

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer
der DB Fahrwegdienste GmbH
(MTV DB Fahrwegdienste)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 3 Betriebszugehörigkeit
- § 4 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- § 5 Arbeitskleidung, Ausrüstung und Arbeitsmittel
- § 6 Haftung
- § 7 Fortbildung/Weiterbildung
- § 8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Elternschaft
- § 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 9a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente
- § 10 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
- § 11 Ausschlussfrist
- § 12 Inkrafttreten/Schlussbestimmungen

- Anlage 1 Regelungen zur Kurzarbeit
- Anlage 2 aufgehobene Bestimmungen

- Anhang Regelungen bei Überleitung
- Anlage zum Anhang

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die bei der DB Fahrwegdienste GmbH (nachfolgend Arbeitgeber genannt) beschäftigt sind.
- (2) Der Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als es die höchste tarifvertragliche Entgeltgruppe verlangt, und die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifvertragliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - c) Arbeitnehmer, die nur zu Aus- und Fortbildungszwecken zeitweise in der Gesellschaft tätig sind.
- (3) Der Anhang gilt für die Arbeitnehmer,
 - a) deren Arbeitsverhältnis gemäß § 613a BGB von einem der in der Anlage zum Anhang genannten Unternehmen auf die DB Fahrwegdienste GmbH übergeht

oder
 - b) die das Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage zum Anhang genannten Unternehmen einvernehmlich gelöst haben und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der DB Fahrwegdienste GmbH begründen.
- (4) Abs. 3 gilt ausschließlich für Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die bzw. der Einstellung der DB Fahrwegdienste GmbH unter den allgemeinen Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrag gefallen ist. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern am Tag vor der Einstellung bei der DB Fahrwegdienste GmbH die Hauptpflichten aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis aufgrund des Abschlusses eines Integrationsvertrages gem. § 14 Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) verändert wurden.

§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Die Probezeit beträgt 6 Monate. Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder diese verkürzt werden. Die Dauer der Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren.
- (3) Wird ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung beim Arbeitgeber für eine Tätigkeit, die überwiegend der Tätigkeit des erlernten Ausbildungsberufes entspricht, bei der Gesellschaft, bei der er die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, eingestellt, so wird auf eine Probezeit verzichtet.

- (4) Der Arbeitnehmer erhält eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages. Die Vertragssprache ist Deutsch.

§ 3

Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer ununterbrochen beim Arbeitgeber zurückgelegt hat bzw. von deren Rechtsvorgängern anerkannt wurde. Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Wege des § 613a BGB von einem Unternehmen des DB Konzerns auf den Arbeitgeber übergeht, gilt als Zeit der Betriebszugehörigkeit auch die Zeit, die beim vorherigen Arbeitgeber zurückgelegt bzw. von diesem angerechnet wurde.
- (2) Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis an ein befristetes bei dem selben Arbeitgeber an, so gilt auch die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als Zeit der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Wird der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung beim Arbeitgeber in einem anerkannten Ausbildungsberuf für eine Tätigkeit, die überwiegend der Tätigkeit des erlernten Ausbildungsberufs entspricht, eingestellt, gilt die Ausbildungszeit als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

§ 4

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat ohne Änderung des Arbeitsvertrages, bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse, jede ihm übertragene Tätigkeit auszuüben – auch an wechselnden Arbeitsorten und in anderen Niederlassungen – die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (3) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung ohne Änderung des Arbeitsvertrages einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sind hierbei zu beachten. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung, Ausbildung und Eignung Rechnung tragen. Dem Arbeitnehmer ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen.
- (4) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (5) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Bestimmungen der Anlage 1 zulässig.
- (6) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Ausübung untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Bean-

spruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistungen beeinträchtigen. Eine Ablehnung ist dem Arbeitnehmer zeitnah schriftlich zu begründen.

- (7) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Schichtbeginn über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich Mitteilung zu machen.

Der Arbeitnehmer, der durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist und dessen krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als drei Kalendertage dauert, hat zusätzlich zu Satz 1 eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden Werktag vorzulegen.

In begründeten Einzelfällen kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

- (8) a) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Betriebsarztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten geeigneten Person feststellen zu lassen.
- b) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel an der Tauglichkeit des Arbeitnehmers, kann er durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Betriebsarztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten geeigneten Person feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer für die konkret auszuführende Tätigkeit weiterhin tauglich ist.
- c) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Buchstaben a) und b) angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer schriftlich bekannt zu geben.
- d) Die Kosten der Untersuchungen (einschließlich eventueller hierdurch tatsächlich entstandener Reisekosten) trägt der Arbeitgeber.
- e) Soweit der Arbeitnehmer die Ergebnisse der Tauglichkeitsuntersuchungen in schriftlicher Form erhält, hat er diese dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen.
- (9) Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über betriebliche und datenschutzrechtliche Angelegenheiten verpflichtet.
- (10) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Voraussetzungen des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Familienstandsveränderungen, die Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, der Eintritt einer Erwerbsminderung, der Bezug einer Unfallrente etc., sind dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
- (11) Sofern es bei einem Arbeitnehmer zu Lohn-/ Gehaltspfändungen kommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, für seinen diesbezüglichen Aufwand 15,00 EUR pro Monat vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten.
- (12) Der Arbeitnehmer, der einer diesen Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaften angehört, ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird und keine Störung der Arbeitsabläufe eintritt.

Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.

Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung, und wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 5

Arbeitskleidung, Ausrüstung und Arbeitsmittel

- (1) Die für die Ausübung der Tätigkeiten erforderliche und vom Arbeitgeber gewünschte Arbeitskleidung und Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleiben sein Eigentum.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm in sauberem und tragfähigem Zustand übergebene Arbeitskleidung, Ausrüstungsgegenstände sowie Arbeitsmittel in Ordnung zu halten. Die Kosten für notwendige Reparaturen trägt der Arbeitgeber, sofern die Reparaturen aufgrund von Verschleiß und ordnungsgemäßem Gebrauch in der Arbeitszeit resultieren.
- (3) Die Arbeitskleidung muss und darf nur während der Arbeitszeit getragen werden. Ausgenommen hiervon sind Fahrten vom und zum Arbeitsort. Für vorsätzliche und grob fahrlässige Beschädigungen und/oder Verlust hat der Arbeitnehmer Schadenersatz zu leisten.
- (4) Sofern der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft seine Arbeitskleidung und Ausrüstungsgegenstände nicht ordnungsgemäß übergibt, ist der Arbeitgeber berechtigt, nach Verhältnismäßigkeit bis maximal 300,00 EUR vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten.

§ 6

Haftung

- (1) Der Arbeitnehmer haftet 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 Schadensersatzes sind die Gesamtumstände des jeweiligen Schadensfalles sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung auf das sechsfache des garantierten monatlichen Einkommens, jeweils bezogen auf den Monat des Schadenseintritts, begrenzt werden.
- (4) Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist die Höhe der Ersatzforderung im Verhältnis zur Haftung bei grober Fahrlässigkeit gemäß Abs. 3 zu gewichten; sie darf nicht die Höchstbeträge nach Abs. 3 übersteigen.

§ 7 Fortbildung/Weiterbildung

- (1) Der Arbeitgeber ermöglicht dem Arbeitnehmer, sich im Rahmen der Fortbildung rechtzeitig auf Anforderungen vorzubereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen und organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Arbeitgeber zur persönlichen und fachlichen Fortbildung angebotenen Maßnahmen wahrzunehmen, soweit ihm dies aufgrund seiner persönlichen Verhältnisse zugemutet werden kann.
- (2) Der Arbeitgeber unterstützt Aktivitäten des Arbeitnehmers, die – ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz erforderlich zu sein – der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz dienen und damit auch die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen. Soweit es die betrieblichen Belange zulassen und andere Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden, soll bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit auf die zeitliche Lage von Weiterbildungsmaßnahmen, an denen ein Arbeitnehmer freiwillig teilnimmt, Rücksicht genommen werden.

§ 8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Elternschaft

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.
- (2) Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit gemäß BerzGG befinden, sind bei Fort- und Weiterbildungen ebenfalls zu berücksichtigen.

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet:
 - a) durch Kündigung,
 - b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Beendigung der Arbeitsaufgabe, für die es vereinbart wurde,
 - c) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - d) bei Ausscheiden aufgrund der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze,
 - e) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (2) a) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

b) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

c) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 5 Werktagen gekündigt werden.

- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann unabhängig von der Befristung vorzeitig mit den vorgenannten Kündigungsfristen ordentlich gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- (5) Der Arbeitnehmer hat bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Aus besonderem Anlass hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszudehnen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat.
- (6) Dem mindestens 55 jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren, der Mitglied einer der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften ist, kann nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt oder er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt. Das Gleiche gilt bei einem Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit seit dem 31. Dezember 2003 dessen am 31. Dezember 2003 wirksame Kündigungsbeschränkung fortgilt.

§ 9a

Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

- (1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

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

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 seine Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis 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 das Arbeitsverhältnis endet.
 - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer 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. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.
- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber 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.

§ 10 Arbeitsrechtsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.

§ 11 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei 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.

§ 12 Inkrafttreten/Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (3) Dieser Tarifvertrag und der gleichzeitig abgeschlossene ETV FWD sowie der AZTV FWD ersetzen die in der Anlage 2 genannten Regelungen und regeln deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Fahrwegdienste GmbH neu. Soweit dadurch bis zum 31. Dezember 2009 geltende tarifliche Regelungen nach dem 01. Januar 2010 nicht weitergelten, ist dies von den Tarifvertragsparteien gewollt. Auch soweit bis zum 31. Dezember 2009 geltende tarifliche Regelungen in den ab 01. Januar 2010 geltenden tariflichen Regelungen keine Erwähnung oder ausdrückliche Regelung erfahren, gelten sie ausdrücklich als mit Ablauf des 31. Dezember 2009 ohne Nachwirkung aufgehoben.
- (4) 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. Mai 2010

**§ 1
Job-Ticket/Fahrtkostenzuschuss**

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Gewährung eines Job-Tickets nach den Bestimmungen des § 33 ZTV in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Soweit in der DB Fahrwegdienste GmbH, auf die das Arbeitsverhältnis übergegangen ist bzw. bei der der Arbeitnehmer eingestellt wurde, Regelungen zu einem Job-Ticket/Fahrtkostenzuschuss tarifvertraglich vereinbart sind, können Arbeitnehmer wählen, ob sie
 - a) abweichend von Abs. 1 die Regelung der DB Fahrwegdienste GmbHoder
 - b) das Job-Ticket nach Abs. 1in Anspruch nehmen möchte. Arbeitnehmer haben dies ihrem Arbeitgeber spätestens im Zeitpunkt des Übergangs seines Arbeitsverhältnisse bzw. der Einstellung mitzuteilen.
- (3) Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Gewährung persönlicher Fahrvergünstigung.

**§ 2
Betriebliche Altersversorgung**

Der "Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)" findet weiterhin Anwendung, soweit Arbeitnehmer am Tag vor dem Wirksamwerden des Betriebsübergangs auf bzw. der Einstellung bei DB Fahrwegdienste GmbH unter den Geltungsbereich des ZVersTV gefallen sind.

**Anlage
zum Anhang
zum MTV FWD**

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 KonzernRatioTV
Konzernleitung	
	Deutsche Bahn AG
	DB Gastronomie GmbH
	DB GesundheitsService GmbH
Infrastruktur und Dienstleistungen	
	DB Services Immobilien GmbH
	DB Services Technische Dienste GmbH
	DB Energie GmbH
	DB Netz AG
	DB Bahnbau GmbH
	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
	DB ProjektBau GmbH
	DB Station&Service AG
DB Systems GmbH	
Personenverkehr	
	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	DB Regio NRW GmbH
	Regionalbahn Schleswig-Holstein GmbH
DB Stadtverkehr GmbH	
S-Bahn Hamburg GmbH	
	DB Vertrieb GmbH
Transport und Logistik	
	Railion Deutschland AG

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.

**Anlage 2
zum MTV DB Fahrwegdienste**

Aufgehobene Tarifverträge

1. Arbeitszeittarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Services Südost GmbH, Bereich Fahrwegdienste (AZTV FWD) vom 16. Dezember 2003
2. Tarifvertrag über die Anpassung der Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmer der DB Services Südost GmbH - Bereich Fahrwegdienste -als Voraussetzung für die Aufnahme in den Geltungsbereich des Beschäftigungssicherungstarifvertrags (BeSiAnpassungsTV DB Services Südost FWD) vom 11. April 2005
3. Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Services Südost GmbH, Bereich Fahrwegdienste (ETV FWD) vom 16. Dezember 2003