

**Arbeitszeittarifvertrag für  
die Arbeitnehmer der  
DB System GmbH  
(AZTV DB System)**

## **Inhalt**

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

§ 2b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

§ 2c Umsetzung des Wahlrechts

§ 3 Zeitlich befristete Arbeitszeitanpassungen

§ 4 Pauschale Mehrarbeit

§ 5 Überzeit

§ 6 Zeitsouveränität

§ 7 Mehrarbeit bei Zeitsouveränität

§ 8 Arbeitszeitverteilung

§ 9 Absenkung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer

§ 10 Verrechnung der Abwesenheitszeit durch Ausfalltage im Arbeitszeitkonto, Wochenfeiertage, Arbeitsversäumnis

§ 11 Rufbereitschaft

§ 12 Firmenreisen

§ 13 Arbeitszeitkonto

§ 14 Langzeitkonto

§ 15 Regelungsvorbehalt

§ 16 Schlussbestimmung

Anhänge

I Regelungen für Auszubildende

II Regelungen für Dual Studierende

## **Präambel**

Die Herausforderungen an ein kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen verlangen flexible Arbeitszeitregelungen. Die Vertragsparteien haben daher Regelungen geschaffen, die sowohl den Interessen der Arbeitnehmer als auch den besonderen Anforderungen der DB Systel GmbH entsprechen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der DB Systel GmbH in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, sofern sie unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des MTV DB Systel fallen. Die Bezeichnung „Arbeitnehmer“ gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen.
- (2) Abweichend von Abs. 1 gilt für Auszubildende der DB Systel GmbH, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen, Anhang I zu diesem Tarifvertrag.
- (3) Abweichend von Abs. 1 gilt für Dual Studierende der DB Systel GmbH die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen, Anhang II zu diesem Tarifvertrag.

## **§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) a) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden im Kalenderjahr; dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden.
- b) Abweichend von Buchst. a gilt für Arbeitnehmer die am 31. Dezember 2004 bzw. für Arbeitnehmer mit außertariflichem Arbeitsvertrag der ehemaligen DB Telematik GmbH am 30. April 2010 eine individuell vereinbarte Arbeitszeit von 2.088 Stunden vereinbart hatten, ab 01. März 2011 eine um 52 Stunden erhöhte individuell vereinbarte Arbeitszeit von 2.140 Stunden im Kalenderjahr mit Anpassung des Entgelts.

Die Arbeitnehmer können bei entsprechender Anpassung ihres individuellen Bandentgeltes eine Arbeitszeit gemäß Buchst. a vereinbaren.

- c) Für Arbeitnehmer die eine individuell vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 1.827 Stunden im Kalenderjahr vereinbart haben, erhöht sich ab 01. März 2011 die individuell vereinbarte Arbeitszeit im Kalenderjahr im Verhältnis von 2.088 zu 2.036 Stunden ohne Anpassung des Entgelts.

- (2) Als Teilzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 1.827 Stunden im Kalenderjahr; dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden.

Wenn Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, gelten nachfolgende Regelungen:

- a) Die 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 der Arbeitnehmer 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 den Arbeitnehmern 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 Systel 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) Die DB Systel GmbH 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 Systel GmbH einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (3) Das Teilzeitarbeitsvolumen (Abs. 2) 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.
- (4) Der Wunsch der Teilzeitarbeitnehmer, ihre Teilzeitarbeit wieder der regelmäßigen Vollzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich der Teilzeitarbeitnehmer.
- (5) Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens nach zwei Wochen - die jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer mitzuteilen.

- (6) Das tarifliche Monatsbandentgelt nach ETV DB System beruht auf der Basis einer Arbeitszeit ausschließlich der Pausen von 2.036 Stunden pro Kalenderjahr (Referenzarbeitszeit); dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden. Bei einer hiervon abweichenden individuellen Arbeitszeit erfolgt eine proportionale Anpassung.
- (7) Das jährliche Arbeitszeitsoll ist sowohl bei unterjährigem Ein- und Austritt als auch bei Veränderung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit anzupassen.

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

#### **§ 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung**

Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit 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 § 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 alternativ zu § 2a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) a) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach den Entgelttabellen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ (Anlage 4 und 4a ETV DB System). Arbeitnehmer mit einer individuell vereinbarten Arbeitszeit, die geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht (vgl. § 2 Abs. 2 ETV DB System).

- b) Bei Arbeitnehmern mit einer individuell vereinbarten Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 Buchst b AZTV DB System erfolgt eine proportionale Anpassung.
- (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) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 2a sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) a) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ (*Anlage 4 und 4a ETV DB System*). Arbeitnehmer mit einer individuell vereinbarten Arbeitszeit, die geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabellen den Teil, der dem Maß der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht (vgl. § 2 Abs. 2 ETV DB System).
- b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ (*Anlage 5 und 5a ETV DB System*). Arbeitnehmer mit einer individuell vereinbarten Arbeitszeit, die geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabellen den Teil, der dem Maß der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht (vgl. § 2 Abs. 2 ETV DB System).
- c) Bei Arbeitnehmern mit einer individuell vereinbarten Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 Buchst b AZTV DB System erfolgt eine proportionale Anpassung.
- (3) 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 Abrechnungszeitraums. 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.

Bis 31. Dezember 2020 gilt Abs. 3 wie folgt:

- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 2a oder § 2b mindestens für zwei volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

Ab 01. Januar 2021 gilt Abs.3 wie folgt:

- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 2a oder § 2b mindestens für einen vollen Abrechnungszeitraum 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

#### **Zeitlich befristete Arbeitszeitanpassungen**

- (1) Auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 kann über das jeweilige Arbeitszeitvolumen für einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten und maximal 36 Monaten im Voraus ein zusätzliches oder reduziertes Arbeitszeitbudget vereinbart werden.
- (2) Das Initiativrecht für das Zustandekommen einer Vereinbarung gemäß Abs. 1 besteht sowohl für die DB System GmbH als auch für die Arbeitnehmer. Die Vereinbarung unterliegt der beidseitigen Freiwilligkeit. Auf eine solche Vereinbarung besteht kein Rechtsanspruch. Die Ablehnungsgründe sind dem Arbeitnehmer durch die zuständige Führungskraft darzulegen. Der Betriebsrat ist über die beabsichtigte Vereinbarung zu informieren.
- (3) Auch für zeitlich befristete Arbeitszeitanpassungen erfolgt die Entgeltanpassung proportional gemäß § 2 Abs. 6.
- (4) Die Arbeitnehmer können entscheiden, dass der Entgeltanteil für die zeitlich befristete Arbeitszeitanpassung in das Langzeitkonto eingebracht wird. Die Entscheidung ist zu Beginn der Vereinbarung zu treffen und gilt für den gesamten Vereinbarungszeitraum.

### § 4

#### **Pauschale Mehrarbeit**

- (1) Über die maximale Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden hinaus kann eine zusätzliche pauschale Mehrarbeit von 52 Stunden jährlich für mindestens 12 bis maximal 36 Monate vereinbart werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die überwiegend im Schichtbetrieb beschäftigt sind. § 3 Abs. 2 gilt entsprechend. Nach 36 Monaten zusammenhängender pauschaler Mehrarbeit ist eine erneute pauschale Mehrarbeit erst nach Ablauf von 24 Monaten möglich.

Für die zusätzliche pauschale Mehrarbeit wird ein jährlicher Pauschalbetrag in Höhe von 960,00 EUR - in 12 gleichen Monatsbeträgen - gezahlt. Darüber hinaus wird jährlich ein Freizeittag gewährt. Mit dieser Pauschalabgeltung ist der Entgeltanspruch für die zusätzliche pauschale Mehrarbeit vollständig abgegolten.

- (2) Die Arbeitnehmer können entscheiden, dass dieser Pauschalbetrag und/oder der Geldwert des Freizeittages in das Langzeitkonto eingebracht werden. Die Entschei-

derung ist vor Beginn der Vereinbarung zu treffen und gilt für den gesamten Vereinbarungszeitraum.

## **§ 5 Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Arbeit, die auf Anordnung der DB Systel GmbH über die mit den Vollzeitarbeitnehmern vereinbarte Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1) und über das ggf. vereinbarte zusätzliche jährliche Arbeitszeitbudget (§ 3) und die pauschale Mehrarbeit (§ 4) hinaus zusätzlich und vorübergehend geleistet wird.
- (2) Bei Teilzeitarbeitnehmern ist Überzeit die Arbeit, die auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (3) Geleistete Überzeit wird am Ende des Abrechnungszeitraumes unter Einbeziehung der Überzeitzulage in das Langzeitkonto übertragen. Auf Antrag der Arbeitnehmer erfolgt - unter wahlweiser Einbeziehung der Überzeitzulage - die Abgeltung unter Beachtung des ETV DB Systel.

## **§ 6 Zeitsouveränität**

- (1) Unter Zeitsouveränität ist die unter Berücksichtigung betrieblicher Belange von den Arbeitnehmern selbstverantwortlich festgelegte Verteilung (auch freie Tage) der Arbeitszeit zu verstehen. Grundsätzlich verteilen alle Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach dem Prinzip persönlicher Zeitsouveränität, es sei denn, die Arbeitszeitverteilung ergibt sich aus § 8.
- (2) Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer in Zeitsouveränität kann auf die Kalendertage Montag bis Freitag zwischen 6:00 und 20:00 Uhr verteilt werden. Führungskraft und Arbeitnehmer sind gleichermaßen dafür verantwortlich, dass die Gesundheit nicht beeinträchtigt wird. Die Bestimmungen des ArbZG sind einzuhalten. Soweit es Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit erfordern, kann abweichend mit Zustimmung des Betriebsrates die Arbeitszeit bis 22:00 Uhr verteilt werden.
- (3) Die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2, ggf. gemäß §§ 3 und 4 ist im Kalenderjahr einzuhalten.
- (4) Für die Arbeitnehmer in Zeitsouveränität verzichtet die DB Systel GmbH auf eine Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit. Es entstehen weder Zeitguthaben noch Zeitschulden.
- (5) Die Erfassung der nach dem Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Aufzeichnungen erfolgt eigenverantwortlich durch die Arbeitnehmer. Die DB Systel GmbH stellt dafür die Voraussetzungen zur Verfügung und stellt durch geeignete Maßnahmen (z.B. Stichproben) sicher, dass die gesetzliche Verpflichtung entsprechend Satz 1 eingehalten wird.
- (6) In Ausnahmen kann die Führungskraft zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit an einzelnen Arbeitstagen einen bestimmten Arbeitsbeginn und/oder ein bestimmtes Arbeitsende für einzelne Arbeitnehmer anordnen. Persönliche Bedürfnisse der Arbeit-



nehmer sind dabei möglichst zu berücksichtigen. Wird die Zeitsouveränität über einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als 5 Arbeitstagen eingeschränkt, so ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

## **§ 7 Mehrarbeit bei Zeitsouveränität**

- (1) Bei Zeitsouveränität entsteht nur dann Mehrarbeit, wenn auf ausdrückliche Anordnung die Arbeit an den Tagen Montag bis Freitag nach 20.00 bzw. 22.00 Uhr, an Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen erbracht wird. Der Geldwert der anfallenden Mehrarbeitszeit sowie die entsprechende Mehrarbeitszulage können nach Wahl der Arbeitnehmer zeitsouverän ausgeglichen oder, wenn es vor seiner Entstehung beantragt wurde, in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (2) Bei Anordnung von Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Angeordnete Mehrarbeitsstunden bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG.
- (3) Ist absehbar, dass über einen längeren Zeitraum für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern Mehrarbeit anfallen wird, kann hierzu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- (4) Mehrarbeit soll nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden.
- (5) Bei dauerhafter Mehrarbeit in einzelnen Abteilungen und Bereichen der DB System GmbH sowie hoher Belastung einzelner Arbeitnehmer ist im Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsmethoden unter Beteiligung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat zu beraten, wo die Ursachen liegen und wie Abhilfe geschaffen werden kann. Betroffene Arbeitnehmer können im Rahmen der Beratung angehört werden.
- (6) Wird im Wiederholungsfalle keine Abhilfe geschaffen, kann der Betriebsrat auf konkrete arbeitsorganisatorische Maßnahmen sowie einer Verbesserung der Personalbesetzung bei der Geschäftsführung der DB System GmbH hinwirken. Im Übrigen gilt § 91 BetrVG.

## **§ 8 Arbeitszeitverteilung**

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund betrieblicher Belange (z.B. Betriebsführung von Rechenzentren) in Arbeitszeitmodellen mit festgelegten Beginn- und/oder Endzeiten (z.B. Schicht, versetzte Arbeitszeiten) oder mit einer Anwesenheitspflicht innerhalb eines definierten Arbeitszeitrahmens arbeiten, können ihre Arbeitszeit (ggf. zuzüglich der individuell vereinbarten pauschalen Mehrarbeit gemäß § 4) nicht nach den Grundsätzen der Zeitsouveränität verteilen. Eine Auflistung dieser Organisationseinheiten wird mit dem Betriebsrat gem. § 87 BetrVG vereinbart. Für diesen Arbeitnehmerkreis gelten die nachfolgenden Regelungen. Über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Festlegung der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit werden grundsätzlich Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.
- (2) Bei der Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Kalenderjahr werden 261 Arbeitstage zugrunde gelegt.

- (3) 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 bzw. 22.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmers grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt werden.
- (4) Soweit betriebliche Belange (z.B. Schichtarbeit) der DB System 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.
- (5) 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. Sie kann über 10 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit in nennenswerten Umfang Arbeitsbereitschaft fällt (§ 7 Abs. 1, Ziff. 1 und 4 ArbZG).
- (6) 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) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).
- (7) Ist Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich, ist die Wochenend-/Feiertagsarbeit unter Beachtung der arbeitsgesetzlichen Mindestnormen so zu gestalten, dass mindestens 26 Sonntage im Kalenderjahr arbeitsfrei sind. Es sollen in der Regel mindestens 2 Wochenenden (Samstag/Sonntag) im Kalendermonat arbeitsfrei sein.

## § 9

### Absenkung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer

- (1) Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mit dem seit mindestens 10 Jahren ununterbrochen Vollzeitarbeit gemäß § 2 Abs.1 vereinbart ist, haben Anspruch auf Absenkung seiner vereinbarten jährlichen Arbeitszeit.
- (2) Die Absenkung der Arbeitszeit erfolgt bis auf maximal 1.827 Stunden jährlich, dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

Dabei werden bis zu 156,6 Stunden jährlich, entsprechend 3 Stunden wöchentlich, ohne Minderung des Monatsentgelts abgesenkt.

Jede weitere Stunde bis zur maximalen Absenkung auf 1.827 Stunden im Kalenderjahr wird zur Hälfte ausgeglichen.

Abweichend davon können Arbeitnehmer im Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 Buchst. b mit einer Arbeitszeit von 2.140 Stunden die Arbeitszeit maximal auf 1.879 Stunden im Kalenderjahr absenken.

- (3) Bei einer zeitlich befristeten Arbeitszeitanpassung nach § 3 ist eine Absenkung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf der vereinbarten Frist der Arbeitszeitanpassung möglich.

- (4) Soweit Arbeitnehmer den Anspruch nach Abs. 1 geltend machen, kann auf Initiative der DB Systel GmbH mit Zustimmung der Arbeitnehmer eine höhere Arbeitszeit als die nach Abs. 1 geltend gemachte - auf Dauer oder befristet - vereinbart werden. Der Geldwert des zusätzlich vereinbarten Arbeitszeitvolumens wird dem Arbeitnehmer im Langzeitkonto gutgeschrieben.

## § 10

### Verrechnung der Abwesenheitszeiten durch Ausfalltage im Arbeitszeitkonto, Wochenfeiertage, Arbeitsversäumnis

- (1) Im Arbeitszeitkonto werden verrechnet:
- a) ein Urlaubstag mit  $1/261$  der jeweiligen jährlichen Arbeitszeit-Sollstunden.  
Sofern die Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres nicht regelmäßig planmäßig oder betriebsüblich an 261 Werktagen bzw. an 5,0 Werktagen in der Woche zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, ist ihnen ein insgesamt zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewähren. Der Urlaub gilt als zeitlich gleichwertig, wenn die Zeitsumme der für die gewährten Urlaubstage des Urlaubsjahres verrechneten tarifvertraglichen Arbeitszeitstunden insgesamt der Zeitsumme des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubsanspruchs entspricht.
  - b) ein Tag der Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts
    - aa) mit der Zeitsumme der für diesen Tag geplanten tarifvertraglichen Arbeitszeit
    - oder
    - bb)  $1/261$  der tarifvertraglichen regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit, wenn für diesen Tag eine Arbeitszeit nicht bestimmt ist.
- In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird den Arbeitnehmern die entsprechende ausfallende Arbeitszeit angerechnet.
- c) ein Tag des Arbeitsausfalls wegen eines Wochenfeiertages
    - aa) mit der Dauer der geplanten, wegen des Wochenfeiertags an diesem Tag ausfallenden regelmäßigen Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer regelmäßig an 5 Werktagen in der Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, in der Regel mit einem arbeitsfreien Samstag, beschäftigt werden,
    - oder
    - bb) mit  $1/261$  der jeweiligen jährlichen Arbeitszeit-Sollstunden, wenn die Arbeitnehmer regelmäßig an mehr oder weniger als 5,0 Werktagen in der Woche, an Sonntagen, in Schichtarbeit oder in Wechselschichtarbeit beschäftigt werden und der Wochenfeiertag auf die Tage Montag bis Freitag fällt; für einen auf einen Samstag fallenden Wochenfeiertag erfolgt keine Arbeitszeitgutschrift.

Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Jahresabrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 Kalendermonate zu gewähren.

#### *Ausführungsbestimmungen*

*Der Anspruch auf Verrechnung wegen an einem Wochenfeiertag ausfallender Arbeitszeit richtet sich nach den am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.*

- d) Ein Tag des Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bzw. mit 1/261 der tarifvertraglichen regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit, wenn für diesen Tag eine Arbeitszeit nicht bestimmt ist.
  - e) Bei unentschuldigtem Fehlen verringert sich die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitszeit um die für diesen Tag geplante Arbeitszeit. Das Entgelt wird nicht ausgezahlt.
- (2) Sinngemäß zu verfahren ist bei den Teilzeitarbeitnehmern sowie in Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts. Bei individuell abweichendem jährlichem Arbeitszeitvolumen ist das Verhältnis zur tarifvertraglichen regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit sowie die Anzahl der während des Abrechnungszeitraums regelmäßig zu leistenden Arbeitstage maßgeblich für den anteiligen Arbeitszeitwert eines Ausfalltages.

### **§ 11 Rufbereitschaft**

- (1) Rufbereitschaft ist das sich Bereithalten und die jederzeitige Erreichbarkeit der hierzu verpflichteten Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes und der regelmäßigen Arbeitszeit, um bei Bedarf zu Arbeitsleistungen abgerufen zu werden.
- (2) Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.
- (3) Die Dauer eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft ist Arbeitszeit.
- (4) Im Zusammenhang mit Einsätzen während der Rufbereitschaft kann die Ruhezeit gemäß § 7 Abs. 2 ArbZG auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden. Ein entsprechender Ausgleich muss innerhalb eines Kalendermonats erfolgen. Die arbeitzeitgesetzlichen Ausgleichsregelungen bleiben unberührt.
- (5) Nähere Einzelheiten (z.B. Beginn und Ende der Durchführung der Rufbereitschaft, Rufbereitschaftspläne, Fahrzeiten) werden durch Gesamtbetriebsvereinbarung oder Betriebsvereinbarung geregelt.

Geplante Arbeitszeiten, die infolge der Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten (Abs. 4) nicht erbracht werden, werden gutgeschrieben.

Bis 31. Dezember 2019 gilt § 12 in der folgenden Fassung:

## **§ 12 Firmenreisen**

- (1) Bei Firmenreisen ist die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort Arbeitszeit. Mindestens jedoch wird - ausgenommen bei Zeitsouveränität - pro Arbeitstag 1/261 der tarifvertraglich regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit verrechnet, sofern keine Arbeitszeit geplant ist. Im Übrigen wird mindestens die geplante Arbeitszeit verrechnet.
- (2) Nimmt die Erledigung des Auftrags bei Arbeitnehmern ohne Zeitsouveränität keinen vollen Arbeitstag in Anspruch, ist unter entsprechender Beachtung der Arbeitszeitregelungen die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit am regelmäßigen Arbeitsort fortzusetzen.

Näheres wird in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Ab 01. Januar 2020 gilt § 12 in der folgenden Fassung:

## **§ 12 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.

Näheres kann in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt werden.

- 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. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden, 10,00 EUR je Stunde.
- (2) Reisen Arbeitnehmer aufgrund betrieblicher Notwendigkeit an einem arbeitsfreien Tag, 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.

### **§ 13 Arbeitszeitkonto**

- (1) Für Arbeitnehmer, die nicht der Zeitsouveränität unterliegen, wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Das Arbeitszeitkonto dient der Feststellung der tarifvertraglich anzurechnenden Arbeitszeit für die angeordnete und geleistete Arbeit und der arbeitszeitrechtlichen Grundlagen für die Ermittlung des Entgeltes; dazu werden die jeweils zu erbringende vereinbarte jährliche Arbeitszeit und die geleistete bzw. anzurechnende Arbeitszeit fortlaufend saldiert. Dem Arbeitnehmer ist der Einblick in den Stand (Soll-Ist-Vergleich) seines Arbeitszeitkontos zu ermöglichen.
- (2) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Jahresabrechnungszeitraumes geregelt werden. Dazu ist das Arbeitszeitkonto zeitnah auszugleichen.
- (3) Für die Arbeitnehmer sind Zeitentnahmen (Stunden und Tage) aus dem Arbeitszeitkonto möglich, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen und dadurch nicht mehr als 16 Minusstunden entstehen. Eine Ankündigungsfrist ist unter Berücksichtigung der Planungsmodalitäten betrieblich festzulegen.
- (4) Verlassen Arbeitnehmer den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, ist ihr Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Die DB Systel GmbH schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist dies nicht möglich, erfolgt ein zuschlagsfreier Ausgleich über das Entgelt.

### **§ 14 Langzeitkonto**

- (1) Um Arbeitnehmern sowohl eine vorzeitige als auch vorübergehende Freistellung aus dem Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, kann, vorbehaltlich einer unternehmensübergreifenden Regelung für verschiedene Unternehmen des DB Konzerns, jedem Arbeitnehmer auf Antrag ein Langzeitkonto eingerichtet werden.
- (2) In das Langzeitkonto können sowohl die Geldwerte nach den in diesem Tarifvertrag näher geregelten Tatbeständen (§§ 3, 4, 5, 7, 9) als auch Ansprüche (z.B. Jahressonderzahlungen) durch Umwandlung in Geldwerte eingebracht werden. Soweit weitere monetäre Ansprüche eingebracht werden sollen, ist sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern ein Einkommen oberhalb der Grenzen der geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV erhalten bleibt und die Erfüllung von rechtmäßigen Ansprüchen Dritter dadurch nicht unmöglich werden. Näheres dazu ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu regeln.
- (3) Das Langzeitkonto wird in Geldwerten geführt. Zu diesem Zweck werden zeitbezogene Ansprüche, die in das Langzeitkonto eingebracht werden, aus dem Entgeltanspruch des Monats, in dem sie entstanden sind, umgerechnet und als Geldwert gutgeschrieben.
- (4) Die Entscheidung über Rechtsform sowie Art und Weise der Verwaltung des im individuellen Langzeitkonto gebuchten Wertguthabens wird in einem Tarifvertrag oder in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt, die der Zustimmung der Tarifvertragspartei-

en bedarf. Grundvoraussetzung und hauptsächliches Entscheidungskriterium ist sowohl eine insolvenzsichernde als auch gewinnbringende Anlage des Wertguthabens.

- (5) Die Inanspruchnahme von Guthaben aus dem Langzeitkonto erfolgt ausschließlich - soweit nachstehend nichts anderes ausdrücklich geregelt ist - in Form von Freistellung unter Fortzahlung des - durch den Freistellungszeitraum und das angesammelte Wertguthaben bestimmten - aktuell zu beanspruchenden Entgelts. Die dazu erforderlichen organisatorischen Regelungen (z.B. Ankündigungsfristen, Entnahme nur bis zur max. der Höhe des Wertguthabens) werden in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.
- (6) Scheiden Arbeitnehmer vor oder während der Inanspruchnahme des individuellen Wertguthabens durch Kündigung aus, wird zum Zwecke des Ausgleichs ihres Langzeitkontos vor dem Austritt Freistellung angeordnet. Ist ein Zeitausgleich vor dem Austritt nicht möglich, so erfolgt ein entsprechender Entgeltausgleich. Bei vorzeitigem Ableben der Arbeitnehmer ist sinngemäß zu verfahren. Eine Auszahlung erfolgt bei mehreren Anspruchsberechtigten mit befreiender Wirkung an einen Anspruchsberechtigten.
- (7) Soweit rechtlich möglich, kann den Arbeitnehmern, die aufgrund Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ausscheiden, auch ein Wahlrecht zwischen Versorgungskapital (bzw. einer anderen Altersversorgungsleistung) und der Auszahlung des Wertguthabens eingeräumt werden.
- (8) Den Arbeitnehmern wird garantiert, dass durch die Aufzehrung des Wertguthabens z.B. in Form von Freistellung, durch Geldausgleich oder ggf. Umwandlung in Versorgungskapital mindestens der Nominalwert des Wertguthabens zur Auszahlung gelangt.

## **§ 15 Regelungsvorbehalt**

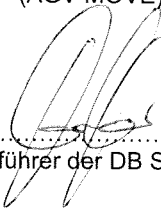
Regelungen über die Bewertung und/oder Anrechnung von Tätigkeiten oder von Sachverhalten auf die tarifvertragliche Arbeitszeit sowie über die Gewährung von arbeitszeitbezogenen Zulagen oder Zuschlägen bleiben einer tarifvertraglichen Vereinbarung vorbehalten.

## § 16 Schlussbestimmungen

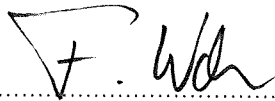
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2021 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Arbeitszeittarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB System GmbH (AZTV DB System) vom 14. Dezember 2018.
- (3) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrags 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)



.....  
(Geschäftsführer der DB System GmbH)



.....  
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft



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



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



**Regelungen für Auszubildende****§ 1  
Geltungsbereich**

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

**§ 2  
Ausbildungszeit**

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten die Arbeitszeitbestimmungen für die Arbeitnehmer der DB System GmbH im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags in Verbindung mit den Vorschriften des JArbSchG 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) Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.
- (3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV EVG, die vom Geltungsbereich des AZTV DB System 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 geltenden Bestimmungen im AZTV DB System in Verbindung mit dem MTV DB System.

**Anhänge zum AZTV DB System vom 17. September 2020**

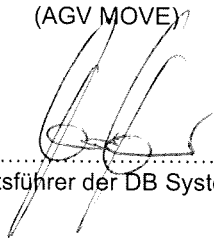
Die dem AZTV DB System angefügten Anhänge sind als Tarifregelung Bestandteil des AZTV DB System. Dies sind:

Anhänge

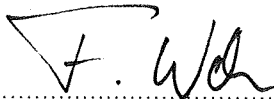
- I Regelungen für Auszubildende
- II Regelungen für Dual Studierende

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

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



(Geschäftsführer der DB System GmbH)



(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand