Fernverkehr AG Anwendung. Sofern und sobald eine fernverkehrsspezifische Ausnahmeregelung nicht mehr gerechtfertigt ist, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen zur Anpassung dieser Ausnahmeregelung eintreten.

Über Satz 1 hinaus soll ein Ruhetag nach Nr. 2 als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.

Mit Wirkung vom 01. November 2023 wird § 2 Nr. 3 Anlage 8 zum FGr 5-TV wie folgt angepasst bzw. ergänzt:

Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 72 Stunden umfassen. Diese Ruhetage sind als drei volle Kalendertage inkl. der Tage Samstag und Sonntag zu planen. Von diesem Grundsatz kann bei Arbeitnehmern mit reduziertem Arbeitszeitvolumen (Teilzeitarbeitnehmer) sowie Arbeitnehmern in der Transportleitung und der Logistik (stationäres Transportpersonal) auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden.

Bei Fahrpersonalen gilt der Ruhetag als gewährt, wenn er infolge Verspätung der letzten Fahrleistung oder unvorhersehbarer Ereignisse keine vollen drei Kalendertage umfasst, vorausgesetzt er beginnt spätestens um 2:00 Uhr des ersten Kalendertages und die Mindestlänge von 72 Stunden bleibt gewahrt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Protokollnotiz:

Aufgrund der fernverkehrsspezifischen Besonderheiten der zentralen Leistungsplanung findet § 2 Nr. 3 dieser Anlage in der bis zum 31. Oktober 2023 geltenden Fassung bis auf Weiteres bei der DB Fernverkehr AG Anwendung. Sofern und sobald eine fernverkehrsspezifische Ausnahmeregelung nicht mehr gerechtfertigt ist, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen zur Anpassung dieser Ausnahmeregelung eintreten.

Mit Wirkung vom 01. November 2023 wird § 2 Nr. 3 Anlage 9 zum FGr 5-TV wie folgt angepasst bzw. ergänzt:

Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage sind einmal im Monat mit Beginn spätestens am Freitag um 22 Uhr, frühestem Ende am Montag um 6 Uhr enden und einer Mindestlänge von 62 Stunden zu planen. Beginn oder Ende des langen Wochenendes können sich planmäßig um bis zu 2 Stunden verschieben.

Das lange Wochenende gilt als gewährt, wenn sich sein Beginn infolge Verspätung der letzten Fahrleistung oder unvorhersehbarer Ereignisse um bis zu 2 Stunden verschiebt. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Monat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.

Auf betrieblicher Ebene können abweichende, ergänzende Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 17
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Berechnung der Entgelttabellen in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge
in Umsetzung des Gesamtergebnisses zur Tarifrunde 2023 EVG**

Für die Berechnung der Entgelttabellen in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge legen die Tarifvertragsparteien in Umsetzung des Gesamtergebnisses zur Tarifrunde 2023 EVG vom 26. Juli 2023 folgenden Prozess fest:

I. Allgemeines:

Die Tarifvertragsparteien haben sich im Ergebnis der Tarifrunde 2023 darauf verständigt, dass in den FGr-TVe zukünftig nur noch die Entgelttabelle „Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)“ der Anlage 4 zum jeweiligen FGr-TV tarifiert wird. Dies gilt entsprechend für die Entgelttabellen „Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)“ der Anlagen 1 bis 5 zum EinfTV JTE FGr-TV.

Zwischen den Tarifvertragsparteien wird schnellstmöglich ein Online-Tool abgestimmt, mit dem das jeweilige individuelle monatliche Tabellenentgelte - unter Berücksichtigung der Auszahlungsmodelle zum Entgelt und der Wahlmodelle zur Arbeitszeit - angezeigt werden kann.

Daneben stellen die Tarifvertragsparteien schnellstmöglich sicher, dass die Arbeitnehmer die informativischen Entgelttabellen einsehen können, die der Struktur vor der Tarifrunde 2023 entsprechen.

II. Herleitung der Tabellenwerte:

1. Die Jahrestabellenentgelte der Anlagen 4 zu den FGr-TVe (Basis-Entgelttabelle) werden um die im Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG jeweils vereinbarten Prozentsätze zur linearen Erhöhung der Tabellenentgelte erhöht und kaufmännisch auf volle Cent gerundet.
2. Die Jahrestabellenentgeltwerte der bisherigen Anlagen 4a zu den FGr-TVe (Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage) werden auf Grundlage der Werte nach Nr. 1 mit dem Faktor 0,9745 multipliziert und kaufmännisch auf volle Cent gerundet.
3. Die Jahrestabellenentgelte der bisherigen Anlagen 4b zu den FGr-TVe (Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage) werden auf Grundlage der Werte nach Nr. 1 mit dem Faktor 0,9489 multipliziert und kaufmännisch auf volle Cent gerundet.
4. Die Monatstabellenentgelte für das 12er- 12,5er- und 13er-Auszahlungsmodell der bisherigen Anlagen 4, 4a und 4b zu den FGr-TVe werden durch Dividieren der Werte aus 1. bis 3. durch 12, 12,5 bzw. 13 ermittelt und kaufmännisch auf volle Cent gerundet.
5. Die Erhöhung der Tabellenentgelte der Anlagen 1 bis 5 erfolgt nach den Festlegungen in § 4 Abs. 2 Unterabs. 1 EinfTV JTE FGr-TV.

Die Erhöhung der Tabellenentgelte der bisherigen Anlagen 1a bis 5a sowie Anlagen 1b bis 5b zum EinfTV JTE FGr-TV erfolgt in Anwendung von § 4 Abs. 2 Unterabs. 1 EinfTV JTE FGr-TV.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

6. In den FGr-TVe wird ausschließlich die Entgelttabelle „Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)“ (Anlage 4 zum jeweiligen FGr-TV) tarifiert.

Im EinfTV JTE FGr-TV wird ausschließlich die Entgelttabelle „Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)“ (Anlagen 1 bis 5 zum EinfTV JTE FGr-TV) tarifiert.

III. Umsetzung:

Zur praktischen Umsetzung wird folgender Prozess vereinbart:

Schritt 1.

Nach Tarifabschluss erfolgt eine einvernehmliche Abstimmung zu den jeweiligen informativischen Entgelttabellen nach Wahl- und Auszahlungsmodell zwischen DB und EVG. Die Tarifvertragsparteien veröffentlichen die Tabellen in entsprechender Form.

Schritt 2.

Es wird schnellstmöglich ein Online-Tool zur Anzeige der individuellen monatlichen Tabellenentgelte je nach Auszahlungs-/Wahlmodell auf Basis der tarifierten Basis-Entgelttabelle (siehe Abschnitt II Nr. 1) entwickelt und mit der EVG endabgestimmt.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 18
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Tarifvertraglicher Anpassungsbedarf
im Zusammenhang mit der Umstellung der Tabellenlogik**

IV. Anpassungen in § 3 FGr-TVe

**§ 3
Entgeltgrundlagen**

- (1) Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 2 (Entgeltgruppenverzeichnis 1) oder Anlage 3 (Entgeltgruppenverzeichnis 2) eingruppiert.
- (2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahrestabellenentgelts ~~sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt~~ ergibt sich aus der Anlage 4.

~~Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ nach § 37b gewählt, ist die Anlage 4a maßgeblich.~~

~~Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ nach § 37b gewählt, ist die Anlage 4b maßgeblich.~~

Grundmodell im Sinne von § 29 Abs. 3 BasisTV ist das 12,5er-Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV.

- (3) a) ~~Das Jahrestabellenentgelt sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt (Anlage 4) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).~~
- b) aa) Hat der Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 1 Buchst. a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung des Jahrestabellenentgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der ~~Monatstabellenentgelte~~ Jahrestabellenentgelte erhöhen, ~~im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum mit dem Faktor 0,9745 (gerundetes Verhältnis 1.984 zu 2.036 Stunden), für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.~~
- bb) Hat der Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 1 Buchst. a zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung des Jahrestabellenentgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der ~~Monatstabellenentgelte~~ Jahrestabellenentgelte erhöhen, ~~im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum mit dem Faktor 0,9489 (gerundetes Verhältnis 1.932 zu 2.036 Stunden), für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.~~

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

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen sicher, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise ihr individuelles Monatstabellenentgelt einsehen können.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

V. Anpassungen in § 22 FGr-TVe

**§ 22
Rundung und Anpassung**

- (1) Die arbeitszeitbezogenen zulagen- oder zuschlagsberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage bzw. jeden Zuschlag getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 16 Abs. 1 und 3 Satz 2 Buchst. a und b, 18, 19, 19a, 25 und 30 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der ~~Monatstabellenentgelte~~ Jahrestabellenentgelte (Anlage 4a, ~~12,5er-Auszahlungsmodell~~) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der ~~Monatstabellenentgelte~~ Jahrestabellenentgelte (Anlage 4a, ~~12,5er-Auszahlungsmodell~~).

VI. Anpassungen in § 37b FGr-TVe

**§ 37b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 ~~alternativ zu § 37a~~ sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, ~~richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (Anlage 4a)~~ werden das Jahrestabellenentgelt (**Anlage 4**) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte erhöhen, mit dem Faktor 0,9745 (*gerundetes Verhältnis 1.984 zu 2.036 Stunden*) multipliziert.

Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt ~~dieser Entgelttabelle~~ den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV).

- c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, ~~richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (Anlage 4a)~~ werden das Jahrestabellenentgelt (**Anlage 4**) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte erhöhen, mit dem Faktor 0,9489 (*gerundetes Verhältnis 1.932 zu 2.036 Stunden*) multipliziert.

Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt ~~dieser Entgelttabelle~~ den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV).

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Die Tarifvertragsparteien stellen sicher, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise ihr individuelles Monatstabellenentgelt einsehen können.

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

VII. Aufhebung der Anlagen 4a und 4b zu den FGr-TVe

Die Anlagen 4a und 4b zu den FGr-TVe werden unter Anpassung des jeweiligen Inhaltsverzeichnisses aufgehoben.

VIII. Anpassungen in § 3 Abs. 1 Buchst. d Anhang I zu den FGr-TVe

- d) Die Beträge in Buchst. b, b1 und c erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 609 (Stufe 1) der Anlage 4a zum FGr 6-TV (~~12,5er-Auszahlungsmodell~~) bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. b, b1 und c erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 hat aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Dezember 2023 und ab 01. August 2024 keine Anwendung gefunden. Ausgenommen hiervon war Buchst. c.

IX. Anpassung in § 3 Abs. 1 Buchst. e Anhang II zum FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV

- e) Die Beträge in Buchst. a, b Nr. 1, und d erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 605 (Stufe 1) der Anlage 4a zum FGr 6-TV (~~12,5er-Auszahlungsmodell~~) bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. a, b Nr. 1, und d erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 hat aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Dezember 2023 und ab 01. August 2024 keine Anwendung gefunden. Ausgenommen hiervon war Buchst. d.

X. Anpassungen in §§ 4 bis 6 EinfTV JTE FGr-TV

§ 4

Abweichende Tabellenentgelte

- (1) ~~Haben Legen Arbeitnehmer das 13er Auszahlungsmodell UG festgelegt, ergibt sich die Höhe des Jahrestabellenentgelts sowie das sich daraus ergebende Monatstabellenentgelt abweichend von § 3 Abs. 2 i.V.m. der Anlage 4 (Entgelttabelle) des jeweils maßgeblichen FGr-TV aus den Anlagen 1 bis 5 zu diesem EinfTV JTE FGr-TV. Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 37b des jeweils maßgeblichen FGr-TV gewählt, sind die Anlagen 1a bis 5a maßgeblich, hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 37b des jeweils maßgeblichen FGr-TV gewählt, sind die Anlagen 1b bis 5b maßgeblich.~~

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Protokollnotiz:

~~Die Beträge der Jahrestgelttabellen dieses EinfTV JTE FGr-TV basieren auf den Worten der Jahrestgelttabellen (Anlage 4, 4a bzw. 4b) des jeweils maßgeblichen FGr-TV, vermindert um den Betrag des Urlaubsgelds der ehemaligen Entgeltstruktur (zum Zeitpunkt der Einführung der neuen Entgeltstruktur somit: 466,35 EUR).~~

§ 3 Abs. 3 des jeweils maßgeblichen FGr-TV gilt sinngemäß.

- (2) Die Beträge der Jahrestabellenentgelte der Anlagen 1 bis 5 sowie der Anlagen 1a bis 5a zu diesem EinfTV JTE FGr-TV werden aus den jeweils korrespondierenden Beträgen der Jahrestabellenentgelte der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge, vermindert um den Betrag des Urlaubsgelds nach § 5 Abs. 2, der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der jeweiligen Jahrestabellenentgelttabelle maßgeblich ist, ermittelt.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen sicher, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise ihr individuelles Monatstabellenentgelt einsehen können.

~~Die Monatsbeträge der Anlagen 1 bis 5, der Anlagen 1a bis 5a bzw. Anlagen 1b bis 5b zu diesem EinfTV JTE FGr-TV ergeben sich dadurch, dass die jeweiligen Beträge der Jahrestabellenentgelte durch 13 dividiert werden.~~

§ 5

Zusätzliches Urlaubsgeld

- (1) Haben ~~Legen~~ Arbeitnehmer das 13er Auszahlungsmodell UG festgelegt, erhalten sie neben dem Jahrestabellenentgelt in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt für Vollzeit Arbeitnehmer ~~529,24 EUR, ab dem 01. Januar 2022:~~ 537,18 EUR, ab dem 01. Dezember 2023: 558,67 EUR und ab dem 01. August 2024: 581,02 EUR.

~~Abweichend von Satz 1 beträgt das Urlaubsgeld für Vollzeit Arbeitnehmer, die das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 37b des jeweils maßgeblichen FGr-TV gewählt haben, 515,73 EUR, ab dem 01. Januar 2022: 523,47 EUR.~~

~~Abweichend von Satz 1 beträgt das Urlaubsgeld für Vollzeit Arbeitnehmer, die das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 37b des jeweils maßgeblichen FGr-TV gewählt haben, 502,22 EUR ab dem 01. Januar 2022: 509,76 EUR.~~

Ausführungsbestimmung

Das Urlaubsgeld erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte (Anlagen 1 bis 5) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Jahrestabellenentgelte (Anlagen 1 bis 5).

Teilzeitarbeitnehmer erhalten vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht (maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse im Monat Juni eines Kalenderjahres).

Das Urlaubsgeld wird grundsätzlich mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni gezahlt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - vom Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich das Urlaubsgeld um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.

Haben Arbeitnehmer im Juni bereits ein Urlaubsgeld für das laufende Kalenderjahr erhalten, erfolgt keine nachträgliche Kürzung.

Haben Arbeitnehmer im Juni kein Urlaubsgeld für das laufende Kalenderjahr erhalten, erfolgt die Auszahlung des anteiligen Urlaubsgelds mit der Entgeltzahlung für den Monat Dezember.

- (4) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, findet hinsichtlich der Ermittlung des Urlaubsgeldes § 6 KonzernRTV sinngemäß Anwendung. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des jeweiligen FGr-TV.

XI. Wegfall von Entgelttabellen im EinfTV JTE FGr-TV

Die Monatsentgelttabellen in den Anlagen 1 bis 5 zum EinfTV JTE FGr-TV werden zukünftig nicht mehr im EinfTV JTE FGr-TV abgebildet.

XII. Aufhebung der Anlagen 1a bis 5a und 1b bis 5b zum EinfTV JTE FGr-TV

Die Anlagen 1a bis 5a und 1b bis 5b zum EinfTV JTE FGr-TV werden unter Anpassung des Inhaltsverzeichnisses aufgehoben.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 19
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Anpassungen DemografieTV / DemografieTV Bus

Mit Wirkung vom 01. Januar 2024 erhält Abschn. C Kap. 2 Unterabschn. I DemografieTV folgende Fassung:

**„Kapitel 2
Arbeitszeitgestaltung**

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass durch die Besonderheiten im Verkehrs- und Logistiksektor, die Dienstleistung rund um die Uhr in Schicht- und Wechselschichtarbeit zu erbringen, die Arbeitszeitgestaltung insgesamt ein wichtiges Instrument der praktischen Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen darstellt.

Das Thema Arbeitszeitgestaltung steht in engem Zusammenhang mit allen wesentlichen Herausforderungen der Zukunft. Dazu gehört nicht nur die in diesem Kapitel geregelte Förderung einer demografiegerechten Arbeitszeit und die Verantwortung der Betriebspartner bei der Arbeitszeitgestaltung, sondern auch die in Kapitel 3 geregelte demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Biografie im Sinne von Kapitel 4, die Ausrichtung der Arbeit nach den persönlichen Lebensphasen des Arbeitnehmers sowie die Förderung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

**Unterabschnitt I
Arbeitszeit und Demografie**

**§ 1
unbesetzt**

**§ 2
unbesetzt**

**§ 3
Besondere Teilzeit im Alter**

- (1) Arbeitnehmer, die
- a) das 61. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2025 vollenden und
 - b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und
 - c) zuletzt mindestens 10 Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben oder eine Tätigkeit ausgeübt haben, die von Nachtarbeit geprägt ist,

können die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen und entscheiden, ihre Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten zu reduzieren.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Protokollnotizen:

1. *Regelmäßige Nachtarbeit im Sinne des § 3 Abs. 1 orientiert sich an den Schwellenwerten des Schichtzusatzurlaubs gem. § 40 Abs. 4 FGr-TVe.*
 2. *Die Reduzierung der Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten entspricht einer Reduzierung auf 81% der Referenz- bzw. Regelarbeitszeit.*
- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 in Anspruch nehmen.
- (3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 61. Lebensjahr vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI erreicht.
- (4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.
- (5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens 4 Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich bis zum Ende der Laufzeit nach Abs. 3 bzw. Abs. 4 an seinen Antrag gebunden. Für Härtefälle gilt § 9 Abs. 7 entsprechend.
- (6) Arbeitnehmer, die
- a) das 61. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2025 vollenden und
 - b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und
 - c) zuletzt mindestens 10 Jahre eine Tätigkeit ausgeübt haben, für die sie im Kalenderjahr mindestens für 80 Stunden Erschwerniszulagen nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen erhalten haben oder überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z.B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind
- oder
- schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind,
- können - unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs zu diesem Kapitel - ebenfalls die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen.

Die Abs. 3 bis 5 gelten sinngemäß.

§ 3a

Zweckgebundene Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche

- (1) Nehmen Arbeitnehmer, die
 - a) spätestens am 31. Dezember 2025 das 61. Lebensjahr vollendet haben

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- b) die Voraussetzungen nach § 3 dieses Unterabschnitts für den Anspruch auf Teilnahme an der Besonderen Teilzeit im Alter ansonsten nicht erfüllen

im Kalenderjahr 2024 oder 2025 an einer mindestens 5-tägigen nach § 20 SGB V zertifizierten Gesundheitswoche/Präventionswoche (z.B. der Bahn-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken) teil, werden sie für die Teilnahme an einer solchen Präventionsmaßnahme zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach § 3 dieses Unterabschnitts auf Teilnahme an der Besonderen Teilzeit im Alter zwar erfüllen, das Modell aber nicht in Anspruch nehmen, werden bei Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme im Sinne von Abs. 1 im Kalenderjahr 2024 oder 2025 zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

§ 4

Entgeltanspruch bei Besonderer Teilzeit im Alter

- (1) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. § 3 Abs. 1 bis 6 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts, der Differenzzulage (Diff-Z), der Zulage Überleitung Leistungslohn (Zulage ZÜL), der Zulage Überleitung Gedinge (Zulage ZÜG) sowie des Urlaubsgeldes. Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 bzw. Abs. 6 um 45 Regenerationsschichten in Höhe von 87,5 % bezahlt.

Der Teilausgleich erhöht sich zum 01. September 2015 auf 90,0 %.

- (2) Für Ansprüche aus dem KonzernJob-TicketTV, dem bAV-TV, dem ZVersTV und dem KonzernFahrvergTV werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 bis 6 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung

- (1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine abweichende Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit getroffen, wird die Arbeitszeitreduzierung in Form des nach § 10 beschriebenen Modells der Blockfreizeit durchgeführt.

Protokollnotiz:

Bei einer abweichenden Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit sind bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung in einer regelmäßigen fünf-Tage-Woche 45 Regenerationsschichten sicherzustellen.

- (2) unbesetzt
- (3) Die Form der Arbeitszeitgestaltung nach Abs. 1 ist vor Beginn der Teilzeit im Alter zu vereinbaren. Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Form der Arbeitszeitgestaltung zu informieren. Sollte von der vereinbarten Arbeitszeitgestaltung abgewichen werden, so ist die abweichende Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (4) Wird die Arbeitszeitreduzierung im Rahmen eines kontinuierlichen Teilzeitmodells oder im Rahmen des Modells der Blockfreizeit nach § 10 durchgeführt, können Arbeitnehmer für diese teilweise Reduzierung der Arbeitszeit ein bereits vorhandenes Langzeitkonto entsprechend § 5 Abs. 2 Ziff. 1 Buchst. c bzw. § 5 Abs. 2 Ziff. 2 Buchst. a Lzk-TV nutzen.

Wertguthaben, das nicht zur Aufstockung des Entgelts eingesetzt wird, ist – da sich an die besondere Teilzeit im Alter unmittelbar der Renteneintritt anschließt – vor bzw. während der Inanspruchnahme des Modells der besonderen Teilzeit im Alter in Anspruch zu nehmen, um Störfälle zu vermeiden. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung.

**§ 6
unbesetzt**

**§ 7
unbesetzt**

**§ 8
Weiterentwicklung Arbeitszeitkontenstrukturen**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Weiterentwicklung der verschiedenen tarifvertraglichen Arbeitszeitkontenstrukturen (nicht Langzeitkonto). Zu diesem Zweck wird ein gemeinsamer Expertenkreis „Arbeitszeitkonten“ bis zum 31. März 2013 einen Vorschlag zum weiteren Prozess in Bezug auf die Weiterentwicklung der verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen erarbeiten und den Tarifvertragsparteien zur Entscheidung vorlegen.

Die inhaltliche Weiterentwicklung der Arbeitszeitkontenstrukturen soll sich an folgenden Punkten orientieren:

- Einführung spezieller Flexizeit-Modelle, die eine zweckgebundene Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto auch mit Negativ-Saldo ermöglichen, sofern mit dem Arbeitnehmer ein Ausgleich des Kontos auch über den Abrechnungszeitraum hinaus vereinbart werden kann
- Stärkung der Wahlrechte des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Verwendung von Mehrarbeitsstunden (z.B. zeitnaher Arbeitszeitausgleich und Auszahlungsoption)
- Ausweitung der Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner bspw. im Hinblick auf Verwendung von Mehrarbeitsstunden für einen bereits bekannten zukünftigen Beschäftigungswegfall
- Überprüfung der Verwendung von Arbeitszeitguthaben am Ende des Abrechnungszeitraums

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anhang
zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV**

**unbesetzt

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 20
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Vereinbarung
zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die
betriebliche Altersvorsorge durch den Arbeitgeber (bAV)**

(AG-Fördervereinbarung bAV)

Zwischen

dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

(AGV MOVE)

einerseits

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

andererseits

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Arbeitnehmer, die vom betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des Abschnitts III dieses Tarifvertrags erfasst sind.

§ 2

Einbringung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge

- (1) Arbeitnehmer können auf Antrag Zeitguthaben aus Überzeit, aus Erholungsurlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG und § 125 SGB IX hinausgehen, oder aus dem Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit ganz oder teilweise in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln.
- (2) Machen Arbeitnehmer von dieser Entgeltumwandlungsmöglichkeit Gebrauch, wird das umzuwandelnde Zeitguthaben mit dem Stundensatz bewertet, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung ergibt (Geldwert).

Protokollnotiz:

Für Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Abschnitts III findet der Stundensatz Anwendung, der sich nach dem 12,5er-Auszahlungsmodell (§ 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV) ergibt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (3) Der Geldwert nach Absatz 2 wird an den DEVK-Pensionsfonds als Versorgungsträger abgeführt.
- (4) Die Umwandlung dieser Geldwerte in die betriebliche Altersvorsorge ist begrenzt durch die Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung in Verbindung mit § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz. Oberhalb dieser Grenze können Geldwerte nicht umgewandelt werden.

§ 3

Auskunfts- und Antragsverfahren

- (1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zur Ausübung seines Antragsrechts aus dieser Fördereinbarung entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung. Dazu gehören u.a. ein Musterantrag, die Angabe der für die Antragsbearbeitung zuständigen Stelle sowie beispielhafte Berechnungen.
- (2) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer im Rahmen der monatlichen Entgeltabrechnung eine Auskunft darüber zur Verfügung, welcher Geldwert zu diesem Zeitpunkt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zur Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze (§ 2 Absatz 4) in die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden kann. Der Arbeitgeber berücksichtigt hierbei sämtliche, vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzten Möglichkeiten der Altersvorsorge entsprechend der Abschnitte II – IV und der Rentenzusatzversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Protokollnotiz:

Für Arbeitnehmer, die in der Rentenzusatzversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (ehem. Abteilung B) pflichtversichert sind, gelten besondere gesetzliche steuerrechtliche Regelungen. Für diese Arbeitnehmer wird das noch mögliche Umwandlungsvolumen in der Entgeltabrechnung angegeben, das der Arbeitnehmer ohne Nachteile umwandeln kann.

- (3) Der Arbeitnehmer beantragt beim Arbeitgeber auf dieser Grundlage das von ihm umzuwandelnde Volumen aus seinem Zeitguthaben.

§ 4

Förderung der Einbringung

- (1) Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber für jede volle Stunde eines Zeitguthabens, das sie umwandeln und in den Pensionsfonds einbringen, einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (ZbAV) in Höhe von 5,00 EUR.
- (2) Auf diesen nach Absatz 1 erhöhten Geldwert erhalten Arbeitnehmer einen zusätzlichen 10 %-igen Bonus gemäß den Bestimmungen des § 15 Absatz 1, Unterabsatz 2 dieses Tarifvertrags.
- (3) Der ZbAV und der Bonus aus § 4 Absatz 2 erhöhen den Geldwert nach § 2 Absatz 2 dieser Vereinbarung.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 5
Verwaltungskosten**

Der Arbeitgeber übernimmt die Verwaltungskosten für diese Vereinbarung bzgl. der Stückkosten und rechnungsmäßiger Verwaltungskosten.

**§ 6
Schlussbestimmungen**

Diese Fördervereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. März 2023 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. März 2025 schriftlich gekündigt werden. Die Fördervereinbarung tritt mit Ablauf der Kündigungsfrist außer Kraft und wirkt nicht nach.

* * * * *

Tarifvertrag
über einen
Zuschuss zur
betrieblichen Zusatzversorgung
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
verschiedener Unternehmen des DB Konzerns
(BetrRz-TV AGV MOVE EVG)

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Betriebsrentenzuschuss
- § 3 Clearingstelle
- § 4 Sonderregelung zum ZVersTV
- § 5 Abschlussbestimmungen

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 1
Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), mit Beschäftigungszeiten gem. § 4 Abs. 1, 1. Spiegelstrich ZVersTV sofern deren Arbeitsverhältnisse im Januar 1994 gemäß Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundesbahnvermögen zur Deutschen Bahn AG übergeleitet worden sind und entweder
- a) unmittelbar oder mittelbar Ansprüche aus dem ZVersTV haben oder
 - b) inzwischen Zusatzversorgungsempfänger sind und Leistungen nach §§ 9 bis 12 ZVersTV beziehen oder
 - c) vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind, bis zu diesem Zeitpunkt einen Antrag nach § 3 Abs. 1 ZVersTV gestellt haben und ein Anspruch nach dem ZVersTV besteht.
- (2) Er gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer oder Zusatzversorgungsempfänger, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages und unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Geltungsbereich des BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL, LfTV AGV MOVE GDL, LrfTV AGV MOVE GDL, ZubTV AGV MOVE GDL, DispoTV AGV MOVE GDL, TVA AGV MOVE GDL, BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL oder EVU FZITV AGV MOVE GDL erfasst sind oder
 - b) Arbeitnehmer, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder ausgeschieden sind, die nicht von § 1 Abs. 1 Buchst. c erfasst sind.

**§ 2
Betriebsrentenzuschuss**

- (1) Zusatzversorgungsempfänger haben bei Bezug einer
- a) Regelaltersrente gem. § 9 ZVersTV,
 - b) Altersrente/Altersrente nach Altersteilzeit gem. § 10 ZVersTV,
 - c) Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gem. § 11 ZVersTV,
 - d) Vorruhestandsrente gem. § 12 ZVersTV,
- deren Höhe den Mindestwert von 75,00 EUR nicht erreicht, nach schriftlichem formellen Antrag Anspruch auf einen Betriebsrentenzuschuss.
- (2) Der Betriebsrentenzuschuss gleicht die Differenz aus zwischen dem jeweiligen Rentenanspruch nach Abs. 1 Buchst. a bis d sowie einer darüberhinausgehenden sonstigen arbeitgeberfinanzierten Leistung aus einer Direktzusage des gleichen Arbeitgebers und dem Mindestwert von 75,00 EUR. Rentenkürzungen auf Grund des Versorgungsausgleichsgesetzes bleiben unberücksichtigt.
- (3) Bei Zusatzversorgungsempfängern, deren Antrag auf Leistungen nach dem ZVersTV nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingegangen ist und bei denen die anrechenbaren Beschäftigungsmonate nach § 6 ZVersTV in die Berechnung der betrieblichen Zusatzversorgung nach § 5 ZVersTV nicht zu hundert Prozent eingeflossen sind, verringert sich entsprechend der Mindestwert sowie der Betriebsrentenzuschuss.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (4) Der Betriebsrentenzuschuss wird ab dem Monat gezahlt, ab dem der Zusatzversorgungsempfänger eine Rentenleistung nach Abs. 1 Buchst. a bis d erhält. Eine rückwirkende Zahlung erfolgt maximal für sechs Monate.
- (5) Der Zusatzversorgungsempfänger, der einen Betriebsrentenzuschuss beantragt hat, kann auf die Zahlung des Zuschusses nur in voller Höhe verzichten. Ein erneuter schriftlicher Antrag nach Abs. 1 Satz 1 ist frühestens nach zwölf Monaten möglich.

**§ 3
Clearingstelle**

Bestehen Zweifel über die Anspruchsberechtigung wegen § 1 Abs. 2 oder hinsichtlich der Anspruchshöhe wegen § 2 Abs. 3 entscheidet eine paritätisch besetzte Clearingstelle aus insgesamt mindestens sechs Personen. Der Arbeitgeber wird die von ihm aus einem der in Satz 1 genannten Gründe nicht entschiedenen Anträge der Clearingstelle zur Entscheidung vorlegen.

**§ 4
Sonderregelung zum ZVersTV**

- (1) § 15 Abs. 1 bis 4 ZVersTV wird auf Versorgungsfälle, die im Zeitraum vom 01. Januar 2010 bis 01. Juni 2020 eingetreten sind, weiterhin angewandt, wenn dem Arbeitnehmer bei der Rentenberechnung mindestens 120 ununterbrochene Beschäftigungsmonate im Sinne des § 6 Abs. 1 ZVersTV anrechenbar sind. Unterbrechungen wegen Krankheit sind unschädlich.
- (2) Abs. 1 gilt nicht für Versorgungsfälle, die bis zum 31. Dezember 2009 eingetreten sind.

**§ 5
Abschlussbestimmungen**

- (1) Die Tarifvertragsparteien werden jährlich im April, beginnend mit dem April 2012, überprüfen, ob die Höhe des Betriebsrentenzuschusses nach § 2 und die Laufzeit nach Abs. 3, gemessen an der Entwicklung der Antragszahlen und dem zur Verfügung stehenden Budget (Abschnitt III des Verhandlungsergebnisses vom 25. Januar 2011 bezogen auf das Jahr 2011) aufrechterhalten wird und gegebenenfalls über Anpassungen oder Weitergeltung des Tarifvertrags verhandeln.
- (2) Der Tarifvertrag tritt am 01. März 2023 in Kraft und endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - am 31. März 2025. Er wirkt nicht nach.
- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 22
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Anpassungen des SozialSicherungsTV 2017 und des
ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017**

I. Anpassungen des SozialSicherungsTV 2017

1. Der sich aufgrund Kündigung vom 28. Juni 2022 seit dem 01. Januar 2023 in der Nachwirkung befindliche SozialSicherungsTV 2017 in der Fassung des ÄTV Nr. 1 SozialSicherungsTV 2017 wird mit Wirkung zum 01. März 2023 wieder in Kraft gesetzt.
2. § 14 Abs. 2 SozialSicherungsTV 2017 wird zugleich wie folgt angepasst:

„2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2025. Im Falle einer Kündigung wirkt der Tarifvertrag unbefristet nach.“
3. § 14 Abs. 2a SozialSicherungsTV 2017 wird zugleich gestrichen.

II. Anpassungen des ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017

1. Der sich aufgrund Kündigung vom 28. Juni 2022 seit dem 01. Januar 2023 in der Nachwirkung befindliche ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 in der Fassung des ÄTV 1/2021 AGV MOVE EVG vom 07. Oktober 2021 wird mit Wirkung zum 01. Januar 2023 wieder in Kraft gesetzt.
2. § 4 Abs. 2 Buchst. c) wird zugleich wie folgt angepasst:

„c) Zur Berücksichtigung besonderer Rahmenbedingungen wird die Dotierungsberechnung nach § 8 Abs. 2 und Abs. 3 SozialSicherungsTV 2017 für Unternehmen gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a) SozialSicherungsTV 2017 wie folgt modifiziert:
 1. Bei der Dotierung nach § 8 SozialSicherungsTV 2017 werden nur Arbeitnehmer in Betrieben berücksichtigt, in denen die Rechtsnormen des SozialSicherungsTV 2017 und dieses ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 (insbesondere unter Berücksichtigung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG) anwendbar sind. Dazu zählen auch entsprechende zugewiesene Beamte. Die relevanten Betriebe, in denen die Rechtsnormen des SozialSicherungsTV 2017 und dieses ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 (insbesondere unter Berücksichtigung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG) anwendbar sind, ergeben sich aus der von der Deutsche Bahn AG geführten Übersicht (sog. Betriebsliste), die in der zum 01. Januar des jeweiligen Kalenderjahres vorhandenen Fassung an den Fonds soziale Sicherung zu übermitteln ist. Sofern die tarifschließende Gewerkschaft mit der Zuordnung einzelner Betriebe nicht einverstanden ist, werden die Tarifvertragsparteien sich ins Benehmen setzen, um Einvernehmen herzustellen, ggf. mit Hilfe eines unabhängigen Dritten. Scheitert dies, steht der tarifschließenden Gewerkschaft der

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Rechtsweg über das Mehrheitsfeststellungsverfahren offen. Mit der Betriebeliste ist die Zahl der Vollzeitpersonen (VZP) betriebsbezogen zu übermitteln. Erfolgt der Beitritt eines Unternehmens gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a) SozialSicherungsTV 2017 im Verlauf eines Jahres, so wird unbeschadet einer abweichenden Regelung im Einzelfall die Dotierung zeitanteilig berechnet.

2. In die Berechnung der Anzahl der VZP im Sinne des § 4 Abs. 2 Buchst. c) Ziff. 1 werden alle nicht nur geringfügig beschäftigten, aktiven Arbeitnehmer einbezogen, die vom persönlichen Geltungsbereich des für das jeweilige Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrag erfasst sind. Dazu zählen auch entsprechende zugewiesene Beamte. Nicht einbezogen werden Arbeitnehmer des sog. „erweiterten Personalbestandes“, wenn und solange diese auch nicht in den für die Veröffentlichung bestimmten Personalbericht einbezogen sind. Nicht einbezogen werden Nachwuchskräfte (Auszubildende, Dual Studierende, Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen entsprechend dem jeweiligen persönlichen Geltungsbereich) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG.
 3. Maßgebend ist jeweils der Personalbestand am 01. Januar des Kalenderjahres für das die Dotierung berechnet wird.“
3. § 4 Abs. 3 wird zugleich wie folgt angepasst:
- „3. Als Referenz-Entgeltgruppe gem. § 8 Abs. 4 SozialSicherungsTV 2017 wird die Entgeltgruppe 109 Stufe 01 Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 - Anlagen- und Fahrzeuginstandhaltung - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 1-TV) festgelegt. Insoweit abweichend von Satz 1 und § 8 Abs. 4 SozialSicherungsTV 2017 werden für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum Ablauf des 31. März 2025 folgende prozentuale Erhöhungen der Entgeltgruppe 109 Stufe 01 FGr 1-TV unterstellt und der Dynamisierung des Pauschalwertes i.S.d. § 8 Abs. 4 SozialSicherungsTV 2017 zugrunde gelegt (abweichende oder weitere Erhöhungen in diesem Zeitraum, einschließlich Strukturanpassungen zum Ablauf des 31. März 2025, bleiben außer Betracht):
 - eine erste prozentuale Erhöhung von 6 % zum 01. Dezember 2023,
 - eine zweite prozentuale Erhöhung um weitere 6 % zum 01. August 2024.“

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

4. § 5 ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 wird zugleich wie folgt angepasst:

**„§ 5
Dotierung in der Umstellungsphase**

1. Es entspricht der grundsätzlichen tarifpolitischen Zielsetzung der Parteien, dass Finanzierung, Administration und Maßnahmenportfolio für alle beteiligten Arbeitgeber, Einrichtungen und ihre Arbeitnehmer gleich sind. Sie streben an, die Leistungen möglichst aus einem gemeinsamen und einheitlichen Volumen zu finanzieren, ohne auf die konkreten Dotierungsbeiträge abzustellen, weil dies ihrer Vorstellung von einer gemeinsamen Einrichtung einer Branche am nächsten kommt. Die Bedingungen hierfür liegen bei Inkrafttreten des SozialSicherungsTV 2017 noch nicht vor. Es wird jedoch angestrebt, das Ziel einer von der konkreten Dotierung unabhängigen Leistungsgewährung, wie es im Rahmen einer branchenweiten gemeinsamen Einrichtung sachdienlich ist, bis spätestens 31. Dezember 2025 (Umstellungsphase) zu erreichen.

2. Für die Dauer der Umstellungsphase gelten die folgenden besonderen Bestimmungen für die Dotierung:
 - a) Für die Unternehmen des Agv MoVe gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a SozialSicherungsTV 2017 sowie der Unternehmen und Einrichtungen gem. § 1 Abs. 2 Buchst. b) SozialSicherungsTV 2017 gelten grundsätzlich die allgemeinen Dotierungsbestimmungen gem. § 8 SozialSicherungsTV 2017 i.V.m. § 4 Abs. 2–4.
 - b) *(unbesetzt)*
 - c) *(unbesetzt)*
 - d) *(unbesetzt)*
 - e) Die Unternehmen des DB-Konzerns gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a SozialSicherungsTV 2017 leisten zudem:
 1. *(unbesetzt)*
 2. Ab dem Kalenderjahr 2023 eine zusätzliche kalenderjährliche Dotierung in Höhe von 9,00 Mio. EUR.

Hierbei wird sichergestellt, dass diese zusätzliche Dotierung ausschließlich den Unternehmen gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a) und b) SozialSicherungsTV 2017 zugeordnet wird.“

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

5. Die Überschrift von § 6 ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 erhält zugleich folgende Fassung:

**„§ 6
Rechnungswesen“**

6. § 7 ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 wird zugleich wie folgt angepasst:

**„§ 7
Institutionelle Förderung bis zum 31. Dezember 2024**

1. Die institutionelle Förderung ist nicht Gegenstand der im Anhang zum SozialSicherungsTV 2017 aufgeführten Regelleistungen. Sie wird bis zum 31. Dezember 2024 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen durchgeführt. Das hierfür verfügbare Volumen wird abgegrenzt und nicht in dem Rechnungskreis gem. § 6 gebucht.
2. Es wird ein „Sondervermögen institutionelle Förderung“ geschaffen, das für die Zeit bis zum 31. Dezember 2023 mit insgesamt fünf Mio. EUR dotiert ist. Ein Teilbetrag von 2,5 Mio. EUR wird mit Wirkung vom 01. Januar 2018 aus dem bestehenden Eigenkapital des Fonds Soziale Sicherung ausgebucht. Weitere 2,5 Mio. EUR werden in Teilbeträgen von 500 TEUR jährlich diesem Sondervermögen zugeführt und aus der laufenden Dotierung der Unternehmen des DB-Konzerns gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a SozialSicherungsTV 2017 umgebucht.
3. Mit mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V. (Mobifair) wird ein Langzeitprojekt mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2024 aufgelegt. Die Einzelheiten werden von einer Arbeitsgruppe der Tarifvertragsparteien entwickelt und durch Beschluss der Mitgliederversammlung (Umlaufverfahren) festgelegt. Für dieses Langzeitprojekt wird für den Zeitraum bis 31. Dezember 2023 ein Teilbetrag des Sondervermögens institutionelle Förderung von vier Mio. EUR geplant. Ab dem 01. Januar 2024 muss eine eigenwirtschaftliche Finanzierung sichergestellt sein. Die Aktivitäten von Mobifair beschränken sich bis zum 31. Dezember 2024 auf dieses Langzeitprojekt. Über eine Weiterführung und Förderung des Langzeitprojekts über den 31. Dezember 2024 hinaus werden die Tarifvertragsparteien zu gegebener Zeit beraten. Hierbei ist insbesondere der Fokus auf die finanzielle Ausstattung und inhaltliche Arbeit zu legen. Es besteht keine Verpflichtung des Fonds Soziale Sicherung oder der Arbeitgeberseite, weitere finanzielle Mittel bereitzustellen.
- 3a. Die zum Ablauf des 31. Dezember 2023 ggf. vorhandenen Restmittel des Sondervermögens institutionelle Förderung werden dem Langzeitprojekt mit mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V. (Mobifair) zugeführt. Damit ist das Sondervermögen im Sinne des Abs. 2 aufgelöst.
4. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des SozialSicherungsTV 2017 noch nicht abgeschlossene Projekte werden planmäßig und ohne Einfluss auf das Sondervermögen institutionelle Förderung beendet.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

5. Projekte, die nicht Gegenstand des Langzeitprojekts gem. Abs. 3 sind, werden auf Vorschlag von EVG und Agv MoVe nur beschlossen, wenn deren Finanzierung im Rahmen des Sondervermögens institutionelle Förderung gem. Abs. 2 und Abs. 3a sichergestellt ist.
6. Nach dem 31. Dezember 2024 kommt die evtl. Fortführung institutioneller Fördermaßnahmen nur in Betracht, wenn sie gleichermaßen von allen Beteiligten der gemeinsamen Einrichtung getragen wird. Über die Bildung eines neuen Sondervermögens wird nach Ablauf der Umstellungsphase von allen beteiligten Tarifvertragsparteien gemeinsam entschieden.“
7. § 8 Abs. 1 ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 wird zugleich wie folgt angepasst:
 - „1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2017 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2025. Im Falle einer Kündigung wirkt dieser Tarifvertrag unbefristet nach. Die Nachwirkung umfasst neben der Leistungsgewährung insbesondere auch die Fortführung der Dotierung gemäß § 5 Abs. 2 Buchst. e Nr. 2.“
8. § 8 ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 wird zugleich folgender Abs. 5 hinzugefügt:
 - „5. Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.“

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 23
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Vereinbarung über einmalige Zusatzdotierung Fonds soziale Sicherung 2023

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf nachfolgende Regelung:

- (1) Die Unternehmen des DB-Konzerns gemäß § 1 Abs. 2 Buchst. a SozialSicherungsTV 2017 leisten für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 eine einmalige zusätzliche Dotierung des Fonds soziale Sicherung in Höhe von 25 Mio. EUR. Hierbei wird sichergestellt, dass diese zusätzliche Dotierung ausschließlich den Unternehmen gem. § 1 Abs. 2 Buchst. a) und b) SozialSicherungsTV 2017 zugeordnet wird.
- (2) Diese Vereinbarung tritt zum 01. Januar 2023 in Kraft. Sie endet, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf, mit Auszahlung der hier vereinbarten Dotierung, spätestens jedoch mit Ablauf des 31. Dezember 2023, ohne Nachwirkung.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 24
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Anpassungen des Wo-Mo-TV

1. Der sich aufgrund Kündigung vom 28. Oktober 2022 seit dem 01. März 2023 in der Nachwirkung befindliche Wo-Mo-TV in der Fassung des ÄTV 1/2021 AGV MOVE EVG vom 07. Oktober 2021 wird mit Wirkung zum 01. März 2023 wieder in Kraft gesetzt.
2. § 5 Wo-Mo-TV wird zugleich wie folgt angepasst:

**„§ 5
Finanzielle Ausstattung**

- (1) *(unbesetzt)*
 - (2) Die gemeinsame Einrichtung erhält zur Erfüllung ihrer Aufgaben (einschließlich Gründungs- und laufende Betriebskosten) ausschließlich folgende finanzielle Ausstattung:
 1. *(unbesetzt)*
 2. Ab dem Kalenderjahr 2022 bis zum 28. Februar 2023 eine Dotierung in Höhe von 18,00 Mio. EUR pro Kalenderjahr. Im Kalenderjahr 2023 wird die Dotierung zeitanteilig für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum 28. Februar 2023 berechnet.
 3. Ab dem 01. März 2023 eine kalenderjährliche Dotierung in Höhe von 17,10 Mio. EUR pro Kalenderjahr. Im Kalenderjahr 2023 wird die Dotierung zeitanteilig ab dem 01. März 2023 berechnet.
 - (3) Die finanzielle Ausstattung erfolgt durch die Deutsche Bahn AG oder anteilig durch Konzernunternehmen. Die nähere Festlegung der finanziellen Ausstattung – einschließlich Art und Fälligkeitszeitpunkt(en) – erfolgt durch die gemeinsame Einrichtung in Absprache mit der Deutsche Bahn AG oder den Konzernunternehmen.“
3. § 7 Abs. 2 Wo-Mo-TV wird zugleich wie folgt angepasst:
 - "(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. März 2025. Er wirkt, inklusive Dotierung, im Falle einer Kündigung nach (§ 4 Abs. 5 TVG).“

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 25
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Anpassung der Kündigungsfristen

§ 21 Abs. 2 BasisTV sowie entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der AGV MOVE-Mitgliedsunternehmen, die in die Tarifrunde 2023 einbezogen sind, erhalten folgende Fassung:

„(2) Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

- von weniger als 3 Monaten 2 Wochen,
- von mindestens 3 Monaten 4 Wochen,
- von mindestens 1 Jahr 2 Monate,
- von mindestens 2 Jahren 3 Monate,
- von mindestens 5 Jahren 4 Monate,
- von mindestens 10 Jahren 6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.“

* * * * *

Tarifvertrag

zur Regelung

ergänzender Beschäftigungsbedingungen

in den Werkstätten der

S-Bahn Hamburg GmbH

(TV EXPRESS S-Bahn Hamburg)

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Abweichende Regelungen

§ 3 Ergänzende Regelungen

§ 4 Kontinuierliche Nachtarbeit

§ 5 Präventionsmaßnahmen bei kontinuierlicher Nachtarbeit

§ 6 Schlussbestimmungen

Werden im nachfolgenden Text sprachlich vereinfachende Bezeichnungen wie z.B. Arbeitnehmer verwendet, beziehen sich diese auf Frauen, Männer und Diverse in gleicher Weise.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Präambel

Die effiziente Nutzung der Fahrzeuge durch eine Instandhaltung in natürlichen Stillagen beeinflusst vornehmlich die zeitliche Lage der Tätigkeit, nicht aber die grundsätzlichen Arbeitsinhalte in der Fahrzeuginstandhaltung. Ziel ist es, durch eine erhöhte Produktivität der Fahrzeuge Kosten zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Es wird nicht das Ziel verfolgt, Personal in den Instandhaltungswerken abzubauen. Dies beeinflusst jedoch nicht Effekte anderer Projekte oder Maßnahmen in Bezug auf personelle Veränderungen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass zur Umsetzung des Produktionssystems eine entsprechende Betriebsvereinbarung ergänzende Regelungen trifft.

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

(1) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) **Betrieblich:**

Für die S-Bahn Hamburg GmbH.

(3) **Persönlich:**

Für die Arbeitnehmer der S-Bahn Hamburg GmbH, die unter den persönlichen Geltungsbereich des FGr 1-TV fallen und denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 103 bis 111 grundsätzlich im direkten Bereich einer Werkstatt

- in der Instandhaltung / Fertigung oder
- in koordinierenden Funktionen z. B. Industriemeister, Werkmeister oder Arbeitsaufnehmer oder
- in der Materialwirtschaft im Bereich der Werkstatt

übertragen ist.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind im Rahmen der auf die S-Bahn Hamburg GmbH übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

**§ 2
Abweichende Regelungen**

- (1) Über § 12 Abs. 3 BasisTV hinaus ist im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse auch kontinuierliche Nachtarbeit möglich.
- (2) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 3 FGr 1-TV gilt folgendes: Den Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 37 FGr 1-TV) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

werden. Im Monat sollen 2 Wochenenden arbeitsfrei sein. Davon können 13 Wochenenden verschoben werden. Diese Wochenenden sollen nicht vor Sonntag 19.00 Uhr enden und müssen einen Zeitraum von mindestens 48 Stunden umfassen. Von Satz 4 kann mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

- (3) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 1-TV gilt folgendes: Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr fallen, sollen nicht mehr als fünfmal hintereinander, mit Zustimmung des Betriebsrates maximal sechsmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.

Von der Begrenzung der Nacharbeit des § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 1 FGr 1-TV kann auf freiwilliger Basis der Arbeitnehmer durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden. Reicht der Anteil der individuellen Freiwilligkeit zur Sicherstellung der Betriebsabläufe zum Zeitpunkt der Dienstplanerstellung nicht aus, kann durch eine Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung von den Begrenzungen der Nacharbeit des § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 1-TV vereinbart werden. § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 3 FGr 1-TV bleibt unberührt.

- (4) Für die Arbeitnehmer, die regelmäßig im speziellen Arbeitszeitmodell der integrativ abrufbaren Einsatzreserve eingeplant sind, werden, abweichend von § 37 Abs. 4 Satz 1 FGr 1-TV, Stunden der Unterschreitung nicht auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums vorgetragen. Satz 1 gilt nicht für die Arbeitnehmer, die nur gelegentlich Einsatzreserve leisten.

**§ 3
Ergänzende Regelungen**

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zur Nacharbeitszulage nach § 16 FGr 1-TV (NZ) für geleistete Arbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr einen Erhöhungsbetrag zur Nacharbeitszulage nach folgender Staffel:

a)	ab der 100. bis zur 124. Stunde im Monat	3,50 EUR pro Stunde
b)	ab der 125. bis zur 144. Stunde im Monat	4,50 EUR pro Stunde
c)	ab der 145. Stunde im Monat	6,00 EUR pro Stunde.

Die Regelungen nach § 16 Abs. 3 bis 4 FGr 1-TV (pNZ) bleiben unberührt.

Zusätzlich erhalten Arbeitnehmer ab der 100. Stunde Nacharbeit nach Satz 1 im Monat eine Zeitgutschrift zugunsten des Langzeitkontos in Höhe von 3 Minuten pro Stunde.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (2) Arbeitnehmer haben die Wahl, sich abweichend von Abs. 1 für das nachfolgend beschriebene Modell zu entscheiden.

Arbeitnehmer erhalten für Nachtarbeit im Sinne von Abs. 1 Satz 1 eine Zeitgutschrift zugunsten des Langzeitkontos nach folgender Staffel:

a)	ab der 100. bis zur 124. Stunde im Monat	8 Minuten pro Stunde
b)	ab der 125. bis zur 144. Stunde im Monat	10 Minuten pro Stunde
c)	ab der 145. Stunde im Monat	15 Minuten pro Stunde.

Ab der 100. Stunde im Monat erhalten Arbeitnehmer zusätzlich zur Nachtarbeitszulage nach § 16 Abs. 1 FGr 1-TV einen Erhöhungsbetrag zur Nachtarbeitszulage in Höhe von 1,00 Euro pro Stunde.

- (3) Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung zur Anwendung des Abs. 1 oder Abs. 2 für die Dauer eines Abrechnungszeitraums gebunden. Macht der Arbeitnehmer nicht bis spätestens 3 Monate vor Ende des Abrechnungszeitraums von seiner abweichenden Wahlmöglichkeit Gebrauch, bleibt es bei seiner bisherigen Entscheidung.
- (4) Die Zeitgutschriften nach Abs. 1 bzw. 2 und Abs. 4 werden für den jeweiligen Kalendermonat zusammengerechnet und im Folgemonat im Rahmen der Entgeltabrechnung nach § 4 Abs. 1 Buchst. a Lzk-TV in das Langzeitkonto eingebracht.
- (5) Die Arbeitnehmer erhalten anstelle der Regelung nach § 40 Abs. 4 Buchst. e FGr 1-TV für geleistete tägliche Arbeitszeiten (Schichten), die in die Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr fallen, pro Kalenderjahr Zusatzurlaub nach folgender Staffel:
- | | | |
|----|--|---------------------|
| a) | ab der 129. bis zur 150. Schicht im Kalenderjahr | 4 Tage Zusatzurlaub |
| b) | ab der 151. Schicht im Kalenderjahr | 6 Tage Zusatzurlaub |
| c) | ab der 170. Schicht im Kalenderjahr | 7 Tage Zusatzurlaub |

Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. Der Anspruch auf diesen Zusatzurlaub bleibt bis zu seiner Gewährung bestehen. Auf Grund anderer tarifvertraglicher Bestimmungen zu gewährender Zusatzurlaub bleibt hiervon unberührt.

Der Arbeitnehmer kann alternativ entscheiden, ob der Zusatzurlaub nach Buchst. a, b und c vollständig bzw. teilweise in sein Langzeitkonto eingebracht oder in die bAV umgewandelt werden soll. In diesem Fall wird für jeden Zusatzurlaubstag mit der Entgeltabrechnung im Monat nach Entstehen des Anspruchs das dem Zusatzurlaub entsprechende Urlaubsentgelt in das Langzeitkonto eingebracht. Die Entscheidung des Arbeitnehmers hat bis zu einer Änderung seiner Entscheidung Bestand.

- (6) Je Einsatztag (Dauer max. 24 Stunden) im Rahmen der Anforderung des speziellen Arbeitszeitmodells der integrativen abrufbaren Einsatzreserve erhalten die Arbeitnehmer eine Einsatzzulage in Höhe von 51,84 EUR. Neben der Einsatzzulage nach Satz 1 wird die Rufbereitschaftszulage nach § 19 FGr 1-TV nicht gezahlt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 4
Kontinuierliche Nachtarbeit**

- (1) Auf Basis der bestehenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes werden den Arbeitnehmern entsprechend den betrieblichen Anforderungen Arbeitszeitmodelle mit kontinuierlicher Nachtarbeit angeboten. Kontinuierliche Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die grundsätzliche Erklärung der Arbeitnehmer, ausschließlich Nachtarbeit leisten zu wollen. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodellen, den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu berufsfördernden Maßnahmen haben, wie die übrigen Arbeitnehmer. Die Teilnahme an einem kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodell erfolgt auf freiwilliger Basis.
- (2) Arbeitnehmer, die kontinuierliche Nachtarbeit leisten, können auch außerhalb des Nachtarbeitszeitraums zu Arbeiten herangezogen werden.
- (3) Um dem Bedürfnis eines belastungsnahen Freizeitausgleiches gerecht zu werden, soll Teilzeitarbeit zusätzlich in kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodellen gefördert werden.
- (4) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in regelmäßigen Zeitabständen die jeweils vorliegenden arbeitsmedizinischen Erkenntnisse gemeinsam mit dem Ziel zu beraten, die Arbeitszeitmodelle ggf. bei Vorliegen neuer arbeitsmedizinischer Erkenntnisse anzupassen.

**§ 5
Präventionsmaßnahmen bei kontinuierlicher Nachtarbeit**

- (1) Arbeitnehmern in kontinuierlicher Nachtarbeit wird zum langfristigen Erhalt ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit jeweils innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit ermöglicht. Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, verkürzt sich dieser Zeitraum auf 2 Jahre.
- (2) Für die Präventionsmaßnahmen nach Satz 1 sind bestehende Kooperationsangebote mit betrieblichen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern im Rahmen des DemografieTV zu nutzen, die weiter ausgebaut werden. Die Präventionsmaßnahmen sollen in der Regel jeweils einen Zeitraum von fünf aufeinanderfolgenden Tagen umfassen.
- (3) Für die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme nach Abs. 1 erhalten Arbeitnehmer in den jeweils in Abs. 1 genannten Zeiträumen einmalig eine zweckgebundene Zeitgutschrift nach folgender Staffel:
 - nach 3-jähriger tatsächlicher Tätigkeit in kontinuierlicher Nachtarbeit in Höhe von 2/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls
 - nach Vollendung des 50. Lebensjahres in Höhe von 3/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls.

**§ 6
Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Juli 2023 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag zur Regelung ergänzender Beschäftigungsbedingungen in den Werkstätten der S-

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Bahn-Hamburg GmbH vom 07. Oktober 2021 in der Fassung des ÄTV TV EXPRESS
S-Bahn Hamburg 2022 vom 01. Dezember 2022.

- (2) Er kann mit einer Frist von 8 Monaten zum Jahresfahrplanwechsel, erstmals zum Jahresfahrplanwechsel im Dezember 2024 schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wird die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) ausgeschlossen.
- (3) Bei Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag kann jede der Tarifvertragsparteien die paritätische Kommission (bestehend aus je drei Mitgliedern) anrufen. Diese hat unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Kalenderwochen nach Anrufung, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen. Der außerordentlichen Kündigung geht die Anrufung voraus.
- (4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

* * * * *

Tarifvertrag

zur Regelung

ergänzender Beschäftigungsbedingungen

in den Werkstätten der

DB Fernverkehr AG

(TV EXPRESS Fernverkehr)

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Abweichende Regelungen

§ 3 Ergänzende Regelungen

§ 4 Kontinuierliche Nachtarbeit

§ 5 Präventionsmaßnahmen bei kontinuierlicher Nachtarbeit

§ 6 Schlussbestimmungen

Werden im nachfolgenden Text sprachlich vereinfachende Bezeichnungen wie z.B. Arbeitnehmer verwendet, beziehen sich diese auf Frauen, Männer und Diverse in gleicher Weise.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Präambel

Der Fokus von EXPRESS liegt in der effizienten Nutzung der Fahrzeuge durch eine Instandhaltung in natürlichen Stilllagen. Dies beeinflusst vornehmlich die zeitliche Lage der Tätigkeit, nicht aber die grundsätzlichen Arbeitsinhalte. Ziel von EXPRESS ist es, durch eine erhöhte Produktivität der Fahrzeuge Kosten zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Damit verfolgt EXPRESS nicht das Ziel, Personal in den Instandhaltungswerken abzubauen. EXPRESS beeinflusst jedoch nicht Effekte anderer Projekte oder Maßnahmen in Bezug auf personelle Veränderungen. EXPRESS basiert auf dem derzeitigen Standortkonzept der DB Fernverkehr AG; es zielt nicht auf den Abbau einzelner Standorte.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass zur Umsetzung des Produktionssystems EXPRESS eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung ergänzende Regelungen trifft.

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die DB Fernverkehr AG.

c) **Persönlich:**

Für Arbeitnehmer der Betriebe der DB Fernverkehr AG, die unter den Geltungsbereich

aa) des FGr 1-TV fallen und denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 103 bis 111 grundsätzlich im direkten Bereich einer Werkstatt in der Instandhaltung / Fertigung oder in koordinierenden Funktionen z. B. Industriemeister, Werkmeister oder Arbeitsaufnehmer

bb) des FGr 6-TV fallen und denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 603 bis 611 in der Materialwirtschaft im Bereich einer Werkstatt

übertragen ist.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind im Rahmen der auf die DB Fernverkehr AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 2
Abweichende Regelungen**

- (1) Über § 12 Abs. 3 BasisTV hinaus ist im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse auch kontinuierliche Nachtarbeit möglich.

- (2) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 3 FGr 1-TV gilt Folgendes:

Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 37 FGr 1-TV) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt werden. Im Monat sollen zwei Wochenenden arbeitsfrei sein. Davon können 13 Wochenenden verschoben werden. Diese Wochenenden sollen nicht vor Sonntag 20.00 Uhr enden und müssen einen Zeitraum von mindestens 48 Stunden umfassen. Der Samstag bleibt arbeitsfrei. Von Satz 4 kann mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

- (3) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 1-TV gilt Folgendes:

Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr fallen, sollen nicht mehr als fünfmal hintereinander, mit Zustimmung des Betriebsrates maximal sechsmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.

Von der Begrenzung der Nachtarbeit des § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 1-TV kann auf freiwilliger Basis der Arbeitnehmer durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden. Reicht der Anteil der individuellen Freiwilligkeit zur Sicherstellung der Betriebsabläufe zum Zeitpunkt der Dienstplanerstellung nicht aus, kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung von den Begrenzungen der Nachtarbeit des § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 1-TV vereinbart werden. § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 3 FGr 1-TV bleibt unberührt.

- (4) Für Arbeitnehmer, die regelmäßig im speziellen Arbeitszeitmodell der integrativ abrufbaren Einsatzreserve eingeplant sind, werden abweichend von § 37 Abs. 4 Satz 1 FGr 1-TV Stunden der Unterschreitung nicht auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums vorgetragen. Satz 1 gilt nicht für Arbeitnehmer, die nur gelegentlich Einsatzreserve leisten.

**§ 3
Ergänzende Regelungen**

- (1) Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zur Nachtarbeitszulage nach § 16 Abs. 1 FGr 1-TV (NZ) für geleistete Arbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr einen Erhöhungsbetrag zur Nachtarbeitszulage nach folgender Staffeln:

- | | | |
|----|--|----------------------|
| a) | ab der 100. bis zur 124. Stunde im Monat | 3,50 EUR pro Stunde |
| b) | ab der 125. bis zur 144. Stunde im Monat | 4,50 EUR pro Stunde |
| c) | ab der 145. Stunde im Monat | 6,00 EUR pro Stunde. |

Die Regelungen nach § 16 Abs. 3 bis 4 FGr 1-TV (pNZ) bleiben unberührt.

Zusätzlich erhalten Arbeitnehmer ab der 100. Stunde Nachtarbeit nach Satz 1 im Monat eine Zeitgutschrift zugunsten des Langzeitkontos in Höhe von 3 Minuten pro Stunde.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (2) Arbeitnehmer haben die Wahl, sich abweichend von Abs. 1 für das nachfolgend beschriebene Modell zu entscheiden.

Arbeitnehmer erhalten für Nachtarbeit im Sinne von Abs. 1 Satz 1 eine Zeitgutschrift zugunsten des Langzeitkontos nach folgender Staffel:

- | | | |
|----|--|------------------------|
| a) | ab der 100. bis zur 124. Stunde im Monat | 8 Minuten pro Stunde |
| b) | ab der 125. bis zur 144. Stunde im Monat | 10 Minuten pro Stunde |
| c) | ab der 145. Stunde im Monat | 15 Minuten pro Stunde. |

Ab der 100. Stunde im Monat erhalten Arbeitnehmer zusätzlich zur Nachtarbeitszulage nach § 16 Abs. 1 FGr 1-TV einen Erhöhungsbetrag zur Nachtarbeitszulage in Höhe von 1,00 Euro pro Stunde.

- (3) Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung zur Anwendung des Abs. 1 oder Abs. 2 für die Dauer eines Abrechnungszeitraums gebunden. Macht der Arbeitnehmer nicht bis spätestens 3 Monate vor Ende des Abrechnungszeitraums von seiner abweichenden Wahlmöglichkeit Gebrauch, bleibt es bei seiner bisherigen Entscheidung.
- (4) Die Zeitgutschriften nach Abs. 1 bzw. 2 werden für den jeweiligen Kalendermonat zusammengerechnet und im Folgemonat im Rahmen der Entgeltabrechnung nach § 4 Abs. 1 Buchst. a Lzk-TV in das Langzeitkonto eingebracht.
- (5) Die Arbeitnehmer erhalten anstelle der Regelung nach § 40 Abs. 4 Buchst. e FGr 1-TV für geleistete tägliche Arbeitszeiten (Schichten), die in die Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr fallen, pro Kalenderjahr Zusatzurlaub nach folgender Staffel:

- | | | |
|----|--|---------------------|
| a) | ab der 129. bis zur 150. Schicht im Kalenderjahr | 4 Tage Zusatzurlaub |
| b) | ab der 151. Schicht im Kalenderjahr | 6 Tage Zusatzurlaub |
| c) | ab der 170. Schicht im Kalenderjahr | 7 Tage Zusatzurlaub |

Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. Der Anspruch auf diesen Zusatzurlaub bleibt bis zu seiner Gewährung bestehen. Auf Grund anderer tarifvertraglicher Bestimmungen zu gewährender Zusatzurlaub bleibt hiervon unberührt.

Der Arbeitnehmer kann alternativ entscheiden, ob der Zusatzurlaub nach Buchst. a, b und c vollständig bzw. teilweise in sein Langzeitkonto eingebracht oder in die bAV umgewandelt werden soll. In diesem Fall wird für jeden Zusatzurlaubstag mit der Entgeltabrechnung im Monat nach Entstehen des Anspruchs das dem Zusatzurlaub entsprechende Urlaubsentgelt in das Langzeitkonto eingebracht. Die Entscheidung des Arbeitnehmers hat bis zu einer Änderung seiner Entscheidung Bestand.

- (6) Je Einsatztag (Dauer max. 24 Stunden) im Rahmen der Anforderung des speziellen Arbeitszeitmodells der integrativen abrufbaren Einsatzreserve erhalten die Arbeitnehmer eine Einsatzzulage in Höhe von 51,84 EUR. Neben der Einsatzzulage nach Satz 1 wird die Rufbereitschaftszulage nach § 19 FGr 1-TV nicht gezahlt.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 4
Kontinuierliche Nachtarbeit**

- (1) Auf Basis der bestehenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes werden den Arbeitnehmern entsprechend den betrieblichen Anforderungen Arbeitszeitmodelle mit kontinuierlicher Nachtarbeit angeboten. Kontinuierliche Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die grundsätzliche Erklärung der Arbeitnehmer, ausschließlich Nachtarbeit leisten zu wollen. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodellen, den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu berufsfördernden Maßnahmen haben, wie die übrigen Arbeitnehmer. Die Teilnahme an einem kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodell erfolgt auf freiwilliger Basis.
- (2) Arbeitnehmer, die kontinuierliche Nachtarbeit leisten, können während der Laufzeit des Einsatzplans grundsätzlich nicht zu Arbeiten außerhalb des Nachtarbeitszeitraums herangezogen werden.
- (3) Um dem Bedürfnis eines belastungsnahen Freizeitausgleiches gerecht zu werden, soll Teilzeitarbeit zusätzlich in kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodellen gefördert werden.
- (4) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in regelmäßigen Zeitabständen die jeweils vorliegenden arbeitsmedizinischen Erkenntnisse gemeinsam mit dem Ziel zu beraten, die Arbeitszeitmodelle ggf. bei Vorliegen neuer arbeitsmedizinischer Erkenntnisse anzupassen.

**§ 5
Präventionsmaßnahmen bei kontinuierlicher Nachtarbeit**

- (1) Arbeitnehmern in kontinuierlicher Nachtarbeit wird zum langfristigen Erhalt ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit jeweils innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit ermöglicht. Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, verkürzt sich dieser Zeitraum auf 2 Jahre.
- (2) Für die Präventionsmaßnahmen nach Satz 1 sind bestehende Kooperationsangebote mit betrieblichen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern im Rahmen des DemografieTV zu nutzen, die weiter ausgebaut werden. Die Präventionsmaßnahmen sollen in der Regel jeweils einen Zeitraum von fünf aufeinanderfolgenden Tagen umfassen.
- (3) Für die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme nach Abs. 1 erhalten Arbeitnehmer in den jeweils in den Abs. 1 genannten Zeiträumen einmalig eine zweckgebundene Zeittgutschrift nach folgender Staffel:
 - nach 3-jähriger tatsächlicher Tätigkeit in kontinuierlicher Nachtarbeit in Höhe von 2/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls
 - nach Vollendung des 50. Lebensjahres in Höhe von 3/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls.
- (4) Der Kreis der Arbeitnehmer, denen innerhalb der in Abs. 1 genannten Zeiträume die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme ermöglicht wird, kann durch Gesamtbetriebsvereinbarung erweitert werden. In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung kann die entsprechende Anwendung des Abs. 3 vereinbart werden.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

§ 6

Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Juli 2023 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag zur Regelung ergänzender Beschäftigungsbedingungen in den Werkstätten der DB Fernverkehr AG vom 13. Dezember 2021 in der Fassung des ÄTV TV EXPRESS / UmsatzTV Fernverkehr 2022 vom 01. Dezember 2022.
- (2) Er kann mit einer Frist von 8 Monaten zum Jahresfahrplanwechsel, erstmals zum Jahresfahrplanwechsel im Dezember 2024 schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wird die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) ausgeschlossen.
- (3) Bei Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag kann jede der Tarifvertragsparteien die paritätische Kommission (bestehend aus je drei Mitgliedern) anrufen. Diese hat unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Kalenderwochen nach Anrufung, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen. Der außerordentlichen Kündigung geht die Anrufung voraus.
- (4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

* * * * *

**Tarifvertrag
über eine
Umsatzbeteiligung an Bord
in der
DB Fernverkehr AG

(UmsatzTV Fernverkehr)**

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Inhalt:

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II Umsatzbeteiligung

§ 2 Umsatzbeteiligung

§ 3 Grundlagen

§ 4 Ermittlung und Auszahlung

Abschnitt III Besondere Arbeitszeitbestimmungen

§ 5 Mindestarbeitszeitanrechnung pro Ausbleibezeit

§ 6 Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten

§ 7 Pause auf dem Zug

Abschnitt IV Besondere Arbeitszeitbestimmungen für den Bereich Bordgastronomie

§ 8 Schichtlänge

§ 9 Schichtverteilung

§ 10 Ruhezeit in der Heimat

§ 11 Zusätzliche Ruhetage

§ 12 Ausbleibezeit

§ 13 Schichtgestaltung

§ 14 Pause auf dem Zug

Abschnitt V Qualitäts-Bonus Bordservice Fernverkehr

§ 15 Qualitäts-Bonus Bordservice Fernverkehr

§ 16 Ermittlung des Qualitäts-Bonus

Schlussbestimmungen

§ 17 Gültigkeit und Dauer

Werden im nachfolgenden Text sprachlich vereinfachende Bezeichnungen wie z.B. Arbeitnehmer verwendet, beziehen sich diese auf Frauen, Männer und Diverse in gleicher Weise.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des FGr 5-TV fallen, in einer der Entgeltgruppen 512 bis 505 eingruppiert sind und an Bord direkt Gastronomie- und Handelsware verkaufen oder diesen Verkaufsprozess an Bord als Team unterstützen. Üblicherweise sind das die folgenden Tätigkeiten des Bordservice in der DB Fernverkehr AG:

- Zug-Chef
- 1. Zugbetreuer
- Zugbetreuer
- 1. Restaurantsteward
- Bistrosteward
- Servicebetreuer
- Steward
- 1. Klasse Steward

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind im Rahmen der auf die DB Fernverkehr AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

**Abschnitt II
Umsatzbeteiligung**

**§ 2
Umsatzbeteiligung**

Entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages können Arbeitnehmer im Sinne des § 1 eine Umsatzbeteiligung erhalten. Die Höhe der Umsatzbeteiligung hängt vom jeweiligen Verkaufserfolg an Bord ab und berechnet sich wie folgt:

(1) Direkte Umsatzbeteiligung

Arbeitnehmer

- im Bistro und die Arbeitnehmer im Restaurant erhalten eine Umsatzbeteiligung in Höhe von 5,0 %
- im APS. 2. Wagenklasse erhält eine Umsatzbeteiligung in Höhe von 5 %;
- im APS 1. Wagenklasse erhält eine Umsatzbeteiligung in Höhe von 5 %;

des von ihnen erzielten Bruttoumsatzes aus Gastronomie- und Handelserlösen.

Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG vom 26. Juli 2023

Für Inklusivleistungen, die an Fahrgäste im Zug abgegeben werden, wird ein fiktiver Verkaufspreis festgelegt und als Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Umsatzprovision herangezogen. Die Provisionierung erfolgt unabhängig vom Ort der Ausgabe im Zug mit 3 % des Ausgabewertes und wird auf die Arbeitnehmer aufgeteilt, welche die Inklusivleistung verteilen.

(2) Teamumsatzbeteiligung

Arbeitnehmer im Bordservice erhalten vom Bruttogesamtumsatz aus Gastronomie- und Handelserlösen des Bordservice der DB Fernverkehr AG eine Umsatzbeteiligung in Höhe von 1 %.

Die fiktiven Umsätze aus der Inklusivleistung werden bei der Teamprovision nicht berücksichtigt.

§ 3 Grundlagen

Grundlage für die Berechnung der direkten Umsatzbeteiligung sind die in einer Schicht erzielten Bruttoumsätze aus Gastronomie- und Handelserlösen.

Sind mehrere Arbeitnehmer als festes Gastronomie-Team in einem Bewirtschaftungsfahrzeug tätig, werden sämtliche zur Ermittlung der Umsatzbeteiligung nach § 2 Nr. 1 maßgeblichen Umsätze unter ihnen gleichmäßig aufgeteilt. Dies gilt für die erzielten Umsätze im Bistro und im Restaurant ebenso wie für die Umsätze aus APS 1. Wagenklasse und APS 2. Wagenklasse.

Bei Personalwechsel ist ein Abschlag durchzuführen („Spitzabrechnung“).

Im Verkaufsvorgang am Platz in der ersten Klasse (APS 1. Wagenklasse) und in der zweiten Klasse (APS 2. Wagenklasse) wird nur der Umsatz berechnet, der tatsächlich am Platz erzielt worden ist.

Umsätze aus APS 1. und 2. Wagenklasse, die nicht vom Gastronomie-Team nach Satz 2 erwirtschaftet werden, werden dem Umsatz des Bewirtschaftungsfahrzeuges nicht zugerechnet.

Hinweis zum Datenschutz

Die in diesem Tarifvertrag beschriebenen Daten werden im erforderlichen Umfang zu folgendem Zweck erhoben:

Die in Abschnitt II beschriebenen Kennzahlen dienen ausschließlich zur Abwicklung der Umsatzbeteiligung, als Führungsinstrument und Planungsgröße.

Die Daten werden wie folgt verarbeitet und genutzt:

- *personenbeziehbar von den Gruppenleitern und von den betroffenen Arbeitnehmern (nur eigene Daten), maximal für die letzten 4 Quartale und letzten Jahressaldo. Die Zielerreichung (Quote, Rang) darf nur den Betroffenen mitgeteilt werden.*
- *gruppenbezogen von den Servicemanagern und von den betroffenen Gruppenleitern (nur eigene Daten), maximal für die letzten 5 Quartale und letzten Jahressaldo. Die Zielerreichung (Quote, Rang) darf nur den betroffenen Gruppenleitern dargelegt werden.*
- *verdichtet ohne Personenbezug von Gruppenleitern, Servicemanagern und Leitern Bordservice zeitlich unbegrenzt.*

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 4
Ermittlung und Auszahlung**

- (1) Die direkte Umsatzbeteiligung wird monatlich ermittelt und am nächstmöglichen Zahltag ausgezahlt.
- (2) Die Teamumsatzbeteiligung wird quartalsweise für den gesamten Bordservice der DB Fernverkehr AG nach § 1 ermittelt, jeweils entsprechend der im Zug geleisteten Arbeitszeit verteilt und den Arbeitnehmern am nächstmöglichen Zahltag ausgezahlt.
- (3) Die direkte Umsatzbeteiligung und die Teamumsatzbeteiligung werden bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nicht berücksichtigt.

**Abschnitt III
Besondere Arbeitszeitbestimmungen**

**§ 5
Mindestarbeitszeitanrechnung pro Ausbleibezeit**

- (1) Beträgt die während einer Ausbleibezeit insgesamt nach § 45 FGr 5-TV angerechnete Arbeitszeit weniger als 55 v.H. der Ausbleibezeit, werden den Arbeitnehmern abweichend von § 45 FGr 5-TV 55 v.H. der Ausbleibezeit auf sein regelmäßiges individuelles Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (2) Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen einem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.

**§ 6
Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten**

- (1) Für eine zweite auswärtige Ruhezeit mit einer Dauer von mindestens 9 Stunden, die Arbeitnehmer in einer Kalenderwoche (Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) tatsächlich leisten, erhalten sie eine Zulage in Höhe von 25,00 EUR. Wünschen Arbeitnehmer statt der Zulage nach Satz 1 eine Zeitgutschrift, werden ihnen 1 Stunde und 30 Minuten in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht.
- (2) Für eine freiwillige dritte auswärtige Ruhezeit mit einer Dauer von mindestens 9 Stunden, die Arbeitnehmer in einer Kalenderwoche (Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) tatsächlich leisten, erhalten sie eine Zulage in Höhe von 35,00 EUR. Wünschen Arbeitnehmer statt der Zulage nach Satz 1 eine Zeitgutschrift, werden ihnen 2 Stunden in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht.
- (3) Abweichend von Abs. 1 und 2 können Arbeitnehmer verlangen, dass die Zeitgutschriften in die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt oder auf ihr Langzeitkonto übertragen werden. Verlangen Arbeitnehmer, dass die Zeitgutschriften auf ihr Langzeitkonto übertragen werden, gelten bezüglich der Fristen und der zeitlichen Bindung der Antragsstellung die Regelungen des § 4 Abs. 3 und 4 Lzk-TV sinngemäß.
- (4) Wünschen Arbeitnehmer eine Zeitgutschrift nach Abs. 1 oder Abs. 2 und machen von der Möglichkeit des Abs. 3 nicht Gebrauch, erhalten sie im Rahmen des § 39 Abs. 4 FGr 5-TV ein Antragsrecht auf tageweise Freistellung von der Arbeit in dem Umfang, wie die

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Summe der Zeitgutschriften mind. 1/261 oder ein entsprechendes Vielfaches ihres regelmäßigen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls beträgt.

**§ 7
Pause auf dem Zug**

Auf Basis betrieblicher Regelungen während einer Zugfahrt durchgeführte gesetzliche Ruhepausen werden abweichend von § 45 Abs. 3 FGr 5-TV auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

**Abschnitt IV
Besondere Arbeitszeitbestimmungen für den Bereich Bordgastronomie**

Der Abschnitt IV gilt ausschließlich für Arbeitnehmer des Bereichs Bordgastronomie, soweit und solange für diese Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeitszeitgestaltung eine Bewilligung der zuständigen Aufsichtsbehörde (z.Zt. Regierungspräsidium Darmstadt) gem. § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Arbeitszeitgesetz (ArbZG) - im weiteren Bewilligung genannt - tatsächlich zur Anwendung kommt.

**§ 8
Schichtlänge**

Abweichend von 45 Abs. 5 FGr 5-TV ist eine Schichtlänge für eine Schicht im Rahmen der Bewilligung, verbunden mit einer gesetzlichen Ruhepause von 45 Minuten, bis zu 15 Stunden zulässig. Sie kann darüber hinaus im grenzüberschreitenden Verkehr oder – mit Zustimmung des Betriebsrates – aus beschäftigungspolitischen Gründen verlängert werden.

**§ 9
Schichtverteilung**

Schichten mit einer Schichtlänge von mehr als 12 Stunden und/oder Schichten mit einer schutzrechtlichen Arbeitszeit nach § 3 ArbZG von mehr als 10 Stunden dürfen vom Arbeitnehmer höchstens dreimal innerhalb einer Kalenderwoche geleistet werden. Mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrates kann die Anzahl auf vier Schichten nach Satz 1 in der Kalenderwoche erhöht werden. Schichten, die eine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (schutzrechtliche Arbeitszeit) von 12 Stunden überschreiten, dürfen die Arbeitnehmer höchstens zweimal innerhalb einer Kalenderwoche leisten.

**§ 10
Ruhezeit in der Heimat**

Die nächste, auf eine Schicht mit einer schutzrechtlichen Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden folgende, ununterbrochene Ruhezeit in der Heimat muss mindestens so lang sein, wie die in dieser Schicht geleistete schutzrechtliche Arbeitszeit. Mit Zustimmung des Betriebsrates können die Ruhezeiten verkürzt werden. Die Dauer der Ruhezeit darf dabei 12 Stunden nicht unterschreiten.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**§ 11
Zusätzliche Ruhetage**

Die Arbeitnehmer erhalten im Abrechnungszeitraum vier über die Anzahl der Mindestruhetage gem. 45 Abs. 9 FGr 5-TV hinausgehende Ruhetage mit einer Mindestdauer von 48 Stunden. Diese ergeben sich aus der Einsatzplanung und werden gesondert gekennzeichnet.

**§ 12
Ausbleibezeit**

Werden Schichten im Rahmen der Bewilligung im Zusammenhang mit auswärtiger Übernachtung (auswärtige Ruhezeit oder ZoA) im Inland geplant, soll die nach § 45 FGr 5-TV insgesamt tarifvertraglich anzurechnende Arbeitszeit während der Ausbleibezeit mindestens 60 Prozent der Ausbleibezeit betragen. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann hiervon abgewichen werden.

**§ 13
Schichtgestaltung**

- (1) Während einer Schicht im Sinne der Bewilligung wird nicht mehr als ein Fahrzeugwechsel vorgesehen. Ein Fahrzeugwechsel liegt immer dann vor, wenn die Arbeitnehmer das Fahrzeug verlassen müssen. Fahrzeugwechsel im Zusammenhang mit Gastfahrten zu Beginn und Ende einer Schicht bleiben unberücksichtigt. Fahrzeugwechsel vor und nach einer Gastfahrt innerhalb einer Schicht gelten als ein Fahrzeugwechsel i.S.v. Satz 1. Mehr als ein Fahrzeugwechsel ist mit Zustimmung des Betriebsrats immer möglich.
- (2) Sind in Inkasso-Schichten im Sinne der Bewilligung mit einer schutzrechtlichen Arbeitszeit größer 10 Stunden ausschließlich Züge verplant, die auf allen Fahrabschnitten der Inkasso-Schicht einen Steward aus Umsatzgründen erfordern, so werden diese Schichten als Teamschichten einer Einsatzstelle geplant.
- (3) Während einer Schicht im Sinne der Bewilligung findet auf dem Zug kein Funktionswechsel statt.

**§ 14
Pause auf dem Zug**

- (1) Wird die gesamte gesetzliche Ruhepausendauer von 45 Minuten als Pause auf dem Zug geplant, so ist die Gesamtpausendauer auf nicht mehr als zwei Teilpausen mit einer Mindestlänge von jeweils 15 Minuten aufzuteilen. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann hiervon abgewichen werden.
- (2) Bei der Ausstattung der Züge ist bezüglich der Gewährung der Ruhepausen ein geeigneter Pausenraum/-bereich (Rückzugsmöglichkeit ohne Kundenkontakt) anzustreben.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Abschnitt V

**§ 15
Qualitäts-Bonus Bordservice Fernverkehr**

Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit als Zugchef, 1. Zugbetreuer, Zugbetreuer, 1. Steward Bordgastronomie, Steward und 1. Klasse-Steward ausüben, erhalten für besondere Leistungen, die auf die Erreichung der Ziele des Bordservice zum Beispiel in den Bereichen Kundenzufriedenheit, Pünktlichkeit im Fernverkehr, Fahrgeldsicherung, Gastronomieumsatz und Servicestandards Auswirkungen haben, einen Qualitäts-Bonus Bordservice Fernverkehr (nachfolgend Qualitäts-Bonus).

**§ 16
Ermittlung des Qualitäts-Bonus**

- (1) Der Qualitäts-Bonus wird jährlich berechnet und ausgezahlt. Pro Jahr kommen dabei je Arbeitnehmer maximal 750,00 EUR zur Ausschüttung.
- (2) Die nähere Ausgestaltung des Qualitäts-Bonus, insbesondere die Definition der anspruchsbegründenden Voraussetzungen, erfolgt im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung durch die Betriebspartner auf Unternehmensebene.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zum Qualitäts-Bonus sind im Rahmen der auf die DB Fernverkehr AG übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die eine der oben genannten Tätigkeiten ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

**Abschnitt VI
Schlussbestimmungen**

**§ 17
Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2023 in Kraft und ersetzt den „Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der DB Fernverkehr AG“ vom 07. Oktober 2021 in der Fassung des ÄTV TV EXPRESS / UmsatzTV Fernverkehr 2022 vom 01. Dezember 2022.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2024, gekündigt werden. Die Bestimmungen des Abschnitts IV und des Abschnitts V sind von der Nachwirkung ausgeschlossen.
- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrages gewollt hätten,

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 29
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

KT-spezifische Themen zur Tarifrunde 2023 EVG

- **Entgeltanpassung bei Tarifierhöhungen**

§ 35 TV KT wird mit Wirkung vom 01. März 2023 wie folgt neu gefasst:

**„§ 35
Entgeltanpassung bei Tarifierhöhungen**

- (1) Die Tarifvertragsparteien werden im jeweiligen Tarifabschluss festlegen, um welchen Prozentsatz die Beträge der Bandentgelte angepasst werden.

Die Erhöhung des v.H. Satzes erfolgt jeweils auf die Beträge der Banduntergrenze, Zentralwert und Bandobergrenze. Zwischen der Banduntergrenze und dem Zentralwert werden die Stufen gleichmäßig berechnet und auf volle Cent kaufmännisch gerundet.

- (2) Diesen Prozentsatz erhält auch **der jeder** Arbeitnehmer, dessen individuelles Bandentgelt den Zentralwert **nicht** übersteigt.

~~(3) — Liegt das individuelle Bandentgelt oberhalb des Zentralwertes, bzw. oberhalb der Bandobergrenze, so erhält der Arbeitnehmer den Betrag, um den der Zentralwert seiner Entgeltgruppe erhöht wurde.“~~

- **LRE 1 bis 3**

Die Beträge zum LRE 1 bis 3 in § 51a TV KT werden mit Wirkung vom 01. April 2023 wie folgt angepasst:

	Bisherige Grundlage EGr L 4 <i>(Basis: derzeit gültige Entgelttabelle)</i>	Zukünftige Grundlage EGr L 5 <i>(Basis derzeit gültige Entgelttabelle)</i>
LRE 1	61,57 €	66,60 €
LRE 2	38,48 €	41,63 €
LRE 3	23,09 €	24,98 €

Hinweis:

Bei der DB Kommunikationstechnik GmbH hat sich Schwerpunkt der Rufbereitschaft von der Entgeltgruppe L 4 nach L 5 verschoben; insoweit waren die Beträge der LRE 1 bis 3 anzupassen; die Anlage 2 zum TV Arbeit 4.0 EVG wird bei nächster Gelegenheit dahingehend angepasst.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

• **Jahresarbeitszeit-Soll**

§ 61 TV KT wird mit Wirkung vom 01. März 2023 wie um folgende Abs. 4 ergänzt:

- „(4) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

$$TAJaz = \frac{TgR \times 5 \times TJaz \text{ Std.} / (\text{Rest-}) \text{ Abrechnungszeitraum}}{7 \times 261 *}$$

Dabei sind Bruchteile einer Stunde von 0,5 und mehr aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

Es bedeuten:

- TAJaz = individuelles Jahresarbeitszeit-Soll des abweichenden
Abrechnungszeitraums
- TgR = Anzahl der Kalendertage des abweichenden Abrechnungszeitraums
- TJaz = individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll (Abs. 1)
– Stunden/Abrechnungszeitraum
- = 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls“
* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 30
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

**Vereinbarung zur Pilotierung einer
freiwilligen Erhöhung des individuellen Jahresarbeitszeitvolumens bei der DB Netz AG
(Pilot-Vereinb Erhöhung I-Jaz-Volumen)**

Zwischen

dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

(AGV MOVE)

einerseits

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

(EVG)

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die DB Netz AG

c) **Persönlich:**

Für Arbeitnehmer der DB Netz AG, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit in verwaltungsnahen Bereichen (wie z.B. Infrastrukturplaner, Bauüberwacher, Bezirksleiter etc.) übertragen ist.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

§ 2

Freiwillige Erhöhung des individuellen Jahresarbeitszeitvolumens

- (1) Mit Arbeitnehmern gem. § 1 Buchst. c kann befristet bis zum 31. März 2025 in beiderseitigem freiwilligen Einvernehmen abweichend von § 37 Abs. 1 FGr-TVe eine individuelle Jahresarbeitszeit von bis zu 2.192 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum) vereinbart werden.
- (2) § 13 Abschn. C Kap. 2 DemografieTV findet keine Anwendung. Ergänzende Regelungen können die Betriebsparteien auf Unternehmensebene vereinbaren. Die Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung ist auf maximal 2 Jahre begrenzt. Sie endet ohne Nachwirkung, wenn sie nicht einvernehmlich neu abgeschlossen bzw. verlängert wird.

§ 3

Evaluation

- (1) Im vierten Quartal 2024 erfolgt eine Evaluation unter Einbindung der Tarifvertragsparteien dieser Vereinbarung.
- (2) Ist das Ergebnis der Evaluierung positiv, gilt § 2 unbefristet.

§ 4

Gültigkeit und Dauer

- (1) Diese Vereinbarung tritt am 01. November 2023 in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. März 2025, schriftlich gekündigt werden und wirkt im Falle einer Kündigung nicht nach.
- (3) Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieser Vereinbarung die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 31
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Redaktionelle Themen

I. Änderungen des Basis-TV

1. § 5 Abs. 1 **BasisTV** wird um folgende Protokollnotiz ergänzt:

„Protokollnotiz:

Zeiten, in denen der Arbeitnehmer eine Pflegezeit nach den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nimmt, gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

2. § 12 Abs. 6 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„(6) Sind Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie die Arbeitsverhinderung sowie deren vsl. Dauer ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

3. § 13 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

**„§ 13
Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) a) Sind gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, haben sie über § 12 Abs. 6 hinaus die Verpflichtung, das Bestehen der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen bereits vom ersten Tag an die ärztliche Feststellung verlangen.

Ausführungsbestimmung

Besteht beim behandelnden Arzt ein länger anhaltender Ausfall der digitalen Übermittlungsmöglichkeit an die Krankenkasse, haben Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber spätestens an dem auf den 3. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

- b) Sind nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage,

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

haben sie über § 12 Abs. 6 hinaus die Verpflichtung, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

- (2) Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 33 gezahlt.

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

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

4. § 17 Abs. 1 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„(1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sowie unentgeltliche Tätigkeiten bei Geschäftspartnern oder Wettbewerbern sind rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

5. § 21 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„- mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) vollen Altersrente oder vorgezogenen Teilrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Abweichend von Satz 1 enden Arbeitsverhältnisse nicht, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beantragung einer vorgezogenen vollen Altersrente oder vorgezogenen Teilrente darauf verständigt haben, dass das Arbeitsverhältnis – ggf. auch unter Reduzierung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls – fortgesetzt wird. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall spätestens mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.“

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

6. § 21 Abs. 5 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„(5) Sollen Arbeitnehmer, über die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus, weiterbeschäftigt werden, ist § 41 Satz 3 SGB VI zu beachten.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

7. § 22 Abs. 1 Unterabs. 2 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„Ist gemäß § 175 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen die vorherige Zustimmung des Integrationsamts erforderlich, erfolgt die schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nach Unterabs. 1 erst, wenn dem Arbeitgeber der Zustimmungsbescheid des Integrationsamts vorliegt.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

8. § 22 Abs. 4 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„(4) Das/der bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt/Krankengeldzuschuss gilt, bezogen auf den Zeitraum, der den Zeitraum des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall übersteigt, als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an ihren Arbeitgeber abzutreten.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

9. § 27 Abs. 1 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„(1) Für Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen ist ausschließlich das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat. Von Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen nach Satz 1 werden auch Bestandsstreitigkeiten erfasst.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

10. § 31 Abs. 1 **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„(1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar (in EUR) auf ein Konto des Arbeitnehmers im SEPA-Zahlungsraum gezahlt.

Der Arbeitnehmer ist zur rechtzeitigen Mitteilung einer entsprechenden Kontoverbindung an den Arbeitgeber verpflichtet.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen können.

Bei Überweisung auf das o.g. Konto außerhalb der Bundesrepublik Deutschland kann es aufgrund des Zahlungsverkehrs ins Ausland bzw. ausländischer Feiertage zu einer späteren Verfügbarkeit kommen.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

11. § 1 Anhang zum **BasisTV** erhält folgende Fassung:

„§ 1

Arbeitnehmer, die als Beamte nach DBGrG beurlaubt sind

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

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

- (2) Die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:
- a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
 - b) mit Ablauf des Tages, an dem die Beurlaubung gemäß der „Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (Sonderurlaubsverordnung - SUrV)“ für eine Tätigkeit im Sinne von § 12 Abs. 1 DBGrG endet,

Protokollnotiz:

Eine Versetzung in den Ruhestand (wegen Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze, der Antragsaltersgrenze, dauerhafter Dienstunfähigkeit bzw. Vorruhestand) geht grundsätzlich mit einer Beendigung der Beurlaubung einher.

oder

- c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausführungsbestimmung

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

Ansprüche auf Krankengeld, die aus Krankenversicherungsbeiträgen resultieren, zu denen das Unternehmen einen Arbeitgeberzuschuss leistet, sind in diesen Fällen auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- (3) Soweit die für eine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags beurlaubten Beamten des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gemäß §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI haben, erhalten diese Arbeitnehmer von dem Unternehmen für sich und ihre Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfavorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, auch ohne, dass es einer besonderen Kündigung bedarf, mit Ablauf des Tages, an dem die Beurlaubung gemäß der „Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (Sonderurlaubsverordnung - SUrlV)“ für eine Tätigkeit im Sinne von § 12 Abs. 1 DBGrG endet.

Protokollnotiz:

Eine Versetzung in den Ruhestand (wegen Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze, der Antragsaltersgrenze, dauerhafter Dienstunfähigkeit bzw. Vorruhestand) geht grundsätzlich mit einer Beendigung der Beurlaubung einher.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

• **Änderungen des FGr 1-TV, FGr 2-TV, FGr 3-TV, FGr 4-TV, FGr 5-TV und FGr 6-TV**

1. § 5 Abs. 1 Anhang I zum FGr 1-TV, FGr 2-TV, FGr 3-TV, FGr 4-TV, FGr 5-TV und FGr 6-TV erhält folgende Fassung:

- (1) Sind Auszubildende an der Ausbildung verhindert, so haben sie die Verhinderung an der Ausbildung sowie deren vsl. Dauer ihrem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen.

Bei krankheitsbedingter Verhinderung an der Ausbildung, die länger als drei Kalendertage dauert, haben sie über Satz 1 hinaus die Verpflichtung, das Bestehen der krankheitsbedingten Verhinderung an der Ausbildung sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen.

Das Unternehmen kann in begründeten Fällen die ärztliche Feststellung bereits vom ersten Tag an verlangen.

Ausführungsbestimmung

Besteht beim behandelnden Arzt ein länger anhaltender Ausfall der digitalen Übermittlungsmöglichkeit an die Krankenkasse, haben Auszubildende ihrem Unternehmen spätestens an dem auf den 3. Kalendertag der krankheitsbedingten Verhinderung an der Ausbildung folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die krankheitsbedingte Verhinderung an der Ausbildung und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.“

Hinweis:

Entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen der übrigen in die Tarifrunde 2023 einbezogenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

• **Änderungen des FGr 5-TV**

In der Anlage 2 zum FGr 5-TV wird in III. Tätigkeitsgruppe Stationsbetrieb und -service die Entgeltgruppe 507 nach der Tätigkeitsbeschreibung Mitarbeiter 3-S-Zentrale (kein Ü) um folgende Tätigkeitsbeschreibung ergänzt:

Entgeltgruppe 507

„Mitarbeiter RI-Zentrum

- Überwachen der automatischen Reisendeninformation an allen dem RI-Zentrum zugeordneten Bahnhöfen
- Zielgruppengerechte Aufbereitung und Kommunikation kundenrelevanter Sachverhalte und Informationen
- Erkennen und Bewerten bestimmter betrieblicher Situationen und Ableiten entsprechend notwendiger Maßnahmen für die Reisendeninformation
- Veranlassen von Aktualisierungen bzw. Korrektur von Eingangsdaten zur Reisendeninformation bei der DB Netz AG und/oder Eisenbahnverkehrsunternehmen

• **Änderungen des ÜTV-FGr**

1. § 5 Abs. 2 Buchst. a ÜTV-FGr wird um den folgenden Doppelbuchst. dd) ergänzt:

„(2) Anteilige Zahlung bei Rentengewährung

- a) Abweichend von § 10 des jeweils maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags erhalten Arbeitnehmer eine anteilige jährliche Zuwendung, wenn ihr Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November
 - aa) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 21 Abs. 1 vierter oder fünfter Anstrich BasisTV) endet oder
 - bb) wegen Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 22 Abs. 1 BasisTV) endet oder
 - cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 22 Abs. 2 BasisTV) ruht.
 - dd) beendet wird, weil Ihnen auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vorzeitig eine Rente gewährt wird."

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

- **Änderungen des Lzk-TV**

In

- § 4 Abs. 3 Satz 1 Lzk-TV
- § 5 Abs. 3 Satz 1 Lzk-TV
- § 5 Abs. 4 Satz 1 Lzk-TV
- § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 Lzk-TV
- § 5 Abs. 6 Satz 1 Lzk-TV

wird jeweils „schriftlich“ durch „schriftlich oder in elektronischer Form über den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Prozess“ ersetzt.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 32
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Maßregelungsklausel

Die Beschäftigungsverhältnisse aller an den Arbeitskampfmaßnahmen der EVG in der Tarifrunde 2023 Beteiligten (Arbeitnehmende und Nachwuchskräfte) werden fortgesetzt, soweit sie aus Anlass der Teilnahme an den Arbeitskampfmaßnahmen gekündigt wurden. Als Arbeitskampfmaßnahmen i.S. dieser Vereinbarung („Arbeitskampfmaßnahmen“) gelten die Streiks am 27.03.2023 und 21.04.2023, sofern sich die Teilnahme an diesem Streik im Rahmen der allgemeinen Regelungen für gewerkschaftlich getragene Arbeitskämpfe gehalten hat. Jede Maßregelung von Beschäftigten (Arbeitnehmende und Nachwuchskräfte) aus Anlass oder im Zusammenhang mit den Arbeitskampfmaßnahmen unterbleibt beziehungsweise wird rückgängig gemacht. Insbesondere bestehen aus Anlass der Teilnahme an den Arbeitskampfmaßnahmen gekündigte Arbeitsverhältnisse fort. Etwaige Kündigungserklärungen aus Anlass der Teilnahme an den Arbeitskampfmaßnahmen werden durch die jeweiligen Arbeitgeberinnen zurückgenommen und die Arbeitnehmenden können hierzu ihre Zustimmung erteilen. Abmahnungen und Ermahnungen aus Anlass der Teilnahme an den Arbeitskampfmaßnahmen werden zurückgenommen. Die Beschäftigten werden unmittelbar nach dem Ende der Arbeitskampfmaßnahme zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigt. Maßregelungen jeglicher Art aus Anlass der Teilnahme an den Arbeitskampfmaßnahmen, die bereits erfolgt sind, werden durch ausdrückliche schriftliche Erklärung gegenüber den betroffenen Beschäftigten rückgängig gemacht.

Bei Teilnahme an den Arbeitskampfmaßnahmen im o.g. Umfang gilt, dass Schadenersatzansprüche aus Anlass dieser Teilnahme an diesen Streiks entfallen. Soweit Ansprüche oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit abhängen oder davon, dass das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten die Beschäftigungsdauer oder die Betriebszugehörigkeit durch solche Arbeitskampfmaßnahmen nicht als unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend.

Die Tarifvertragsparteien verzichten wechselseitig auf Ersatzansprüche aller Art aus Anlass oder im Zusammenhang mit den Arbeitskampfmaßnahmen sowie dem für den Zeitraum vom 14.05.2023 bis zum 16.05.2023 angekündigten, aber nicht durchgeführten Arbeitskampf und nehmen diesen Verzicht jeweils an.

Strafbare Handlungen der Tarifvertragsparteien oder deren Vertreter, die während oder aus Anlass der Arbeitskampfmaßnahmen oder der Tarifrunde 2023 etwaig verübt wurden, sind von dem jeweiligen Verzicht ausdrücklich ausgenommen.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch auf ihre jeweiligen Mitglieder dahingehend einzuwirken, dass diese aus Anlass der o.g. Arbeitskampfmaßnahmen sowie dem o.g. angekündigten aber nicht durchgeführten Arbeitskampf im Rahmen der Tarifrunde AGV MOVE / EVG 2023 keine arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten gegeneinander führen.

Klarstellend vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass sich sämtliche vorstehenden Regelungen zum Umgang mit den Ereignissen der Tarifrunde 2023 und den definierten Arbeitskampfmaßnahmen ausschließlich auf solche Verhaltensweisen beziehen, die bis zum Tag der Unterbreitung der Einigungsempfehlung erfolgt sind. Verhaltensweisen nach Unterbreitung der Einigungsempfehlung, insbesondere zukünftige Arbeitskampfmaßnahmen, sind von den vorstehenden Regelungen ausdrücklich nicht erfasst.

* * * * *

**Gesamtergebnis zur Tarifrunde 2023 EVG
vom 26. Juli 2023**

**Anlage 33
zum Gesamtergebnis zur Tarifrunde EVG 2023**

Grundlagen für die Überarbeitung des Arbeitszeitsystems

Die Tarifvertragsparteien werden auf folgenden Grundlagen das Arbeitszeitsystem überarbeiten:

1. Die Jahresarbeitszeit bleibt erhalten.
2. Eine Auszahlung von Überzeit, ab einen bestimmten Sockel, sollte präferiert werden aber auch Übertrag in das Langzeitkonto und in die bAV bleibt möglich.
3. Es sollten bei Überzeit und Minderzeit Begrenzungen gleichmäßig nach oben wie nach unten gefunden werden.
4. Die Komplexität des Systems sollte reduziert werden. Es sollte ein Arbeitszeitkonto geführt werden.
5. Die bestehenden Überstunden sollten über einen Zeitraum (etwa über 2 Jahre) abgebaut werden.
6. Der weitere Aufbau von Überstundenbergen soll künftig vermieden werden.

* * * * *

Anhang 2
zur Einigungsempfehlung vom 26. Juli 2023

„Weichen stellen für Beschäftigte und Kundinnen und Kunden“

Als ein zusätzliches Element unter dem Leitgedanken „Weichen stellen für Beschäftigte und Kundinnen und Kunden“ umfasst die Einigungsempfehlung ein Bündel von Maßnahmen, mit dem zu Beginn, während und am Ende der beruflichen Tätigkeit individuelle Interessenlagen der Beschäftigten gestärkt und dadurch weitere betriebliche Möglichkeiten zu „Weichen stellen für Beschäftigte und Kundinnen und Kunden“ geschaffen werden.

Zu Beginn des Berufslebens geschieht dies im Rahmen des betrieblichen Modells „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“. Die DB hat im Rahmen der Schlichtung zugesagt, das Modell im Konzern zu vereinheitlichen und verstetigt eine besondere Prämie für bestimmte Stellen mit besonderem Besetzungsaufwand vorzusehen.

Während des Berufslebens wird die DB die bislang vor allem im Fernverkehr erfolgreichen betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitszeitprojekte weiter ausweiten. Mit dem Fokus auf DB Regio AG und DB Cargo AG sollen hiermit die individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten besser erfasst und insbesondere für Teilzeitbeschäftigte weitere Möglichkeiten zu mehr planbaren Einsatzzeiten und damit mehr Arbeitszeitvolumen eröffnet werden. Zudem sollen die Potenziale einer weiteren von den Beschäftigten gewünschten Individualisierung der Arbeitszeit im Wege einer Pilotregelung bei der DB Netz AG zu auf individuellen Wunsch erweiterten Arbeitszeiten erprobt werden. Gemeinsam werden die Tarifvertragsparteien das Arbeitszeitsystem überarbeiten und fortentwickeln.

Am Ende des Berufslebens gilt es die Möglichkeiten für lebensältere Beschäftigte zu stärken, über den Renteneintritt hinaus im jeweiligen Bereich, ggf. in reduziertem Umfang, weiterzuarbeiten. Die DB wird hierzu die Kommunikation und die Anwendungsmöglichkeiten des betrieblichen Modells „Senior Experts“ weiter ausweiten.

Die Tarifvertragsparteien werden des Weiteren auf folgenden Grundlagen das Arbeitszeitsystem überarbeiten:

1. Die Jahresarbeitszeit bleibt erhalten.
2. Eine Auszahlung von Überzeit, ab einen bestimmten Sockel, sollte präferiert werden aber auch Übertrag in das Langzeitkonto und in die bAV bleibt möglich.
3. Es sollten bei Überzeit und Minderzeit Begrenzungen gleichmäßig nach oben wie nach unten gefunden werden.
4. Die Komplexität des Systems sollte reduziert werden. Es sollte ein Arbeitszeitkonto geführt werden.
5. Die bestehenden Überstunden sollten über einen Zeitraum (etwa über 2 Jahre) abgebaut werden.
6. Der weitere Aufbau von Überstundenbergen soll künftig vermieden werden.

* * * * *

