

**Arbeitszeittarifvertrag  
für die Arbeitnehmer der  
DB Fahrwegdienste GmbH**

**(AZTV FWD)**

**in der Fassung vom 14.12.2018**

## **Inhalt**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Jahresarbeitszeit
  - § 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
  - § 2b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
  - § 2c Umsetzung des Wahlrechts
- § 3 Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung
- § 4 Verteilung der Arbeitszeit
- § 5 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 6 Überzeitarbeit
- § 7 Zeitkonten
- § 8 bleibt frei
- § 9 Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht
- § 10 Erholungsurlaub
- § 11 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung
- § 12 Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung
- § 13 Rufbereitschaft
- § 14 Abweichungen von der Arbeitszeitverteilung
- § 15 Arbeitszeit bei Firmenreisen
- § 16 Inkrafttreten/Schlussbestimmungen

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nachfolgend Arbeitnehmer genannt, des Bereichs Fahrwegdienste der DB Fahrwegdienste GmbH die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des MTV DB Fahrwegdienste fallen.

## **§ 2 Jahresarbeitszeit**

- (1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen 2.088 Stunden im Arbeitszeitjahr, das jeweils am 01. September beginnt und am 31. August des Folgejahres endet.
- (2) Eine von der Regularbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit individuell als Vollzeit- oder Teilzeitarbeit – ggf. auch befristet – vereinbart werden.
- (3) Vollzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von 1.984 bis 2.140 Stunden (dies entspricht einem Durchschnitt von 38 bis 41 Stunden/Woche).
- (4) Teilzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von weniger als 1.984 Stunden (dies entspricht einem Durchschnitt von weniger als 38 Stunden/Woche).
- (5) Wünscht der Arbeitnehmer eine Verringerung seines Arbeitszeitvolumens, so ist dem Rechnung zu tragen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; es gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der jeweils geltenden Fassung.
- (6) Wünscht der Teilzeitarbeitnehmer, dass seine reduzierte Arbeitszeit wieder der ehemaligen Vollzeitarbeitszeit angepasst wird, hat dies grundsätzlich Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.

Bis 31. Dezember 2020 gilt § 2a wie folgt:

## **§ 2a 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).

Ab 01. Januar 2021 gilt § 2a wie folgt:

**§ 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.

Bis 31. Dezember 2020 gilt § 2b wie folgt:

**§ 2b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 alternativ zu § 2a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Regelarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (Anlage 2a zum ETV FWD). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Regelarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2021 gilt § 2b wie folgt:

**§ 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)“ (Anlage 2a zum ETV FWD). 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)“ (Anlage 2b zum ETV FWD). 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. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 2a erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.
- (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 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 § 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 Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung**

- (1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei der DB Fahrwegdienste GmbH kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die Regelarbeitszeit für bestimmte Niederlassungen, einzelne Funktionsbereiche und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 2 festgelegt wird.
- (2) Die Festlegung einer regelmäßigen Jahresarbeitszeit von mehr als 2.140 Stunden oder weniger als 1.984 Stunden ist nur durch Betriebsvereinbarung möglich, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf.
- (3) Zum Erhalt des bisherigen monatlichen Auszahlungsbetrages können tarifvertragliche Leistungen durch Betriebsvereinbarung zeitlich umverteilt werden.

### **§ 4 Verteilung der Arbeitszeit**

- (1) Der Verteilung der Jahresarbeitszeit werden grundsätzlich 261 Kalendertage zugrunde gelegt. Die Arbeitszeit kann innerhalb des Arbeitszeitjahres auf die Wochentage Montag bis Sonntag auch ungleichmäßig verteilt werden. Hierbei sind die Belange der

Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen. 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) Für ein flexibles Arbeitszeitmanagement des Arbeitgebers gelten für die Dauer und Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten, Ruhepausen bzw. Kurzpausen insbesondere folgende Regelungen:
- a) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlichen (z. B. Unfallverhütungsvorschriften) und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen.
  - b) Die tägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich nicht mehr als 10 Stunden betragen. Sie kann gem. § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf mehr als 10 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist.
  - c) Die Ruhezeit kann gem. § 7 Abs. 1 ArbZG auf bis zu 9 Stunden gekürzt werden.
  - d) An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben gem. § 12 Nr. 4 ArbZG auf bis zu 12 Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Sonn- und Feiertage erreicht werden.
  - e) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.
  - f) Ersatzruhetag für den Arbeitnehmer, der an einem Sonntag oder an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, ist der nächste arbeitsfreie Werktag des Arbeitnehmers.

## **§ 5**

### **Beginn und Ende der Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweiligen vorgeschriebenen Einsatzort bzw. Arbeitsplatz. Bei wechselnden Einsatzorten innerhalb eines Arbeitseinsatzes wird die Wegezeit auf die Arbeitszeit angerechnet.

## **§ 6**

### **Überzeitarbeit**

- (1) Überzeitarbeit ist die auf Anordnung über 2.088 Stunden, bei höherer individuell vereinbarter oder durch Betriebsvereinbarung festgelegter Jahresarbeitszeit, die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit, jeweils abzüglich des Vortrages nach § 7 Abs. 4 Satz 1. Satz 1 gilt auch für den Teilzeitarbeitnehmer.

- (2) Überzeitarbeit kann - unter Berücksichtigung von § 7 Abs. 4 Satz 1 - auf Antrag des Arbeitnehmers je Stunde Überzeitarbeit mit 1/174 seines individuellen Monatstabellenentgelts ausbezahlt werden.

Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf eines Abrechnungszeitraums (§ 2 Abs. 1) Verhandlungen aufnehmen, um zu entscheiden, ob die aktuelle Personalbedarfs-/ Personalbestandssituation die Anwendung des § 6 Abs. 2 für diesen Abrechnungszeitraum weiterhin zulässt.

Sollte zwischen den Tarifvertragsparteien bis zum 31. Mai des jeweiligen Abrechnungszeitraums keine Einigung erzielt worden sein, so findet § 6 Abs. 2 Satz 1 keine Anwendung.

## **§ 7 Zeitkonten**

- (1) 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.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 Stunden der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung kann der Arbeitnehmer eine vollständige oder auch teilweise Übertragung voller Stunden in das Langzeitkonto beantragen, soweit die Stunden nicht nach § 6 Abs. 2 abgegolten wurden. Die nicht in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten werden ebenfalls auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer sechs Monate 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.

- (5) Nicht erbrachte Arbeitszeit wird bis zu einem Volumen von 1/24 seiner individuellen Jahresarbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Arbeitszeitjahres vorgetragen; sie ist unter Beachtung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ausschließlich innerhalb des folgenden Arbeitszeitjahres nachzuarbeiten. Durch Nacharbeit entsteht keine Überzeit.
- (6) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (7) 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 (§ 6 Abs. 2 AZTV FWD bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 2 ETV DB Fahrwegdienste 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 Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 17 ETV DB Fahrwegdienste sinngemäß.

## **§ 8 bleibt frei**

## **§ 9 Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht**

- (1)
  - a) An einem gesetzlichen Feiertag (maßgeblich sind die am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften), der auf einen der Tage Montag bis Freitag fällt (Wochenfeiertag), erhält jeder Arbeitnehmer 1/261 seiner individuellen Jahresarbeitszeit im Arbeitszeitkonto gebucht. (Durchschnittsprinzip)
  - b) Soweit an gesetzlichen Wochenfeiertagen tatsächlich gearbeitet wird, ist diese Arbeitszeit zusätzlich zu Buchstabe a im Arbeitszeitkonto zu buchen. Mit der Zeitgutschrift nach Buchst. a ist der Anspruch auf einen Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 ArbZG abgegolten.
- (2) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit, sowie jede weitere Arbeitsbefreiung mit und ohne Entgeltfortzahlung ist mit der geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Arbeitszeitkonto zu buchen (Ausfallprinzip). Ist der Arbeitnehmer (noch) nicht zur Arbeit eingeteilt (z.B. Dispo-Woche), ist das Durchschnittsprinzip anzuwenden. Satz 1 gilt entsprechend für unentschuldigte Arbeitszeitversäumnisse. Fällt der Arbeitsausfall bzw. die Arbeitsbefreiung nach Satz 1 auf einen Wochenfeiertag, so erfolgt ausschließlich eine Anrechnung nach Abs. 1 Buchstabe a.
- (3) Bei einem Arbeitnehmer mit einem von der Regelarbeitszeit abweichenden Arbeitszeitsoll ist bei der Umsetzung des Durchschnittsprinzips sinngemäß zu verfahren.



## § 10 Erholungsurlaub

- (1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt:
- |  |                 |
|--|-----------------|
| im ersten Beschäftigungsjahr                     | 22 Urlaubstage, |
| nach Vollendung des ersten Beschäftigungsjahres  | 23 Urlaubstage, |
| nach Vollendung des dritten Beschäftigungsjahres | 24 Urlaubstage, |
| nach Vollendung des fünften Beschäftigungsjahres | 25 Urlaubstage, |
| nach Vollendung des siebten Beschäftigungsjahres | 27 Urlaubstage, |
| nach Vollendung des neunten Beschäftigungsjahres | 28 Urlaubstage, |
| nach Vollendung des elften Beschäftigungsjahres  | 30 Urlaubstage. |
- (2) Erhöht sich im laufenden Urlaubsjahr der Urlaubsanspruch nach Abs. 1, erfolgt die Berechnung des erhöhten Urlaubsanspruchs nach Vollendung des Beschäftigungsjahres anteilmäßig.

### *Ausführungsbestimmung*

*Bei der Ermittlung der Anzahl der Beschäftigungsjahre werden auch Zeiten nach § 2 Abs. 1 KonzernRTV berücksichtigt, sofern der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der DB Fahrwegdienste GmbH begründet hat.*

Sofern der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres nicht regelmäßig planmäßig an 5 Arbeitstagen in der Woche zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, ist ihm ein insgesamt gleichwertiger Urlaub zu gewähren.

- a) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes nach Satz 1. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.
- b) Im übrigen vermindert sich der Urlaubsanspruch nach Satz 1 für jeden vollen Kalendermonat einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
- c) Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Kalenderjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - und einmal im Kalenderjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (3) Urlaubstage sind alle Werktage mit Ausnahme der Samstage.
- (4) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus wichtigen betrieblichen Gründen nicht im laufenden Kalenderjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens zum 31. März 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 Werktag, der dem Kalendertag vorangeht, an dem wieder planmäßig Arbeit zu verrichten ist.

- c) 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.
- (5) Ein Urlaubstag ist mit 1/261 der jeweils individuell vereinbarten Arbeitszeit des Arbeitnehmers in seinem Arbeitszeitkonto zu buchen (Durchschnittsprinzip).

## § 11 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB bei folgenden Anlässen und in folgendem Umfang::
- a) Eigene Eheschließung / Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft 2 Tage
  - b) Eigene Silberhochzeit / 25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft 1 Tag
  - c) Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin/ Lebenspartnerin 1 Tag
  - d) Tod des in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners/ Lebenspartners 1 Tag
  - e) Tod eines
    - eigenen oder
    - mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes
 bis zum 18. Lebensjahr 2 Tage
  - f) Tod eines Elternteils 2 Tage
  - g) Tod der Stiefeltern, Großeltern, Geschwister oder Schwiegereltern, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, zur Teilnahme an der Beisetzung 1 Tag
  - h) Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand einmal innerhalb eines Zeitraumes von 1 Jahr 1 Tag
  - i) Schwere Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitgliedes, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfestellung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) 1 Tag
  - j) 25-, 40-, und 50 jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers 1 Tag
  - k) Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetz während der Arbeitszeit nicht entziehen kann \*

- l) bei Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der vertragsschließenden Gewerkschaften an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der DB Fahrwegdienste GmbH beraten oder beschlossen werden \*
- m) bei einem beruflich bedingten Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 2 Tage

\* = erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Entgeltanspruch gegenüber der DB Fahrwegdienste GmbH.

Ein Entgeltanspruch entfällt auch dann, wenn der Arbeitnehmer Beschuldigter oder Partei ist.

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

## **§ 12**

### **Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung**

- (1) Dem Arbeitnehmer kann auf Antrag eine Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts grundsätzlich bis zu 3 Jahren gewährt werden, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) Während einer Arbeitsbefreiung nach Abs. 1 ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Nach Ablauf der Arbeitsbefreiung hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz, sondern nur auf Weiterbeschäftigung bei der DB Fahrwegdienste GmbH, möglichst entsprechend seiner früheren Tätigkeit.
- (3) Die Zeit einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen nach Abs. 1 zählt nicht zur Betriebszugehörigkeit gem. § 3 MTV DB Fahrwegdienste.
- (4) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands, dem der Arbeitnehmer angehört und an Tagungen von 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.

### **§ 13 Rufbereitschaft**

- (1) Rufbereitschaft ist das sich Bereithalten des hierzu verpflichteten Arbeitnehmers außerhalb der geplanten Arbeitszeit. Die Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit ist zu gewährleisten.

Mit Zustimmung des Betriebsrates können hiervon abweichende Regelungen getroffen werden.

- (2) Die Dauer eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft ist als Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto zu buchen.
- (3) Im Zusammenhang mit Einsätzen während der Rufbereitschaft kann die Ruhezeit gem. § 7 Abs. 2 ArbZG auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden. Ein entsprechender Ausgleich muss innerhalb von 2 Wochen erfolgen.
- (4) Die weitere Ausgestaltung der Rufbereitschaft erfolgt durch eine Betriebsvereinbarung.

### **§ 14 Abweichungen von der Arbeitszeitverteilung**

- (1) Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit von bis zu 10 Minuten Dauer werden nicht berücksichtigt.
- (2) Fällt Arbeit aus, so gilt für die Buchung von Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers folgendes:
  - a) Wird der Arbeitnehmer bis zum Ende der vorausgehenden Arbeitsleistung, bei einer Arbeitsunterbrechung von mehr als 24 Stunden bis zum Ende des vorausgehenden Werktages über den Arbeitsausfall informiert, erfolgt keine Buchung der ursprünglich geplanten und ausfallenden Arbeitszeit.
  - b) Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer kurzfristiger, aber bis zum Arbeitsbeginn bekannt gegeben, werden 50% der ausfallenden Arbeitszeit, mindestens jedoch 4 Stunden gebucht.
  - c) Erfolgt die Bekanntgabe erst nach Arbeitsbeginn, werden zusätzlich zu der bereits erbrachten Arbeitsleistung 50% der ausfallenden Arbeitszeit gebucht, insgesamt jedoch mindestens 4 Stunden.
- (3) Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung oder eines Urlaubs fallen.

Bis einschließlich 31. Dezember 2019 gilt § 15 in der folgenden Fassung:

### **§ 15**

#### **Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung, Reisezeit**

- (1) Bei Firmenreisen gilt grundsätzlich nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit. Es wird jedoch mindestens 1/261 der individuellen Jahresarbeitszeit pro Arbeitstag berücksichtigt.
- (2) Nimmt die tatsächliche betriebliche Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort keinen vollen Arbeitstag in Anspruch, ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen.

Ab 01. Januar 2020 gilt § 15 in der folgenden Fassung:

### **§ 15**

#### **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.

## § 16

### Inkrafttreten/Schlussbestimmungen

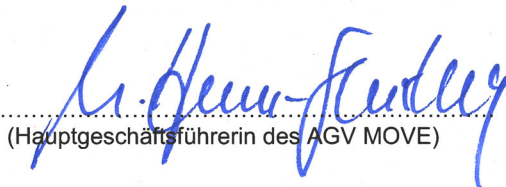
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den AZTV FWD vom 12. Dezember 2016.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.
- (2a) Abweichend von Abs. 2 richtet sich die Kündigung, Änderung bzw. Beendigung der geänderten bzw. ergänzten Bestimmungen, die für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV vereinbart sind, ausschließlich nach den einschlägigen Bestimmungen des § 40 BeSiTV.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages im Widerspruch zu gesetzlichen Regelungen stehen, verpflichten sich die Parteien unverzüglich die im Widerspruch stehenden Regelungen zu ersetzen. Diese Regelung soll der zu ersetzenden Regelung möglichst nahe kommen, alle weiteren Regelungen bleiben hiervon unberührt.

Berlin/Frankfurt am Main, 14. Dezember 2018

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

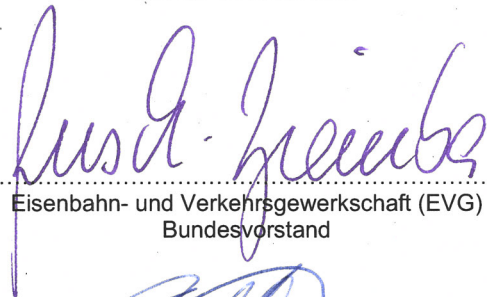


(Geschäftsführer der  
DB Fahrwegdienste GmbH)




(Hauptgeschäftsführerin des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand