

Arbeitszeittarifvertrag
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
der DB Bahnbau Gruppe GmbH
(AZTV BBG)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Jahresarbeitszeit
 - § 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
 - § 2b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
 - § 2c Umsetzung des Wahlrechts
- § 3 Arbeitszeitkonten
- § 4 Überzeit
- § 5 Arbeitszeitbewertung
- § 6 Arbeitszeitverteilung
- § 7 Arbeitsbefreiung
- § 8 Urlaub
- § 9 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 10 Gültigkeit und Dauer

Anlage

Berechnungsformel Abweichungen vom Jahresarbeitszeit-Soll gemäß § 2 Abs. 3

Anhänge

- I Regelungen für Auszubildende
- II Regelungen für Dual Studierende

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Betrieblich:**
Für die Betriebe der DB Bahnbaugruppe GmbH.
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der DB Bahnbaugruppe GmbH.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) Arbeitnehmer, deren Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe übersteigen,
 - b) Arbeitnehmer, die Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - c) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten, unbeschadet tariflicher Verweisungsregelungen,
 - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV,
 - e) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.

- (3) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt der Anhang I zu diesem Tarifvertrag für Auszubildende der DB Bahnbaugruppe GmbH, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen.

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

§ 2 Jahresarbeitszeit

- (1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers (regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) beträgt ausschließlich der Pausen 2.036 Stunden im Jahresabrechnungszeitraum. Dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

Für Teilzeitarbeit gelten über § 8 TzBfG hinaus folgende Regelungen:

1. Das Einvernehmen über eine Arbeitszeitverteilung nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG ist schriftlich zu dokumentieren. Dabei kann auch auf eine konkrete Festlegung der Arbeitszeitverteilung verzichtet werden.
 2. In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.
 3. Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens nach zwei Wochen - das jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers mitzuteilen.
- (2) Der Abrechnungszeitraum beginnt am 01. Juni eines Jahres und endet am 31. Mai des Folgejahres. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Satz 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird die in Abs. 1 bestimmte Jahresarbeitszeit für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (3) Ist die Jahresarbeitszeit für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, z. B. bei Beginn und Ende, sowie Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Abrechnungszeitraumes, wird die Jahresarbeitszeit entsprechend angepasst.

§ 2a

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.

§ 2b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 2a 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)“ (Anlagen 1 und 2 Entgelttabellen B und D zum ETV BBG). 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.

- c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ (Anlagen 1 und 2 Entgelttabellen B und D zum ETV BGG). 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.
- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 2c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 2a oder § 2b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 2a oder § 2b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 2a oder § 2b mindestens für ein Kalenderjahr bzw. einen vollen Abrechnungszeitraum gebunden.
- (4) Die Wahlrechte nach § 2a und § 2b sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion nach § 2a um 52 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 2b von 6 Tagen entscheiden kann.

§ 3 Arbeitszeitkonten

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Jahresarbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend im Abrechnungszeitraum erfasst werden. Das Jahresarbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden zum Zweck der Abgrenzung von Stichtagsregelungen zum ersten Kalendertag gezählt. Die Berechnung von arbeitszeitbezogenen Zulagen bleibt hiervon unberührt.
- (3) Neben dem Jahresarbeitszeitkonto wird ein Ausgleichskonto geführt. In ihm werden Über- und Unterschreitungen nach Abs. 4 gebucht. Die Zeiten im Ausgleichskonto dienen in erster Linie dem Ausgleich witterungsbedingter Arbeitsausfälle, auch außerhalb der Schlechtwetterzeit. Das Guthaben auf dem Ausgleichskonto dient insgesamt der Vermeidung von Kurzarbeit.
Für Arbeitnehmer, die umlagepflichtig nach § 354 SGB III sind, gilt:
Die Zeiten auf dem Ausgleichskonto dienen der Vermeidung von saisonbedingtem Arbeitsausfall nach § 175 SGB III.
- (4) Wird am Ende eines Kalendermonats das sich aus 1/12 des regelmäßigen bzw. individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls ergebende durchschnittliche Monatsarbeitszeit-Soll über- oder unterschritten, wird am Ende eines Kalendermonats diese Über- oder Unterschreitung in das Ausgleichskonto übertragen.

- (5) Am Ende des Abrechnungszeitraumes werden Zeitguthaben im Ausgleichskonto größer 500 Stunden ausgezahlt.

Für Zeitguthaben größer 250 Stunden kann der Arbeitnehmer 6 Monate nach Beginn und am Ende des Abrechnungszeitraumes Auszahlung beanspruchen.

Die Betriebsparteien können einen von Satz 2 abweichenden Schwellenwert in einem Korridor zwischen 150 und 500 Stunden vereinbaren.

- (6) Anstelle der Auszahlung kann der Arbeitnehmer zum Ende des Abrechnungszeitraumes - erstmals zum 31. Mai 2012 - eine Übertragung der Überschreitung nach Abs. 5 in ein Langzeitkonto beantragen.
- (7) Am Ende des Abrechnungszeitraumes werden die Minusstunden auf dem Ausgleichskonto abzüglich der bereits aus dem Vorjahr übertragenen Minusstunden bis zu einer Höhe von minus 50 Stunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen. Darüber hinausgehende Minusstunden verfallen. Durch Nacharbeit im folgenden Abrechnungszeitraum entsteht keine Überzeit.

Im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. IHK-Meisterausbildung) kann ein von Satz 1 abweichender Schwellenwert vereinbart werden. Der Betriebsrat ist über die Abweichung zu informieren.

- (8) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Jahresarbeitszeitkonto nicht ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (9) Zeiten aus dem Ausgleichskonto führen nicht zu Überzeit.
- (10) Arbeitnehmern ist monatlich der Stand ihres Ausgleichskontos schriftlich mitzuteilen.
- (11) Endet das Arbeitsverhältnis, sind das Jahresarbeitszeitkonto und das Ausgleichskonto bis zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich auszugleichen. Ist das nicht möglich, werden Zeitguthaben mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Arbeitszeitschulden sind finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat.

§ 4 Überzeit

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers über die tarifvertraglich regelmäßige Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden am Ende des Abrechnungszeitraums geleistet wurde.
- (2) Wird am Ende eines Kalendermonats mehr als 1/12 der tarifvertraglich regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf Anordnung geleistet, so wird für die Überschreitung eine Überzeitzulage ÜZ 1 gemäß § 10 Abs. 1 ETV BBG gezahlt.
- (3) Für Überzeit nach Abs. 1 am Ende des Abrechnungszeitraumes, erhält der Arbeitnehmer eine Überzeitzulage ÜZ 2 gemäß § 10 Abs. 2 ETV BBG.

Für die Berechnung einer Überschreitung nach Abs. 1 wird das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers abzüglich eines Vortrages nach § 3 Abs. 7 mit

der Summe der monatlichen Über- und Unterschreitung nach § 3 Abs. 4 im Abrechnungszeitraum addiert und das Ergebnis mit dem Wert nach Abs. 1 verglichen.

- (4) Der monatliche Zahlbetrag der ÜZ 1 bzw. der jährliche Zahlbetrag der ÜZ 2 kann im Rahmen des § 4 Lzk-TV - erstmals zum 31. Mai 2012 - auch in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (5) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen (z.B. Gleitzeitregelung) selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen der Abs. 1 und 2.

§ 5 Arbeitszeitbewertung

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit-Soll zu bewerten.
- (2) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 der individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.
- (3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.
- (4) a) Bei Firmenreisen (Dienstreisen), bei denen der Arbeitnehmer außerhalb seines regelmäßigen Arbeitsortes tätig wird - bei Einsatzwechseltätigkeit nur für Firmenreisen, die im Zusammenhang mit Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen oder angeordneten Bahnarztterminen stehen -, 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.

- (5) 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. 4 Buchst. b.
- (6) Bei Rufbereitschaft und bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen wird die Entschädigung nicht gezahlt.

§ 6 Arbeitszeitverteilung

- (1) Der Verteilung der tarifvertraglich regelmäßigen Jahresarbeitszeit 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) 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.
- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung der betrieblichen Mitbestimmung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
 1. Die tägliche Arbeitszeit darf über § 3 ArbZG hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent.
 2. 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).
 3. Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.
 4. Arbeitnehmer, die regelmäßig Wochenendarbeit leisten, erhalten im Jahresabrechnungszeitraum 12 lange Wochenenden, welche die Kalendertage Samstag und Sonntag umfassen, mit einer Mindestdauer von 62 Stunden, in der Regel eines pro Kalendermonat.

Wird zwischen dem Standort, dem der Arbeitnehmer zugeordnet ist, und dem Einsatzort des Tages, an dem das lange Wochenende beginnt, bei Zugrundelegung

der günstigsten Verkehrsverbindung, eine einfache Wegezeit von 4 Stunden überschritten, verlängert sich die Mindestdauer nach Satz 1 auf 68 Stunden.

Die Gesamtzahl der Wochenenden ist als Jahresbruttowert zu verstehen.

Jedes dieser langen Wochenenden wird für die Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeitplanung berücksichtigt. Die Lage dieses Wochenendes wird dem Arbeitnehmer in der Regel 14 Tage im Voraus bekannt gegeben.

- (4) Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer mindestens 12 Stunden vor Arbeitsbeginn hierüber zu informieren.

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

Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer kurzfristiger, aber bis zum Arbeitsbeginn bekannt gegeben, werden 70 % der ausfallenden Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Erfolgt die Bekanntgabe erst nach Arbeitsbeginn, werden zusätzlich zu der bereits erbrachten Arbeitsleistung 100 % der ausfallenden Arbeitszeit angerechnet.

Im Falle des Abs. 5 kann auch kurzfristiger informiert werden.

- (5) Wird die Arbeitsleistung infolge ungünstiger Witterung (vgl. § 175 Abs. 6 SGB III) unmöglich und stehen anderweitige zumutbare Ersatztätigkeiten nicht zur Verfügung, wird abweichend von Abs. 4 die ausfallende Arbeitszeit nicht auf dem Jahresarbeitszeitkonto angerechnet.
- (6) Arbeitnehmern bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren.

Bei durch den Arbeitnehmer beantragten Freistellungen aus dem Guthaben des Ausgleichskontos findet Satz 1 keine Anwendung.

- (7) 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), mit Ausnahme der Unmöglichkeit nach Abs. 5, 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.

§ 7 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) | Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | 2 Tage |
| c) | Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage |
| d) | Teilnahme an der Bestattung von Großeltern, Schwiegereltern oder Geschwistern | 1 Tag |
| 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) | Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss und keine Dauerbehandlung vorliegt | Freistellung von der Arbeit für die tatsächlich zur Erledigung der ärztlichen Behandlung benötigte Zeit |
| i) | 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)

- j) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der DB Bahnbaugruppe GmbH beraten oder beschlossen werden

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

- (2) 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 Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

- (3) 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.

§ 8 Urlaub

- (1) Arbeitnehmer haben im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 30 Tage.
- (3) Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei, soweit dringende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Betriebsparteien. Sind sie arbeitsfrei und fallen in einem Kalenderjahr auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), vermindert sich in diesem Kalenderjahr die Urlaubsdauer um einen Tag.
- (4) Kann der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifvertragliche Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

- (5) 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.

Allgemeine Grundsätze:

1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs 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 der individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit nach § 2 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.

2. Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.
- (6) Arbeitnehmer erhalten bei Leistung von mindestens 400 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

§ 9

Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

§ 10

Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2021 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag vom 14. Dezember 2018.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine

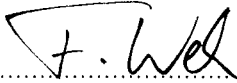
Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

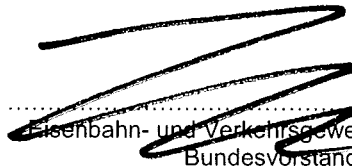


(Geschäftsführerin der
DB Bahnbau Gruppe GmbH)

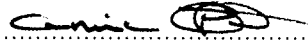


(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

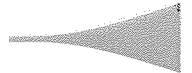
Für die Gewerkschaft



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Anlage zum AZTV BBG

Berechnungsformel Abweichungen vom Jahresarbeitszeit-Soll gemäß § 2 Abs. 3

Ist die Jahresarbeitszeit für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll gemäß § 2 Abs. 3 nach folgender Formel:

$$\text{Jaz}_{\text{Abw}} = \frac{T_{\text{Abw}} \times 5}{7 \times 261} \times \text{Jaz}_{\text{vereinb}}$$

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

Es bedeuten:

Jaz_{Abw} = Jahresarbeitszeit des abweichenden Abrechnungszeitraums

T_{Abw} = Anzahl der Kalendertage

Regelungen für Auszubildende**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Abs. 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV, die vom Geltungsbereich des AZTV BBG erfasst sind.

**§ 2
Ausbildungszeit**

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer der DB Bahnbau Gruppe GmbH gelten, sinngemäß.

Ausführungsbestimmung

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

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

Regelungen für Dual Studierende**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Abs. 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV, die vom Geltungsbereich des AZTV BBG erfasst sind.

**§ 2
Betriebliche Einsatzbestimmungen / Erholungsurlaub / Freistellungen**

- (1) Die regelmäßige Einsatzzeit während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden beträgt durchschnittlich 38 Stunden in der Woche.
- (2) Im Übrigen richten sich während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden die anzuwendenden Bestimmungen, Erholungsurlaub und Freistellungen nach den für die Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen des AZTV BBG.

Anhänge und Anlagen zum AZTV BBG vom 17. September 2020

Die dem AZTV BBG angefügten Anlagen und Anhänge sind als Tarifregelungen Bestandteil des AZTV BBG.

Anlage

Berechnungsformel Abweichungen vom Jahresarbeitszeit-Soll gemäß § 2 Abs. 3

Anhänge

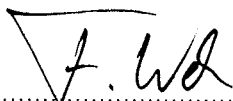
- I Regelungen für Auszubildende
- II Regelungen für Dual Studierende

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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



(Geschäftsführerin der
DB Bahnbau Gruppe GmbH)



(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

