

Tarifvertrag
für die Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer
der DB Kommunikationstechnik GmbH
(TV KT)

Redaktionelle Endfassung 14.12.2018 ohne Tabellen

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt Mantelbestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Abweichungen vom Tarifvertrag
- § 3 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
- § 5 Betriebszugehörigkeit
- § 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub
- § 7 Zeugnis
- § 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze
- § 9 Personalakte
- § 10 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 11 unbesetzt
- § 12 Arbeitsbedingungen
- § 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 14 Tauglichkeitsuntersuchung
- § 15 Schweigepflicht
- § 16 Belohnungen oder Geschenke
- § 17 Nebentätigkeiten
- § 18 Arbeitsfähigkeit
- § 19 Schutzzeug
- § 20 Haftung der Arbeitnehmer
- § 21 Ende von Arbeitsverhältnissen
- § 22 Ende von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsminderungsrente
- § 23 Kündigungsbeschränkung
- § 24 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
- § 25 Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- § 26 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 27 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
- § 28 Ausschlussfrist

Abschnitt II Entgelt

- § 29 Sonderregelungen für Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte des Bereiches Medien- und Kommunikationsdienste
- § 30 Entgeltgrundlagen
- § 31 Berechnung des Entgelts
- § 32 Auszahlung des Entgelts
- § 33 Grundsätze für die Eingruppierung
- § 34 Stufen
- § 35 Entgeltanpassung bei Tariferhöhungen
- § 36 Umgruppierungen
- § 37 Entgeltausgleich
- § 38 Urlaubsentgelt
- § 39 Jährliche Zuwendung
- § 40 Urlaubsgeld
- § 41 Jubiläumszuwendungen
- § 42 Sterbegeld
- § 43 Reisekosten
- § 44 Sonntagszulage
- § 45 Nachtzulage
- § 46 Feiertagszulage

- § 47 Samstagszulage
- § 48 Zusammenfallen von Sonn-, Nacht- und Feiertagszulage
- § 49 Überzeitzulage
- § 50 Schichtzulage
- § 51 Rufbereitschaftszulage
- § 51a Leistungsentgelte Rufbereitschaftseinsatz
- § 52 Rundung und Dynamisierung
- § 53 Einsatzwechselfähigkeit
- § 54 Rationalisierungszulagen
- § 55 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden
- § 56 Vermögenswirksame Leistung
- § 57 unbesetzt
- § 58 unbesetzt
- § 58a unbesetzt
- § 59 Einmalige Entgeltzulagen

Abschnitt III Arbeitszeit

- § 60 Jahresarbeitszeit
- § 61 Individuelle Jahresarbeitszeit
- § 61a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
- § 61b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
- § 61c Umsetzung des Wahlrechts
- § 62 Reduzierung der Arbeitszeit
- § 63 Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung
- § 64 Verteilung der Arbeitszeit
- § 65 Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht
- § 66 Überzeitarbeit
- § 67 Rufbereitschaft
- § 68 Abweichungen von der Arbeitszeitverteilung
- § 69 Arbeitszeit bei Firmenreisen
- § 70 Arbeitszeitkonto
- § 71 Urlaub
- § 72 Arbeitsbefreiung
- § 73 Beginn und Ende der Arbeitszeit

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

- § 74 Schlussbestimmungen

Anlagen

- Anlage 1 Obersätze
- Anlage 2 Monatsbandentgelttabelle
- Anlage 2a Besondere Jahresentgelttabelle (Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))
- Anlage 2b Besondere Jahresentgelttabelle (Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage))
- Anlage 3 unbesetzt
- Anlage 4 Kurzarbeit

Anhänge

- Anhang I Bestimmungen für Auszubildende im Sinne des § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG
- Anhang II Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne des § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG

Abschnitt I Mantelbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Betrieblich:**
Für die DB Kommunikationstechnik GmbH.
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der DB Kommunikationstechnik GmbH.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- b) Arbeitnehmer, deren
 - aa) Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe übersteigen
 - und
 - bb) einem jahresbezogenen Gesamteinkommen ohne variable Vergütung, das den Betrag des Jahresbandentgelts der Bandobergrenze der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe um mindestens 5% übersteigt.
 - c) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - d) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten, unbeschadet tariflicher Verweisungsregelungen,
 - e) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV,
 - f) Arbeitnehmer, die unter die „Tarifvereinbarung Nr. 9 (Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen)“ fallen,
 - g) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.
- (3) Abschnitt II dieses Tarifvertrags (Entgeltregelungen §§ 29 – 59) gilt nicht für Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit Referent Key-Account-Management sowie Referent Vertrieb übertragen ist.

§ 2

Abweichungen vom Tarifvertrag

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

§ 3

Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform. Die Vertragssprache ist Deutsch.
- (2) Als Probezeit gelten die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass
 - a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder
 - b) Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei der DB Kommunikationstechnik GmbH im erlernten Beruf eingestellt werden.

§ 4

Wiedereinstellung bei Rentenentzug

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

§ 5

Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis der DB Kommunikationstechnik GmbH zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger der DB Kommunikationstechnik GmbH in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.
- (2) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der DB Kommunikationstechnik GmbH oder einem Rechtsvorgänger der DB Kommunikationstechnik GmbH begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 6

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

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

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

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

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

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

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

§ 7

Zeugnis

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

- (3) Arbeitnehmer können aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 8

Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

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

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

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

§ 9

Personalakte

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

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

- (2) Erklärungen der Arbeitnehmer zum Inhalt ihrer Personalakte sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Arbeitnehmer müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder für sie nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus der Personalakte entfernt, wenn in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung

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

§ 11 unbesetzt

§ 12 Arbeitsbedingungen

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

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

Protokollnotiz:

Die Zuweisung zu einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die Beteiligungsrechte des Betriebsrats des anderen Arbeitgebers gewahrt sind.

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 4 zulässig.
- (5) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, haben Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzuzeigen.

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

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

§ 13

Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

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

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 38 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.

§ 14

Tauglichkeitsuntersuchung

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

§ 15 Schweigepflicht

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

§ 16 Belohnungen oder Geschenke

- (1) Arbeitnehmer dürfen Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden Arbeitnehmern Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis angeboten, haben sie dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 17 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme der DB Kommunikationstechnik GmbH schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Die DB Kommunikationstechnik GmbH kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen der DB Kommunikationstechnik GmbH zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Eine Ablehnung ist dem Arbeitnehmer zeitnah schriftlich zu begründen.

- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung der DB Kommunikationstechnik GmbH, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 18 Arbeitsfähigkeit

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

§ 19 Schutzzeug

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

§ 20 Haftung der Arbeitnehmer

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

Protokollnotiz:

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

§ 21 Ende von Arbeitsverhältnissen

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

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie 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.“

- (2) Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

- von weniger als 3 Monaten 2 Wochen,
- von mindestens 3 Monaten 4 Wochen,
- von mindestens 2 Jahren 1 Monat,
- von mindestens 5 Jahren 2 Monate,
- von mindestens 8 Jahren 3 Monate,
- von mindestens 10 Jahren 4 Monate,
- von mindestens 12 Jahren 5 Monate,
- von mindestens 15 Jahren 6 Monate,
- von mindestens 20 Jahren 7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

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

§ 22

Ende von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsminderungsrente

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

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

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

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

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.
- Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem die Arbeitsverhältnisse enden.
 - Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen der DB Kommunikationstechnik GmbH und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/ Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an die DB Kommunikationstechnik GmbH abzutreten.

- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 haben Arbeitnehmer der DB Kommunikationstechnik GmbH unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 23 Kündigungsbeschränkung

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

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

§ 24 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

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

§ 25 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet. Die DB Kommunikationstechnik GmbH wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben.

§ 26 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 27 Arbeitsrechtsstreitigkeiten

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

§ 28 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

- (3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Abschnitt II Entgelt

§ 29 Sonderregelungen für Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte des Bereiches Medien- und Kommunikationsdienste

- (1) Die tariflichen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte des Bereiches Medien- und Kommunikationsdienste bezüglich allgemeiner Entgeltbestimmungen, Zulagen und Prämien, Entgeltsicherung sowie Auslösung sind ausschließlich in den entsprechenden Regelungen des „Funktionsspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 6-TV)“ in der jeweils geltenden Fassung geregelt.
- (2) § 24 FGr 6-TV findet für betriebliche Führungskräfte keine Anwendung. Betriebliche Führungskräfte erhalten eine direkt vom Teamergebnis abhängige Prämie. Sie wird pro Tertial ermittelt und jeweils im nachfolgenden Tertial in den Monaten März, Juli und November ausgezahlt. Die Höhe der individuellen Leistungsprämie wird unter Berücksichtigung des zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens und in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad der jeweiligen Leistungskriterien festgesetzt. Ebenso besteht Anspruch auf eine Jahresabschlussleistung nach Feststellung des Jahresabschlusses. Die Grundsätze für die Ausgestaltung der Leistungsprämie werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf.
- (3) Der „Tarifvertrag für die nach dem DBGrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (ÜTV-FGr)“ gilt in der jeweils geltenden Fassung für diejenigen Arbeitnehmer des Bereiches Medien- und Kommunikationsdienste, die von seinem Geltungsbereich erfasst sind.
- (4) Der „Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)“ findet für die Arbeitnehmer des Bereiches Medien- und Kommunikationsdienste in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 30 Entgeltgrundlagen

- (1) Arbeitnehmer erhalten ein Jahresbandentgelt, das nach den Entgeltgruppen der Anlage 2 bemessen wird.
- (2) Zur Auszahlung des Jahresbandentgelts in monatlichen Teilbeträgen (Monatsbandentgelt) können die Arbeitnehmer zwischen drei Auszahlungsmodellen wählen:
- a) **12er-Auszahlungsmodell:**
Das Jahresbandentgelt wird in 12 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatsbandentgelt errechnet sich aus 1/12 des Jahresbandentgelts.

- b) **12,5er-Auszahlungsmodell:**
Das Jahresbandentgelt wird in 12,5 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatsbandentgelt errechnet sich aus $1/12,5$ des Jahresbandentgelts. Im November des laufenden Jahres werden 50 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatsbandentgelts als Bestandteil der Jährlichen Zuwendung gezahlt.
- c) **13er-Auszahlungsmodell:**
Das Jahresbandentgelt wird in 13 Teilbeträgen ausgezahlt. Das Monatsbandentgelt errechnet sich aus $1/13$ des Jahresbandentgelts. Im November des laufenden Jahres werden 100 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatsbandentgelts als Bestandteil der Jährlichen Zuwendung gezahlt.
- (3) Grundmodell im Sinne von Abs. 2 ist das 12,5er-Auszahlungsmodell. Dieses Grundmodell gilt für Arbeitnehmer, die erstmals in das Entgeltsystem eingruppiert werden, z.B. bei Neueinstellungen, sowie für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von seinem Wahlrecht gemäß Abs. 4 nicht oder nicht rechtzeitig Gebrauch macht.
- (4) Arbeitnehmer können jeweils spätestens bis zum 30. Juni eines Kalenderjahres jeweils zum Monat Januar des folgenden Kalenderjahres ein Auszahlungsmodell gemäß Abs. 2 neu festlegen.
- (5) In einem besonderen Schreiben ist Arbeitnehmern der für sie geltende Arbeitsort mitzuteilen. Bei einer mit einer ständigen Ortsveränderung verbundenen Tätigkeit gilt als Arbeitsort der Sitz des Betriebs.
- (6) Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 1 (Entgeltgruppenverzeichnis) eingruppiert. Jeder Entgeltgruppe ist ein Entgeltband zugeordnet. Das Entgeltband ist aufgeteilt in einen Bereich von der Banduntergrenze zum Zentralwert sowie in einen Bereich vom Zentralwert zur Bandobergrenze.
- (7) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahresbandentgelts ergibt sich aus der Anlage 2. Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ nach § 61b gewählt, ist die Anlage 2a maßgeblich.
- (8) a) Das Jahresbandentgelt (Anlage 2) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).

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

- b) Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ nach § 61b gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsbandentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist. Satz 1 gilt sinngemäß für den Arbeitnehmer, bei dem das Jahresbandentgelt individuell festgesetzt ist.

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

- b) aa) Hat der Arbeitnehmer nach § 61b Abs. 1 Buchst. a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.
- bb) Hat der Arbeitnehmer nach § 61b Abs. 1 Buchst. a zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.

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

§ 31 Berechnung des Entgelts

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatsbandentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Ausführungsbestimmung

Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

- (3) a) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

Ausführungsbestimmung

Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z. B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

- b) Bleiben Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldigt fern, verlieren sie den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der Arbeitszeit gem. § 65 auch für den Wochenfeiertag.
- (4) Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.

- (5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.
- (6) Für jede Stunde der zu vergütenden Arbeitszeit ist $1/169,66$ des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei $169,66/169,66$ oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

§ 32 Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto der Arbeitnehmer gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen können.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist den Arbeitnehmern freigestellt. Haben sie sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt die DB Kommunikationstechnik GmbH als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Falle wird das Konto bei einer SPARDA-Bank eingerichtet.

- (2) Arbeitnehmern kann bis zum Zahltag, an dem sie erstmals Entgelt erhalten, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum ist den Arbeitnehmern eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (4) Arbeitnehmer haben unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 33 Grundsätze für die Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung von Arbeitnehmern in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der nicht nur vorübergehend übertragenen und ausgeführten Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.
- (2) Werden Arbeitnehmern Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
 - a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
 - b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

§ 34 Stufen

- (1) Der neueingestellte Arbeitnehmer hat zu Beginn grundsätzlich Anspruch auf das Entgelt der Banduntergrenze. Von der Banduntergrenze zum Zentralwert entwickelt sich der Arbeitnehmer in Stufen. Die jeweils nächsthöhere Stufe wird nach folgender Staffel erreicht

erste Stufe:	Banduntergrenze
zweite Stufe:	2 Funktionsjahre
dritte Stufe:	2 Funktionsjahre
vierte Stufe:	3 Funktionsjahre
fünfte Stufe:	3 Funktionsjahre
sechste Stufe:	4 Funktionsjahre
siebte Stufe:	4 Funktionsjahre

Der Zentralwert wird nach weiteren 5 Funktionsjahren erreicht (achte Stufe).

- (2) Funktionsjahre sind Jahre in der bisherigen Tätigkeit bzw. Eingruppierung. Sie sind somit nicht immer identisch mit Jahren der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Die Anhebung auf die jeweils nächsthöhere Stufe erfolgt ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Arbeitnehmer die jeweiligen Funktionsjahre erreicht hat.

§ 35 Entgeltanpassung bei Tariferhöhungen

- (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 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.

§ 36 Umgruppierungen

- (1) Bei Höhergruppierung wechselt der Arbeitnehmer mit seinem bisherigen individuellen Bandentgelt in die höhere Entgeltgruppe.

Liegt das bisherige individuelle Bandentgelt unterhalb der Banduntergrenze oder zwischen zwei Stufen der höheren Entgeltgruppe, so wird es auf die höhere Stufe angehoben. Wird damit der Mindesterhöhungsbetrag von monatlich 105 EUR nicht erreicht, wird das individuelle Bandentgelt auf die nächsthöhere Stufe angehoben. Die zukünftigen Funktionsjahre rechnen ab dieser Stufe.

- (2) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag sind bei der Zuordnung zu den Stufen einer Entgeltgruppe die Funktionsjahre die dem Arbeitnehmer in einer höheren Entgeltgruppe angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

§ 37 Entgeltausgleich

Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der Entgeltgruppe entspricht, in der sie eingruppiert sind, und wird die höherwertige Tätigkeit in vollem Umfang mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich in Höhe von 10% des individuellen Monatsbandentgelts. Der Entgeltausgleich wird für die in der Schicht gemäß Satz 1 angerechnete Arbeitszeit gezahlt. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.

§ 38 Urlaubsentgelt

- (1) Als Urlaubsentgelt
- a) wird Arbeitnehmern das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit bzw. der nach § 71 verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,
 - b) zuzüglich erhalten sie für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. jährliche Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder,
- Vermögenswirksame Leistung,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Darüber hinaus finden die in diesem Tarifvertrag oder in dem Einführungstarifvertrag zu diesem Tarifvertrag vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

- (2) Leisten Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 39 Jährliche Zuwendung

- 1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern sie variable Entgeltbestandteile im Sinne des § 38 Abs. 1 Buchst. b erhalten und / oder für sie ein Auszahlungsmodell gemäß § 30 Abs. 2 Buchst. b oder c gilt.

Unterabs. 1 gilt sinngemäß, wenn Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend Anspruch auf in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile im Sinne von § 30 Abs. 2 haben.

- (2) a) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist -, bei Auszahlung des Jahrestabellenentgelts gemäß § 30 Abs. 2 in
- aa) 12 Teilbeträgen: einen monatsbezogenen Betrag aus § 38 Abs. 1 Buchst. b, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,
 - bb) 12,5 Teilbeträgen: 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 38 Abs. 1 Buchst. b, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,
 - cc) 13 Teilbeträgen: 100 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 38 Abs. 1 Buchst. b, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat.

Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat September des Kalenderjahres.

- b) Der Betrag nach Buchst. a erhöht sich um den Betrag der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile im Sinne von § 31 Abs. 2, auf die der Arbeitnehmer für den Monat September des Kalenderjahres Anspruch hat oder hätte, wenn er für den gesamten Kalendermonat September Anspruch auf Entgelt hätte.
- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - von ihrem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Ausführungsbestimmungen

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

§ 40 unbesetzt

§ 41 Jubiläumszuwendungen

- (1) Arbeitnehmer erhalten als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

von 25 Jahren	650 EUR,
von 40 Jahren	850 EUR,
von 50 Jahren	1.100 EUR

sofern sie am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Die Kündigung durch die DB Kommunikationstechnik GmbH aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

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

Ausführungsbestimmungen

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

§ 42 Sterbegeld

- (1) Beim Tod von Arbeitnehmern erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei der DB Kommunikationstechnik GmbH erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtignte Angehörige im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat.

Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die DB Kommunikationstechnik GmbH durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

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

§ 43 Reisekosten

Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Konzernrichtlinie Firmenreisen.

§ 44 Sonntagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 6,41 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 6,63 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 6,80 EUR).

§ 45 Nachtzulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 4,27 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 4,42 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 4,53 EUR).

§ 46 Feiertagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 10,68 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 11,05 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 11,34 EUR).

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.

§ 47 Samstagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an Samstagen eine Samstagszulage in Höhe von 4,00 EUR je Stunde.

§ 48 Zusammenfallen von Sonn-, Nacht- und Feiertagszulage

Die Nachtzulage wird neben der Sonn-, Samstags- oder Feiertagszulage gezahlt. Bei einem Feiertag, der auf einen Sonntag oder einen Samstag fällt, wird nur die Feiertagszulage gezahlt.

§ 49 Überzeitzulage

Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 2,67 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 2,76 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 2,83 EUR). Die Überzeitzulage wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt. Statt der Vergütung nach Satz 1 kann eine Zeitgutschrift von 15 Minuten je Stunde auf das Langzeitkonto beantragt werden.

§ 50 Schichtzulage

Arbeitnehmer, die aufgrund betrieblicher Erfordernisse Schichtarbeit leisten, erhalten für Schichtarbeit im Zweischichtbetrieb eine Zulage von 52,00 EUR monatlich und für Schichtarbeit im Dreischichtbetrieb eine Zulage von 90,00 EUR monatlich. Voraussetzung für die Zahlung der Schichtzulage ist, dass der Arbeitnehmer im Rahmen festgelegter Schichtarbeitspläne regelmäßig in wechselnden Schichten arbeitet. Soweit nur ein anteiliges tarifliches Monatsentgelt zu zahlen ist, wird die Schichtzulage entsprechend gekürzt.

§ 51 Rufbereitschaftszulage

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Im Falle einer angeordneten Rufbereitschaft erhält der Arbeitnehmer für die gesamte Dauer der Rufbereitschaft einschließlich der Arbeitseinsätze eine Zulage in Höhe von 2,13 EUR je Stunde (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 2,20 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 2,26 EUR).
- (3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die vorher genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,30 EUR gezahlt.

§ 51a Leistungsentgelte Rufbereitschaftseinsatz

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

- (1) Zur Abgeltung der bei einem Rufbereitschaftseinsatz erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen erhält der Arbeitnehmer, der innerhalb des Rufbereitschaftszeitraums zu einem Einsatz herangezogen wird, der nicht im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einer durch den Rufbereitschaftshabenden vorausgehend geleisteten Schicht steht, bei erster Inanspruchnahme ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 1 (LRE 1) in Höhe von 57,12 EUR (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 59,12 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 60,66 EUR).

Protokollnotiz:

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

- (2) Wird der Arbeitnehmer im Ausnahmefall bis zum Ende desselben Rufbereitschaftszeitraums mehrmals zu einem Einsatz nach Abs. 1 herangezogen, erhält er zur Abgeltung der damit verbundenen erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen für jede weitere Inanspruchnahme, die eine erneute Anfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zu einem auswärtigen Einsatzort erforderlich macht, ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 2 (LRE 2) in Höhe von 35,70 EUR (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 36,95 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 37,91 EUR).
- (3) Besteht der Einsatz während der Rufbereitschaft (Fernbereitschaft/Second Level Bereitschaft) ausschließlich darin, dass Arbeitnehmer Arbeitsaufträge oder Nachfragen am selbst gewählten Aufenthaltsort erledigen, wird anstelle des Leistungsentgelts nach Abs. 2 und 3 ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 3 (LRE 3) in Höhe von 21,42 EUR (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 22,17 EUR und ab 01. Juli 2020 in Höhe von 22,75 EUR) gezahlt. Der Anspruch auf ein LRE 3 entsteht mit der ersten Inanspruchnahme zu einem Einsatz (z.B. Störauftrag, auch wenn dieser mit mehreren Anrufen, Anfragen oder Handlungen verbunden ist) und für jeden weiteren Einsatz, der nicht mit einem vorausgehenden Einsatz in zeitlichem Zusammenhang steht.
- (4) Das LRE 1, 2 und 3 erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertersatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte.
- (5) Der monatliche Zahlbetrag des LRE 1, 2 und 3 kann im Rahmen des § 4 Lzk-TV auch in das Langzeitkonto eingebracht werden. Für die Antragsfristen gilt § 4 Abs. 3 und 4 Lzk-TV entsprechend.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zum LRE 1, 2 und 3 sind im Rahmen der auf die DB Kommunikationstechnik GmbH übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeit ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Mit dem LRE 1, 2 und 3 wird die besondere Flexibilität

der Arbeitnehmer bzgl. der Leistungserbringung im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft honoriert, die mit der Eingruppierung nicht abgedeckt ist.

§ 52 Rundung und Dynamisierung

- (1) Die arbeitszeitbezogenen zulage- 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 Sonntags-, Nacht-, Feiertags-, Überzeit-, Rufbereitschaftszulage (nicht die km-Pauschale) erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsbandentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vorhundertersatz der allgemeinen Erhöhung der Monatsbandentgelte. Die Schichtzulage wird nicht erhöht.
- (3) Die Dynamisierung der Zulagen nach Abs. 2 gilt ab dem 01. Dezember 2015.“

§ 53 Einsatzwechsellätigkeit

- (1) Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden (Einsatzwechsellätigkeit, z. B. Servicetechniker und Bauüberwacher), erhalten eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Sind Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrmals auswärts eingesetzt, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

Sofern die Einsatzwechsellätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Einsatzwechsellätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

- (3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag
 - a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 6,00 EUR,
 - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 9,00 EUR,
 - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 12,00 EUR.

Protokollnotiz:

Die Auszahlung der Pauschale erfolgt unter Zugrundelegung der jeweils geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen.

§ 54 Rationalisierungszulagen

- (1) 1. Wird gegenüber Arbeitnehmern, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhalten sie eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt - Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem Monatsbandentgelt am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem Monatsbandentgelt am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer Diff-Z gemäß „Übergangsvereinbarung zum KonzernZÜTV (ZÜ-ÜbergangsV)“ besteht.
2. Die Zulage RT erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
- | | |
|---|-------------|
| - weniger als 2 Jahren für die Dauer von | 3 Monaten, |
| - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer | 15 Monaten, |
| - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von | 22 Monaten, |
| - mindestens 8 Jahren für die Dauer von | 28 Monaten. |
- Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.
3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
4. Werden Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
5. Haben Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) 1. Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
- von einem Prämienverfahren (derzeit nur Zulage ZÜL) in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,
- erhalten sie eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn sie in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet haben.
2. Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien werden durch die Zahl der Stunden (z. Z. 169,66 Stunden x 3) geteilt.

3. Die Zulage RP erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
 - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
 - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
 - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.
 4. Werden Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 5 KonzernZÜTV und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.
 5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.
- (3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist.
- (4) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Erfolgt eine Herabgruppierung um mehr als eine Entgeltgruppe, verlängert sich die Dauer der Zahlung der Zulage RT nach Abs. 1 jeweils um 4 Monate.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber Arbeitnehmern im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 55

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

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

richten, dürfen sie, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

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

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

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

§ 56

Vermögenswirksame Leistung

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

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

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

- (2) Arbeitnehmer können zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Sie können allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Arbeitnehmer haben jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn der DB Kommunikationstechnik GmbH die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichten Arbeitnehmer die DB Kommunikationstechnik GmbH nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage 1 der FG-Gr-TVe aufgeführten Unternehmen oder mit DB Job Service GmbH einvernehmlich gelöst und

im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der DB Kommunikationstechnik GmbH begründet, genügt die schriftliche Mitteilung der gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen im ersten Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

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

§ 57
unbesetzt

§ 58
unbesetzt

§ 58a
unbesetzt

§ 59
Einmalige Entgeltzulagen

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

Ausführungsbestimmung

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

- (2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:
1. für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung für das Unternehmen,
 2. für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,
 3. für Aufräumarbeiten bei Unfällen und Schäden etc. unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

Protokollnotiz:

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

Abschnitt III Arbeitszeit

§ 60 Jahresarbeitszeit

- (1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen 2.036 Stunden im Kalenderjahr. Für die Einsatzplanung ist zu berücksichtigen, dass sich die tatsächlich zu erbringende Arbeitsleistung um Zeiten einer Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Entgelts reduziert (z. B. Urlaub, gesetzliche Wochenfeiertage).
- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.

§ 61 Individuelle Jahresarbeitszeit

- (1) Eine von der Regelarbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit individuell als Vollzeit- oder Teilzeitarbeit - ggf. auch befristet - vereinbart werden.
- (2) Vollzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (entsprechend einem Durchschnitt von 35 bis 40 Stunden/Woche).
- (3) Teilzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von weniger als 1.827 Stunden (entsprechend einem Durchschnitt von weniger als 35 Stunden/Woche).

Bis 31. Dezember 2020 gilt § 61a wie folgt:

§ 61a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

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

Ab 01. Januar 2021 gilt § 61a wie folgt:

§ 61a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

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

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

Bis 31. Dezember 2020 gilt § 61b wie folgt:

§ 61b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 alternativ zu § 61a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (**Anlage 2a**). 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. § 31 Abs. 4).

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

Ab 01. Januar 2021 gilt § 61b wie folgt:

§ 61b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 61a sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (**Anlage 2a**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das 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 (12 Tage)“ (**Anlage 2b**). 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).

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

§ 61c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 61a oder § 61b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 61a erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 61a oder § 61b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 61a oder § 61b mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.“

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

- (4) Die Wahlrechte nach § 61a und § 61b sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion nach § 61a um 52 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 61b von 6 Tagen entscheiden kann.

§ 62 Reduzierung der Arbeitszeit

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

- d) Ist keine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung erfolgt und hat die DB Kommunikationstechnik GmbH die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung nicht spätestens einen Monat vor deren Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und gemäß der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung.
 - e) Der Arbeitgeber kann die nach Buchst. c oder d festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wurde.
 - f) Arbeitnehmer können die erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem die DB Kommunikationstechnik GmbH einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (2) Das Teilzeitarbeitsvolumen (Abs. 1) soll, sofern keine sachlichen Gründe eine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünschen Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, sind sie auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
 - (3) Der Wunsch von Teilzeitarbeitnehmern, ihre Teilzeitarbeit wieder der Vollzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.
 - (4) Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens nach zwei Wochen - das jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers mitzuteilen.
 - (5) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.
 - (6) Die Regelungen des TzBfG bleiben unberührt.

§ 63

Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung

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

§ 64 Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Jahresabrechnungszeitraums nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhalten Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.
- (3) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
- (4) An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).
- (5) Gem. § 7 Abs. 1 ArbZG kann im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden gekürzt werden, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.
- (6) Wird für Arbeitnehmer Wochenendarbeit festgelegt, sollen im Kalenderjahr mindestens 26 Wochenenden arbeitsfrei bleiben; im Monat sollen 2 Wochenenden (samstags/sonntags) arbeitsfrei bleiben.
- (7) Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums einen Ersatzruhetag. (§§ 11 Abs. 3 Satz 2 iVm 12 Nr. 2 ArbZG).
- (8) Bei der Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Kalenderjahr werden 261 Arbeitstage zugrunde gelegt.
- (9) Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse sollen die Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die Arbeitszeit eines regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6.00 Uhr bis 20.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmers grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt werden.
- (10) Soweit betriebliche Belange (z.B. Schichtarbeit) der DB Kommunikationstechnik GmbH es erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - und innerhalb dieses Zeitraumes nach betrieblichen Erfordernissen verteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.

- (11) Die tägliche Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) der Arbeitnehmer darf grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten; sie kann bis auf 10 Stunden verlängert werden, wenn ein Ausgleich im Kalenderjahr erfolgt.
- (12) Für die gesamte Belegschaft, für Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer kann durch Betriebsvereinbarung Gleitzeit oder Zeitsouveränität vereinbart werden.

§ 65

Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht

- (1) a) An einem gesetzlichen Wochenfeiertag (maßgeblich sind die am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften), der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, erhält jeder Arbeitnehmer 1/261 seiner jeweiligen Jahresarbeitszeit im Arbeitszeitkonto angerechnet. (Durchschnittsprinzip)
- b) Soweit an gesetzlichen Wochenfeiertagen tatsächlich gearbeitet wird, ist diese Arbeitszeit zusätzlich zu Buchstabe a) im Arbeitszeitkonto anzurechnen.
- (2) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit, sowie jede weitere Arbeitsbefreiung mit und ohne Fortzahlung des Monatsentgelts ist mit der geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Arbeitszeitkonto anzurechnen (Ausfallprinzip). Ist der Arbeitnehmer (noch) nicht zur Arbeit eingeteilt (z.B. Dispo-Woche), ist das Durchschnittsprinzip anzuwenden. Satz 1 gilt entsprechend für unentschuldigte Arbeitszeitversäumnisse.
- (3) Bei einem Arbeitnehmer mit einem von der Regelarbeitszeit abweichenden Arbeitszeitsoll ist bei der Umsetzung des Durchschnittsprinzips sinngemäß zu verfahren. Maßgeblich für den anteiligen Arbeitszeitwert ist das Verhältnis seiner individuellen Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit sowie die Zahl der während des Abrechnungszeitraums regelmäßig zu leistenden Arbeitstage.
- (4) Der 24. und 31.12. sind arbeitsfrei unter Entgeltfortzahlung. Muss an einem dieser Tage aus betrieblichen Gründen gearbeitet werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsbefreiung an einem anderen Arbeitstag. Für die Arbeitszeitbuchung gilt das Durchschnittsprinzip nach Abs. 1 Buchst. a.
- (5) Für die Einsatzplanung sind die Zeiten einer Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Entgelts nach Abs. 1 und 2 zu berücksichtigen.

§ 66

Überzeitarbeit

- (1) Überzeitarbeit ist die auf Anordnung über 2.036 Stunden, bei höherer individuell vereinbarter oder durch Betriebsvereinbarung festgelegter Jahresarbeitszeit, die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit, jeweils abzüglich des Vortrages nach § 70 Abs. 6, mindestens jedoch über 1.827 Stunden.
- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.

§ 67 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft ist das sich Bereithalten des hierzu verpflichteten Arbeitnehmers außerhalb der geplanten Arbeitszeit. Die Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit ist zu gewährleisten.
- (2) Die Dauer eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft einschließlich erforderlicher Fahrzeiten zum Einsatzort und zurück ist als Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto zu buchen.
- (3) Beginn, Ende und Durchführung der Rufbereitschaft sind in Form von Rufbereitschaftsplänen entsprechend den betrieblichen Erfordernissen festzulegen.
- (4) Für das gesamte Unternehmen, für Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer kann durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung / Betriebsvereinbarung die Rufbereitschaft ergänzend ausgestaltet werden.

§ 68 Abweichungen von der Arbeitszeitverteilung

- (1) Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit von bis zu 10 Minuten Dauer werden nicht berücksichtigt.
- (2) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer bis zum Ende der vorausgehenden Arbeitsleistung zu informieren.

Bei Arbeitsunterbrechung von mehr als 24 Stunden ist eine Information bis zum Ende des letzten Werktages vor der ausfallenden Arbeitsleistung ausreichend.

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.

Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer kurzfristiger, aber bis zum Arbeitsbeginn bekannt gegeben, werden 50% der ausfallenden Arbeitsleistung, mindestens jedoch 4 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Erfolgt die Bekanntgabe erst nach Arbeitsbeginn, werden 100% der ausfallenden Arbeitsleistung, mindestens jedoch 6 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

- (3) Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung oder eines Urlaubs fallen. Dies gilt nicht für Zeitausgleich aus dem Freizeitkonto.

Bis 31. Dezember 2019 gilt § 69 in der folgenden Fassung:

§ 69 Arbeitszeit bei Firmenreisen

Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter-

oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.

Ab 01. Januar 2020 gilt § 69 in der folgenden Fassung:

§ 69 Arbeitszeit bei Firmenreisen

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

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

- b) Die Arbeitnehmer erhalten für die betrieblich notwendige Wegezeit zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten, der außerhalb der Zeiten nach Buchst. a zurückgelegt wird, eine Entschädigung pro Reisetag. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden, 10,00 EUR je Stunde.
- (2) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes. An sonstigen arbeitsfreien Tagen gilt Abs. 1 Buchst. b.
- (3) Bei Rufbereitschaft und bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen wird die Entschädigung nicht gezahlt.

§ 70 Arbeitszeitkonto

- (1) Arbeitnehmern ist monatlich der Stand ihres Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (Regelungen zur Überzeit bleiben unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den jeweiligen Bestimmungen zur Berechnung des Stundenentgeltes zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Arbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gelten die Regelungen zum Sterbegeld sinngemäß.

- (3) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.
- (4) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.
- (5) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (6) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 30 Prozent der Überschreitung inklusive eines möglichen auf diese Stunden entfallenden Zeitzuschlags in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen, es sei denn, der Arbeitnehmer beantragt eine Übertragung in das Langzeitkonto. Weitere 30 Prozent werden in das Langzeitkonto übertragen. Die verbleibenden 40 Prozent können auf Antrag des Arbeitnehmers ausgezahlt werden. Stellt der Arbeitnehmer keinen Antrag, erfolgt eine Übertragung in das Langzeitkonto.

Der Antrag für die Übertragung in das Langzeitkonto nach Satz 1 bzw. für die Auszahlung nach Satz 3 muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums, in dem die Stunden entstehen, gestellt werden.

Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

- (7) Nicht erbrachte Arbeitszeit bis zu 39 Stunden wird auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Arbeitszeitjahres vorgetragen; sie ist unter Beachtung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ausschließlich innerhalb des folgenden Arbeitszeitjahres nachzuarbeiten. Durch nachgeleistete Arbeitszeiten entsteht keine Überzeitarbeit.

§ 71 Urlaub

- (1) Arbeitnehmer haben im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

- (3) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt 30 Urlaubstage im Kalenderjahr. Im Übrigen vermindert sich der tarifliche Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
- (4) Für den Arbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres regelmäßig an mehr oder weniger als durchschnittlich 261 Kalendertagen zu arbeiten hat, wird der Anspruch auf Erholungsurlaub wie folgt ermittelt:

Urlaubsanspruch nach Abs. 2 x Anzahl der regelmäßig im jährlichen Durchschnitt zu arbeitenden Tage
261

Soweit die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage je Kalenderjahr nicht bestimmt werden kann, richtet sich die Berechnung der Urlaubstage nach dem Verhältnis des vereinbarten Arbeitszeitvolumens zu dem Arbeitszeitvolumen eines Vollzeitarbeitnehmers gemäß § 61 Abs. 2.

- (5) Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 61 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für Arbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als 5 Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten haben, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

Für Arbeitnehmer, die regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeiten, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet.

- (6) Kann der über das BUrlG hinausgehende Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens zum 31. Mai des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln.
- a) Der Urlaub beginnt mit dem Arbeits- oder Werktag, an dem der Arbeitnehmer erstmals aus Anlass des Urlaubs die ganze planmäßige Arbeitszeit versäumt.
 - b) Der Urlaub endet mit dem Kalendertag, der dem Kalendertag vorangeht, an dem wieder planmäßig Arbeit zu verrichten ist.
 - c) Im unmittelbaren Anschluss an den Erholungsurlaub darf von dem Arbeitnehmer vor 5 Uhr keine Arbeitsleistung verlangt werden.
 - d) Im unmittelbaren Anschluss an einen Erholungsurlaub von zusammenhängend mindestens 5 Urlaubstagen darf von dem Arbeitnehmer an Sonn- sowie an gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

- (7) Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit:

1. Arbeitnehmer erhalten bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens
 - a) 80 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
 - b) 160 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
 - c) 240 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
 - d) 320 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage
 - e) und je weiteren 90 Nachtarbeitsstunden jeweils einen Arbeitstag

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Bis einschließlich 31. Dezember 2018 gilt Unterabs. 2 in der folgenden Fassung:

Zusatzurlaub von mehr als 4 Tagen, bei Arbeitnehmern gemäß Ziff. 3 von mehr als 5 Tagen im Kalenderjahr wird in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Die Regelung zum obligatorischen Übertrag in das Langzeitkonto endet mit Ablauf des 31. Dezember 2018.

Ab 01. Januar 2019 gilt Unterabs. 2 in der folgenden Fassung:

Alternativ können Arbeitnehmer wählen, diesen Zusatzurlaub vollständig bzw. teilweise in das Langzeitkonto oder in die bAV einzubringen.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 2.088 Stunden ist die Zahl der geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit zu 2.088 Stunden anzupassen.

Ausführungsbestimmung

Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei den Arbeitnehmern die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in Nr. 1.

Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Nr. 4.

2. Wird der für die Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach Nr. 1 am Ende des Kalenderjahres nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden insoweit zu berücksichtigen, als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das laufende Kalenderjahr abzusetzen.

Ausführungsbestimmung

Beispiele für die Vorgriffsregelung:

1. *Bis zum 31. Dezember sind 70 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

Der Arbeitnehmer erhält einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01.01. - 28.02. nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.

2. *Bis zum 31. Dezember sind 145 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Der Arbeitnehmer hat bereits einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen erhalten. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

Der Arbeitnehmer erhält einen zweiten Tag Zusatzurlaub. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.

3. *Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28.02 nur 10 weitere Nachtarbeitsstunden geleistet. Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten 10 Nachtarbeitsstunden sind für dieses Kalenderjahr voll anrechenbar.*

In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, dass es sich um vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 2.088 Stunden handelt.

3. Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Nr. 1 um einen Arbeitstag. Damit wird der arbeitsmedizinische Zusammenhang zwischen Lebensalter und zunehmender Belastung der Arbeitnehmer bei Nachtarbeit berücksichtigt.
4. Nachtarbeitsstunden im Sinne der Nr. 1 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein müssen, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmung

Aus der Beschränkung auf die "im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit" geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, dass Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistungen (z.B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Bereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend sind, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können, sind jedoch zu berücksichtigen. Es dürfen nur dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistete Nachtarbeitsstunden angerechnet werden. Diese Bestimmung darf allerdings nicht eng ausgelegt werden. Dienstplan in ihrem Sinne ist jede der Arbeitsaufnahme vorangehende Dienst- oder Arbeitseinteilung (z.B. im Baudienst oder bei den Arbeitnehmern des Sonderdienstes) einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Bereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen

- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen,*
- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Bereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle,*
- *die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),*

soweit sie in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen.

§ 72 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft 2 Tage

- | | | |
|----|---|--|
| b) | bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | 1 Tag |
| c) | eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | 1 Tag |
| d) | Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage |
| e) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag |
| f) | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | 1 Tag |
| g) | Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) | 1 Tag |
| h) | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| i) | Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| j) | Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | |
| | aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen, | |
| | bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| | cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Ausführungsbestimmung

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumsszuwendung richtet sich nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen. Arbeitnehmer haben während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit sie unter eine entsprechende Regelung fallen.

§ 73

Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Für Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Einsatzorten zum Einsatz kommen, kann hiervon durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgewichen werden.

Abschnitt IV

Schlussbestimmungen

§ 74

Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den TV KT vom 01. November 2017.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.
- (2a) Abweichend von Abs. 2 enden die Regelungen des § 51a und des § 67 Abs. 4, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des 28. Februar 2021. Eine Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG wird ausgeschlossen.

- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags durch Änderungen gesetzlicher Bestimmungen unwirksam oder unanwendbar werden, so sind die Tarifvertragsparteien auch ohne Kündigung dieses Tarifvertrags verpflichtet, Verhandlungen zur Anpassung dieser Bestimmung an die geänderten gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen.

Berlin/Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführerin der
DB Kommunikationstechnik GmbH)

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

.....
(Hauptgeschäftsführerin des AGV MOVE)

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

Entgeltgruppenverzeichnis Obersätze

I. Entgeltgruppen

L/G 10

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben werden mit entsprechender mehrjähriger Berufserfahrung.

Die Kenntnisse und Fähigkeiten können im Wege einer betrieblichen Ausbildung oder durch entsprechend langjährige Berufserfahrung in einschlägiger Vortätigkeit erworben werden.

Verantwortung/ Handlungsspielraum

eigenverantwortliche Erledigung

verbunden mit allgemeiner Weisungsbefugnis

in sehr hohem Maße individuelle Lösungsansätze sowie Abstimmungsprozesse über mehrere Bereiche hinaus

gegebenenfalls mit disziplinarischer Führung

Komplexität/ Schwierigkeit

besonders schwierige oder umfangreiche oder besonders vielgestaltige Aufgaben, die vielseitige Fachkenntnisse - auch in mehreren angrenzenden Arbeitsbereichen oder Arbeitsgebieten - erfordern.

oder vergleichbar schwierige Projekte

oder Aufgaben für die vertieftes Spezialwissen zur Erledigung vergleichbar schwieriger Aufgaben erforderlich ist

L/G 9

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) oder einem bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor) erworben werden mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Die Kenntnisse und Fähigkeiten können im Wege einer betrieblichen Ausbildung oder durch entsprechend langjährige Berufserfahrung in einschlägiger Vortätigkeit erworben werden.

Verantwortung/ Handlungsspielraum

eigenverantwortliche Erledigung

verbunden mit allgemeiner Weisungsbefugnis

im hohen Maße individuelle Lösungsansätze sowie Abstimmungsprozesse über den eigenen Bereich hinaus

gegebenenfalls mit disziplinarischer Führung

Komplexität/ Schwierigkeit

besonders schwierige oder umfangreiche oder besonders vielgestaltige Aufgaben, die vielseitige Fachkenntnisse - auch in angrenzenden Arbeitsbereichen oder Arbeitsgebieten - erfordern.

oder vergleichbar schwierige Projekte

oder Aufgaben für die Spezialwissen zur Erledigung vergleichbar schwieriger Aufgaben erforderlich ist

L/G 8

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor) erworben werden mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Die Kenntnisse und Fähigkeiten können im Wege einer betrieblichen Ausbildung oder durch entsprechend langjährige Berufserfahrung in einschlägiger Vortätigkeit erworben werden.

Verantwortung/ Handlungsspielraum

eigenverantwortliche Erledigung

im überwiegendem Maße individuelle Lösungsansätze sowie Abstimmungsprozesse über den eigenen Bereich hinaus

gegebenenfalls. mit disziplinarischer Führung

Komplexität/ Schwierigkeit

besonders schwierige oder umfangreiche oder besonders vielgestaltige Aufgaben, die Fachkenntnisse - auch in angrenzenden Arbeitsbereichen oder Arbeitsgebieten - erfordern

oder vergleichbar schwierige Projekte

oder Aufgaben für die Spezialwissen zur Erledigung vergleichbar schwieriger Aufgaben erforderlich ist

L/G 7

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor) oder durch eine abgeschlossene Meister- oder Techniker Ausbildung erworben werden

oder gleichwertige Kenntnisse oder Fertigkeiten, die im Wege einer betrieblichen Ausbildung oder durch entsprechend langjährige Berufserfahrung in einschlägiger Vortätigkeit erworben wurden

Verantwortung/ Handlungsspielraum

eigenverantwortliche Ausübung von hochkomplexen Aufgaben nach allgemeinen Richtlinien

individuelle Lösungsansätze sowie Abstimmungsprozesse über den eigenen Bereich hinaus

gegebenenfalls mit disziplinarischer Führung

Komplexität/ Schwierigkeit

schwierige oder umfangreiche oder vielgestaltige Aufgaben (auch planerische/ konzeptionelle), die teilweise Fachkenntnisse - auch in angrenzenden Arbeitsbereichen oder Arbeitsgebieten - erfordern

oder vergleichbar schwierige Projekte (dies umfasst auch die themenbezogene Koordination/ fachliche Anleitung von AN/ Budgetverantwortung)

oder Aufgaben für die Spezialwissen zur Erledigung vergleichbar schwieriger Aufgaben erforderlich ist

L/G 6

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch abgeschlossene, einschlägige Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erworben werden sowie zusätzlich sehr gute einschlägige Fachkenntnisse

oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung

Verantwortung/ Handlungsspielraum

eigenverantwortliche Ausübung von komplexen Aufgaben nach allgemeinen Richtlinien und/oder

Entscheidungen, die sich strukturell auf die Arbeitsabläufe anderer AN auswirken

oder von vergleichbarer Verantwortung sind

Komplexität/ Schwierigkeit

hochwertige Standard- und Routineaufgaben (auch planerische/ konzeptionelle) innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes oder eines abgegrenzten Aufgabenbereich, teilweise auch über das Aufgabengebiet/ den Aufgabenbereich hinausgehend

oder vergleichbar schwierige Projekte (dies umfasst auch die themenbezogene Koordination/ fachliche Anleitung von Arbeitnehmern/ Budgetverantwortung)

oder Aufgaben für die Spezialwissen zur Erledigung vergleichbar schwieriger Aufgaben erforderlich ist

L/G 5

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch abgeschlossene, einschlägige Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erworben werden sowie zusätzlich gute einschlägige Fachkenntnisse

oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung

Verantwortung/ Handlungsspielraum

eigenverantwortliche Ausübung von teilweise komplexen Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien

und

Entscheidung zwischen mehreren Lösungswegen bei schwierigen Aufgabenstellungen

Komplexität/ Schwierigkeit

höherwertige Standard- und Routineaufgaben (auch planerische/ konzeptionelle) innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes oder eines abgegrenzten Aufgabenbereiches

oder vergleichbar schwierige Teilprojekte

L/G 4

Qualifikation

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch abgeschlossene, einschlägige Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erworben werden sowie zusätzlich einschlägige Fachkenntnisse

mit entsprechender Berufserfahrung

Verantwortung/ Handlungsspielraum

selbständige Ausübung vorstrukturierter Aufgaben

und

Entscheidung zwischen mehreren Lösungswegen

Komplexität/ Schwierigkeit

Standard- und Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes oder eines abgegrenzten Aufgabenbereiches

L/G 3**Qualifikation**

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch abgeschlossene, einschlägige Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erworben werden.

Verantwortung/ Handlungsspielraum

Ausführung übertragener Arbeiten

Komplexität/ Schwierigkeit

Standard- und Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes

L/G 2

Einfache Arbeiten, die zu ihrer Ausübung keine Berufsausbildung, jedoch über das Einarbeiten hinaus ein Anlernen erfordern.

L/G 1

Einfache Arbeiten, die eine geringe Sach- und Arbeitskenntnis verlangen und ohne Ausbildung nach einer entsprechenden Einarbeitungszeit ausgeführt werden können.

II.**Definitionen:****Aufgabengebiet:**

Das Aufgabengebiet ist durch verschiedene Aufgaben gekennzeichnet, die sich sachlich zusammenfassen lassen (z.B. im Bereich des operativen Services umfasst das Aufgabengebiet ein Technikcluster)

Aufgabenbereich:

Ein Aufgabenbereich ist durch verschiedene Aufgaben/Aufgabengebiete gekennzeichnet, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen (z.B. im Bereich des operativen Services umfasst der Aufgabenbereich mehrere Technikcluster).

Selbständig

"selbständig" erfolgt eine Aufgabenerledigung, die eigenständig erfolgt, also ohne dass weitere Anweisungen (z.B. durch einen Meister) gegeben werden müssen.

Eigenverantwortlich

„eigenverantwortlich“ ist eine Aufgabenerledigung, die darüberhinaus auch die Verantwortung für die Durchführung der ausgeführten Tätigkeiten beinhaltet.

Einschlägige Fachkenntnisse

Einschlägige Fachkenntnisse sind beim Servicetechniker Grundkenntnisse und gute Kenntnisse in mehreren Techniken eines Clusters und/oder Grundkenntnisse in mehreren Techniken über mehrere Cluster.

Gute einschlägige Fachkenntnisse

Gute einschlägige Fachkenntnisse sind beim Servicetechniker gute Kenntnisse und sehr gute Kenntnisse in mehreren Techniken eines Clusters (verbunden mit einer zusätzlichen

Aufgabe als fachlicher Multiplikator sein) und/oder gute Kenntnisse in mehreren Techniken über mehrere Cluster.

Sehr gute einschlägige Fachkenntnisse

Sehr gute einschlägige Fachkenntnisse sind beim Servicetechniker sehr gute Kenntnisse in mehreren Techniken eines oder mehrerer Technikcluster. Sehr gute einschlägige Fachkenntnisse können beim Servicetechniker auch gute einschlägige Fachkenntnisse mit einer zusätzlichen entsprechenden Aufgabe als fachlicher Multiplikator sein.

Hinweis:

Die Tabellen für 2019 und 2020 werden noch erstellt

Jahresentgelttabelle

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	36.043,13 €	38.530,63 €	41.205,13 €	45.274,38 €	49.746,50 €	54.678,50 €	60.084,88 €	64.255,00 €	68.726,88 €	73.500,75 €
größer Zentralwert	von	31.278,26 €	33.329,26 €	35.583,01 €	39.091,39 €	42.959,39 €	47.201,39 €	51.874,51 €	55.469,39 €	59.308,51 €	63.435,39 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	31.278,25 €	33.329,25 €	35.583,00 €	39.091,38 €	42.959,38 €	47.201,38 €	51.874,50 €	55.469,38 €	59.308,50 €	63.435,38 €
	7. Stufe	30.567,13 €	32.522,50 €	34.643,25 €	37.984,25 €	41.679,63 €	45.734,63 €	50.192,00 €	53.585,63 €	57.209,00 €	61.091,38 €
	6. Stufe	29.869,75 €	31.729,50 €	33.709,13 €	36.891,38 €	40.414,38 €	44.267,88 €	48.495,38 €	51.702,00 €	55.109,75 €	58.762,00 €
	5. Stufe	29.158,75 €	30.922,75 €	32.796,00 €	35.784,13 €	39.134,63 €	42.801,13 €	46.813,13 €	49.818,13 €	53.010,38 €	56.418,25 €
	4. Stufe	28.447,63 €	30.115,88 €	31.879,88 €	34.685,88 €	37.869,38 €	41.320,13 €	45.116,50 €	47.920,13 €	50.911,13 €	54.089,00 €
	3. Stufe	27.736,50 €	29.309,13 €	30.977,38 €	33.595,88 €	36.589,50 €	39.853,50 €	43.433,88 €	46.036,63 €	48.811,75 €	51.745,00 €
	2. Stufe	27.039,25 €	28.516,00 €	30.075,00 €	32.549,88 €	35.324,00 €	38.386,88 €	41.737,13 €	44.152,88 €	46.712,25 €	49.415,75 €
Banduntergrenze	1. Stufe	26.328,13 €	27.709,25 €	29.172,38 €	31.497,00 €	34.063,00 €	36.920,25 €	40.054,88 €	42.269,25 €	44.613,00 €	47.071,88 €

Monatsentgelttabelle bei 12er-Auszahlungsmodell

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	3.003,59 €	3.210,89 €	3.433,76 €	3.772,87 €	4.145,54 €	4.556,54 €	5.007,07 €	5.354,58 €	5.727,24 €	6.125,06 €
größer Zentralwert	von	2.606,53 €	2.777,45 €	2.965,26 €	3.257,63 €	3.579,96 €	3.933,46 €	4.322,89 €	4.622,46 €	4.942,39 €	5.286,29 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	2.606,52 €	2.777,44 €	2.965,25 €	3.257,62 €	3.579,95 €	3.933,45 €	4.322,88 €	4.622,45 €	4.942,38 €	5.286,28 €
	7. Stufe	2.547,26 €	2.710,21 €	2.886,94 €	3.165,35 €	3.473,30 €	3.811,22 €	4.182,67 €	4.465,47 €	4.767,42 €	5.090,95 €
	6. Stufe	2.489,15 €	2.644,13 €	2.809,09 €	3.074,28 €	3.367,87 €	3.688,99 €	4.041,28 €	4.308,50 €	4.592,48 €	4.896,83 €
	5. Stufe	2.429,90 €	2.576,90 €	2.733,00 €	2.982,01 €	3.261,22 €	3.566,76 €	3.901,09 €	4.151,51 €	4.417,53 €	4.701,52 €
	4. Stufe	2.370,64 €	2.509,66 €	2.656,66 €	2.890,49 €	3.155,78 €	3.443,34 €	3.759,71 €	3.993,34 €	4.242,59 €	4.507,42 €
	3. Stufe	2.311,38 €	2.442,43 €	2.581,45 €	2.799,66 €	3.049,13 €	3.321,13 €	3.619,49 €	3.836,39 €	4.067,65 €	4.312,08 €
	2. Stufe	2.253,27 €	2.376,33 €	2.506,25 €	2.712,49 €	2.943,67 €	3.198,91 €	3.478,09 €	3.679,41 €	3.892,69 €	4.117,98 €
Banduntergrenze	1. Stufe	2.194,01 €	2.309,10 €	2.431,03 €	2.624,75 €	2.838,58 €	3.076,69 €	3.337,91 €	3.522,44 €	3.717,75 €	3.922,66 €

noch Anlage 2
zum TV KT
Jahresentgelttabelle

Monatsentgelttabelle bei 12,5er-Auszahlungsmodell

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	2.883,45 €	3.082,45 €	3.296,41 €	3.621,95 €	3.979,72 €	4.374,28 €	4.806,79 €	5.140,40 €	5.498,15 €	5.880,06 €
größter Zentralwert	von	2.502,27 €	2.666,35 €	2.846,65 €	3.127,32 €	3.436,76 €	3.776,12 €	4.149,97 €	4.437,56 €	4.744,69 €	5.074,84 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	2.502,26 €	2.666,34 €	2.846,64 €	3.127,31 €	3.436,75 €	3.776,11 €	4.149,96 €	4.437,55 €	4.744,68 €	5.074,83 €
	7. Stufe	2.445,37 €	2.601,80 €	2.771,46 €	3.038,74 €	3.334,37 €	3.658,77 €	4.015,36 €	4.286,85 €	4.576,72 €	4.887,31 €
	6. Stufe	2.389,58 €	2.538,36 €	2.696,73 €	2.951,31 €	3.233,15 €	3.541,43 €	3.879,63 €	4.136,16 €	4.408,78 €	4.700,96 €
	5. Stufe	2.332,70 €	2.473,82 €	2.623,68 €	2.862,73 €	3.130,77 €	3.424,09 €	3.745,05 €	3.985,45 €	4.240,83 €	4.513,46 €
	4. Stufe	2.275,81 €	2.409,27 €	2.550,39 €	2.774,87 €	3.029,55 €	3.305,61 €	3.609,32 €	3.833,61 €	4.072,89 €	4.327,12 €
	3. Stufe	2.218,92 €	2.344,73 €	2.478,19 €	2.687,67 €	2.927,16 €	3.188,28 €	3.474,71 €	3.682,93 €	3.904,94 €	4.139,60 €
	2. Stufe	2.163,14 €	2.281,28 €	2.406,00 €	2.603,99 €	2.825,92 €	3.070,95 €	3.338,97 €	3.532,23 €	3.736,98 €	3.953,26 €
Banduntergrenze	1. Stufe	2.106,25 €	2.216,74 €	2.333,79 €	2.519,76 €	2.725,04 €	2.953,62 €	3.204,39 €	3.381,54 €	3.569,04 €	3.765,75 €

Monatsentgelttabelle bei 13er-Auszahlungsmodell

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	2.772,55 €	2.963,89 €	3.169,63 €	3.482,64 €	3.826,65 €	4.206,04 €	4.621,91 €	4.942,69 €	5.286,68 €	5.653,90 €
größer Zentralwert	von	2.406,03 €	2.563,80 €	2.737,16 €	3.007,04 €	3.304,58 €	3.630,89 €	3.990,36 €	4.266,89 €	4.562,20 €	4.879,65 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	2.406,02 €	2.563,79 €	2.737,15 €	3.007,03 €	3.304,57 €	3.630,88 €	3.990,35 €	4.266,88 €	4.562,19 €	4.879,64 €
	7. Stufe	2.351,32 €	2.501,73 €	2.664,87 €	2.921,87 €	3.206,13 €	3.518,05 €	3.860,92 €	4.121,97 €	4.400,69 €	4.699,34 €
	6. Stufe	2.297,67 €	2.440,73 €	2.593,01 €	2.837,80 €	3.108,80 €	3.405,22 €	3.730,41 €	3.977,08 €	4.239,21 €	4.520,15 €
	5. Stufe	2.242,98 €	2.378,67 €	2.522,77 €	2.752,63 €	3.010,36 €	3.292,39 €	3.601,01 €	3.832,16 €	4.077,72 €	4.339,87 €
	4. Stufe	2.188,28 €	2.316,61 €	2.452,30 €	2.668,14 €	2.913,03 €	3.178,47 €	3.470,50 €	3.686,16 €	3.916,24 €	4.160,69 €
	3. Stufe	2.133,58 €	2.254,55 €	2.382,88 €	2.584,30 €	2.814,58 €	3.065,65 €	3.341,07 €	3.541,28 €	3.754,75 €	3.980,38 €
	2. Stufe	2.079,94 €	2.193,54 €	2.313,46 €	2.503,84 €	2.717,23 €	2.952,84 €	3.210,55 €	3.396,38 €	3.593,25 €	3.801,21 €
Banduntergrenze	1. Stufe	2.025,24 €	2.131,48 €	2.244,03 €	2.422,85 €	2.620,23 €	2.840,02 €	3.081,14 €	3.251,48 €	3.431,77 €	3.620,91 €

Hinweis:

Die Tabellen für 2019 und 2020 sowie die Tabellen für „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ werden noch erstellt

Gültig ab 01. Januar 2018

Besondere Jahresentgelttabelle (Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	35.122,88 €	37.546,88 €	40.153,13 €	44.118,50 €	48.476,38 €	53.282,50 €	58.550,88 €	62.614,50 €	66.972,25 €	71.624,25 €
größer Zentralwert	von	30.479,64 €	32.478,39 €	34.674,51 €	38.093,39 €	41.862,64 €	45.996,26 €	50.550,14 €	54.053,14 €	57.794,26 €	61.815,76 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	30.479,63 €	32.478,38 €	34.674,50 €	38.093,38 €	41.862,63 €	45.996,25 €	50.550,13 €	54.053,13 €	57.794,25 €	61.815,75 €
	7. Stufe	29.786,75 €	31.692,13 €	33.758,75 €	37.014,50 €	40.615,50 €	44.567,00 €	48.910,50 €	52.217,50 €	55.748,38 €	59.531,63 €
	6. Stufe	29.107,13 €	30.919,38 €	32.848,50 €	35.949,50 €	39.382,50 €	43.137,63 €	47.257,25 €	50.382,00 €	53.702,75 €	57.261,75 €
	5. Stufe	28.414,25 €	30.133,25 €	31.958,63 €	34.870,50 €	38.135,50 €	41.708,38 €	45.617,88 €	48.546,25 €	51.657,00 €	54.977,88 €
	4. Stufe	27.721,38 €	29.347,00 €	31.066,00 €	33.800,25 €	36.902,50 €	40.265,13 €	43.964,63 €	46.696,63 €	49.611,25 €	52.708,00 €
	3. Stufe	27.028,38 €	28.560,88 €	30.186,50 €	32.738,13 €	35.655,38 €	38.836,00 €	42.325,00 €	44.861,25 €	47.565,50 €	50.423,88 €
	2. Stufe	26.348,88 €	27.788,00 €	29.307,13 €	31.718,88 €	34.422,13 €	37.406,88 €	40.671,50 €	43.025,63 €	45.519,63 €	48.154,13 €
Banduntergrenze	1. Stufe	25.656,00 €	27.001,75 €	28.427,63 €	30.692,88 €	33.193,38 €	35.977,63 €	39.032,25 €	41.190,13 €	43.474,00 €	45.870,13 €

Anlage 2a
zum TV KT
Jahresentgelttabelle

Besondere Monatsentgelttabelle bei 12er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	2.926,91 €	3.128,91 €	3.346,09 €	3.676,54 €	4.039,70 €	4.440,21 €	4.879,24 €	5.217,88 €	5.581,02 €	5.968,69 €
größer Zentralwert	von	2.539,98 €	2.706,54 €	2.889,55 €	3.174,46 €	3.488,56 €	3.833,03 €	4.212,52 €	4.504,44 €	4.816,20 €	5.151,32 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	2.539,97 €	2.706,53 €	2.889,54 €	3.174,45 €	3.488,55 €	3.833,02 €	4.212,51 €	4.504,43 €	4.816,19 €	5.151,31 €
	7. Stufe	2.482,23 €	2.641,01 €	2.813,23 €	3.084,54 €	3.384,63 €	3.713,92 €	4.075,88 €	4.351,46 €	4.645,70 €	4.960,97 €
	6. Stufe	2.425,59 €	2.576,62 €	2.737,38 €	2.995,79 €	3.281,88 €	3.594,80 €	3.938,10 €	4.198,50 €	4.475,23 €	4.771,81 €
	5. Stufe	2.367,85 €	2.511,10 €	2.663,22 €	2.905,88 €	3.177,96 €	3.475,70 €	3.801,49 €	4.045,52 €	4.304,75 €	4.581,49 €
	4. Stufe	2.310,12 €	2.445,58 €	2.588,83 €	2.816,69 €	3.075,21 €	3.355,43 €	3.663,72 €	3.891,39 €	4.134,27 €	4.392,33 €
	3. Stufe	2.252,37 €	2.380,07 €	2.515,54 €	2.728,18 €	2.971,28 €	3.236,33 €	3.527,08 €	3.738,44 €	3.963,79 €	4.201,99 €
	2. Stufe	2.195,74 €	2.315,67 €	2.442,26 €	2.643,24 €	2.868,51 €	3.117,24 €	3.389,29 €	3.585,47 €	3.793,30 €	4.012,84 €
Banduntergrenze	1. Stufe	2.138,00 €	2.250,15 €	2.368,97 €	2.557,74 €	2.766,12 €	2.998,14 €	3.252,69 €	3.432,51 €	3.622,83 €	3.822,51 €

Besondere Monatsentgelttabelle bei 12,5er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	2.809,83 €	3.003,75 €	3.212,25 €	3.529,48 €	3.878,11 €	4.262,60 €	4.684,07 €	5.009,16 €	5.357,78 €	5.729,94 €
größter Zentralwert	von	2.438,38 €	2.598,28 €	2.773,97 €	3.047,48 €	3.349,02 €	3.679,71 €	4.044,02 €	4.324,26 €	4.623,55 €	4.945,27 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	2.438,37 €	2.598,27 €	2.773,96 €	3.047,47 €	3.349,01 €	3.679,70 €	4.044,01 €	4.324,25 €	4.623,54 €	4.945,26 €
	7. Stufe	2.382,94 €	2.535,37 €	2.700,70 €	2.961,16 €	3.249,24 €	3.565,36 €	3.912,84 €	4.177,40 €	4.459,87 €	4.762,53 €
	6. Stufe	2.328,57 €	2.473,55 €	2.627,88 €	2.875,96 €	3.150,60 €	3.451,01 €	3.780,58 €	4.030,56 €	4.296,22 €	4.580,94 €
	5. Stufe	2.273,14 €	2.410,66 €	2.556,69 €	2.789,64 €	3.050,84 €	3.336,67 €	3.649,43 €	3.883,70 €	4.132,56 €	4.398,23 €
	4. Stufe	2.217,71 €	2.347,76 €	2.485,28 €	2.704,02 €	2.952,20 €	3.221,21 €	3.517,17 €	3.735,73 €	3.968,90 €	4.216,64 €
	3. Stufe	2.162,27 €	2.284,87 €	2.414,92 €	2.619,05 €	2.852,43 €	3.106,88 €	3.386,00 €	3.588,90 €	3.805,24 €	4.033,91 €
	2. Stufe	2.107,91 €	2.223,04 €	2.344,57 €	2.537,51 €	2.753,77 €	2.992,55 €	3.253,72 €	3.442,05 €	3.641,57 €	3.852,33 €
Banduntergrenze	1. Stufe		2.160,14 €	2.274,21 €	2.455,43 €	2.655,47 €	2.878,21 €	3.122,58 €	3.295,21 €	3.477,92 €	3.669,61 €

Besondere Monatsentgelttabelle bei 13er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))

gültig ab 01. Januar 2018

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10
Bandobergrenze	bis	2.701,76 €	2.888,22 €	3.088,70 €	3.393,73 €	3.728,95 €	4.098,65 €	4.503,91 €	4.816,50 €	5.151,71 €	5.509,56 €
größer Zentralwert	von	2.344,60 €	2.498,35 €	2.667,28 €	2.930,27 €	3.220,21 €	3.538,18 €	3.888,48 €	4.157,94 €	4.445,72 €	4.755,07 €

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
Zentralwert	8. Stufe	2.344,59 €	2.498,34 €	2.667,27 €	2.930,26 €	3.220,20 €	3.538,17 €	3.888,47 €	4.157,93 €	4.445,71 €	4.755,06 €
	7. Stufe	2.291,29 €	2.437,86 €	2.596,83 €	2.847,27 €	3.124,27 €	3.428,23 €	3.762,35 €	4.016,73 €	4.288,34 €	4.579,36 €
	6. Stufe	2.239,01 €	2.378,41 €	2.526,81 €	2.765,35 €	3.029,42 €	3.318,28 €	3.635,17 €	3.875,54 €	4.130,98 €	4.404,75 €
	5. Stufe	2.185,71 €	2.317,94 €	2.458,36 €	2.682,35 €	2.933,50 €	3.208,34 €	3.509,07 €	3.734,33 €	3.973,62 €	4.229,07 €
	4. Stufe	2.132,41 €	2.257,46 €	2.389,69 €	2.600,02 €	2.838,65 €	3.097,32 €	3.381,89 €	3.592,05 €	3.816,25 €	4.054,46 €
	3. Stufe	2.079,11 €	2.196,99 €	2.322,04 €	2.518,32 €	2.742,72 €	2.987,38 €	3.255,77 €	3.450,87 €	3.658,88 €	3.878,76 €
	2. Stufe	2.026,84 €	2.137,54 €	2.254,39 €	2.439,91 €	2.647,86 €	2.877,45 €	3.128,58 €	3.309,66 €	3.501,51 €	3.704,16 €
Banduntergrenze	1. Stufe	1.973,54 €	2.077,06 €	2.186,74 €	2.360,99 €	2.553,34 €	2.767,51 €	3.002,48 €	3.168,47 €	3.344,15 €	3.528,47 €



unbesetzt

Kurzarbeit

1. Zulässigkeit

Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

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

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

3. Bezahlung

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

4. Zuschuss

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

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

**Anhang I
zum TV KT
Bestimmungen für Auszubildende im Sinne des
§ 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG**

Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG.

§ 2 Ausbildungsvergütung und Zulagen

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

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt:

Erhalten Auszubildende ein Urlaubsgeld nach § 6, beträgt die Ausbildungsvergütung ab 01. Januar 2018 abweichend von Satz 2 monatlich im

gültig ab	01.01.2018	01.07.2019	01.07.2020
1. Ausbildungsjahr	865,29 €	925,29 €	965,29 €
2. Ausbildungsjahr	935,21 €	995,21 €	1.035,21 €
3. Ausbildungsjahr	1.005,11 €	1.065,11 €	1.105,11 €
4. Ausbildungsjahr	1.075,04 €	1.135,04 €	1.175,04 €

Die Werte erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsbandentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatsbandentgelte. 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 Werte erhöhen.“

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 findet aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Juli 2019 und ab 01. Juli 2020 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung.

Sollten vor dem 01. Dezember 2014 eingestellte Dual Studierende aufgrund der bisherigen Regelungen Anspruch auf eine höhere Studienvergütung haben, so behalten sie diesen Anspruch für die Dauer ihrer Ausbildung.

- b) Bei einer Stufenausbildung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in der vorangegangenen Stufe des Ausbildungsberufs zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluss einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.
 - c) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhalten Auszubildende die ihnen nach Buchst. a zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.
- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungsvergütung gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
 - (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.
 - (4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 44 bis 48 und 50 TV KT vereinbart sind.

§ 3 Jährliche Zuwendung

Der Auszubildende erhält im Monat November eine jährliche Zuwendung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer der DB Kommunikationstechnik GmbH jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 4 Vermögenswirksame Leistung

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

Sollten Auszubildende aufgrund der bisherigen Regelungen Anspruch auf eine höhere vermögenswirksame Leistung haben, so behalten sie diesen Anspruch für die Dauer ihrer Ausbildung.

§ 5 unbesetzt

§ 6 Urlaubsgeld

Haben Auszubildende, die am 30. September 2016 schon und am 01. Oktober 2016 noch vom persönlichen Geltungsbereich des Anhangs I des TV KT erfasst sind, vor dem 01. November 2017 die Zahlung eines Urlaubsgelds gewährt, finden für die Höhe und die übrigen Modalitäten die für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen des § 5 EinfTV JTE TV KT sinngemäß Anwendung.

**Anhang II
zum TV KT
Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne des
§ 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG**

Regelungen für Dual Studierende

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG.

§ 2 Studienvergütung

- (1) a) Dual Studierende erhalten eine monatliche Studienvergütung.

Die monatliche Studienvergütung beträgt:

gültig ab	01.01.2018	01.01.2019	01.07.2019	01.07.2020
im ersten Studienjahr	1.005,67 €	1.005,67 €	1.065,67 €	1.105,67 €
im zweiten Studienjahr	1.066,56 €	1.066,56 €	1.126,56 €	1.166,56 €
im dritten Studienjahr	1.097,00 €	1.097,00 €	1.157,00 €	1.197,00 €
Im vierten Studienjahr		1.137,00 €	1.197,00 €	1.237,00 €

Sollten vor dem 01. Dezember 2014 eingestellte Dual Studierende aufgrund der bisherigen Regelungen Anspruch auf eine höhere Studienvergütung haben, so behalten sie diesen Anspruch für die Dauer ihrer Ausbildung.

- b) Ausbildungsintegriert Dual Studierende (DSa), - bei denen in das duale Studium eine duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) integriert ist -, erhalten abweichend von Buchst. a für die Dauer der Berufsausbildung die Ausbildungsvergütung gemäß Anhang I. Im Anschluss erhalten sie die Studienvergütung des dritten bzw. vierten Studienjahres nach Buchst. A entsprechend ihres Studienfortschrittes, vorausgesetzt ein Anspruch auf Urlaubsgeld nach § 4 besteht.

Haben DSa kein Urlaubsgeld nach § 4 gewählt, erhalten sie abweichend von Satz 2 eine Studienvergütung in Höhe von

gültig ab	01.01.2018	01.01.2019	01.07.2019	01.07.2020
im dritten Studienjahr	1.135,29 €	1.135,29 €	1.195,29 €	1.235,29 €
im vierten Studienjahr		1.175,29 €	1.235,29 €	1.275,29 €

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 findet aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Juli 2019 und ab 01. Juli 2020 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung.

- c) Praxisintegriert Dual Studierende (DSp) erhalten einen Studienbonus von 3.500,00 EUR, der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.
 - d) Die Beträge in Buchst. a und b erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsbandentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatsbandentgelte. 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 Werte erhöhen.
- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer der DB Kommunikationstechnik GmbH jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
 - (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungs-/Studienvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.
 - (4) Die Dual Studierenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten ab 01. Januar 2017 bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen, die für Arbeitnehmer nach §§ 44 bis 48 und 50 TV KT vereinbart sind.

§ 3

Jährliche Zuwendung für ausbildungsintegriert Dual Studierende

- (1) DSa erhalten im Monat November eine jährliche Zuwendung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer der DB Kommunikationstechnik GmbH jeweils geltenden Bestimmungen.
- (2) Die jährliche Zuwendung nach Abs. 1 vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat für den kein Anspruch auf Studienvergütung besteht.
- (3) Die Höhe der jährlichen Zuwendung in der Zeit der Berufsausbildung nach dem BBiG richtet sich abweichend von Abs. 1 nach der jährlichen Zuwendung für Auszubildende gemäß Anhang I.

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

- (4) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung der jährlichen Zuwendung die für die Arbeitnehmer der DB Kommunikationstechnik GmbH jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 4

Urlaubsgeld für ausbildungsintegriert Dual Studierende

Haben DSa, die am 30. September 2016 schon und am 01. Oktober 2016 noch vom persönlichen Geltungsbereich des Anhangs II des TV KT erfasst sind, vor dem 01. November 2017 die Zahlung eines Urlaubsgelds gewählt, finden für die Höhe und die übrigen Modalitäten die für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen des § 5 EinfTV JTE TV KT sinngemäß Anwendung.

§ 5

Vermögenswirksame Leistung

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

Sollten Dual Studierende aufgrund der bisherigen Regelungen Anspruch auf eine höhere vermögenswirksame Leistung haben, so behalten sie diesen Anspruch für die Dauer ihrer Ausbildung.

§ 6

unbesetzt

Anlage und Anhänge zum TV KT vom 14. Dezember 2018

Die dem TV KT angefügten Anlagen und Anhänge sind als Tarifregelung Bestandteil des TV KT. Dies sind:

Anlagen

Anlage 1	Obersätze
Anlage 2	Monatsbandentgelttabelle
Anlage 2a	Besondere Jahresentgelttabelle (Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage))
Anlage 2a	Besondere Jahresentgelttabelle (Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage))
Anlage 3	unbesetzt
Anlage 4	Kurzarbeit

Anhänge

Anhang I	Bestimmungen für Auszubildende im Sinne des § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG
Anhang II	Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne des § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG

Berlin/Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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

Für die Gewerkschaft

.....
(Geschäftsführerin der
DB Kommunikationstechnik GmbH)

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

.....
(Hauptgeschäftsführerin des AGV MOVE)

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