

**Arbeitszeittarifvertrag  
für die Arbeitnehmer von  
Schienenverkehrs- und  
Schieneninfrastrukturunternehmen  
des Agv MoVe  
(AZTV-S)**

**Inhaltsverzeichnis:**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
- § 3 Reduzierung der Jahresarbeitszeit
- § 4 Überzeit
- § 5 Arbeitszeitkonto
- § 6 Urlaub
- § 7 Arbeitsbefreiung
- § 8 Arbeitszeitbewertung
- § 9 Arbeitszeitverteilung
- § 10 Tariflicher Regelungsvorbehalt
- § 11 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 12 Sonderregelungen für das Transportpersonal
- § 13 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug
- § 14 Rufbereitschaft
- § 15 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 16 Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen
- § 17 Bestimmungen für die Arbeitnehmer mit wechselndem Arbeitsplatz, die in Wohnwagen untergebracht sind
- § 18 Konfliktregelung
- § 19 Gültigkeit und Dauer

**Anlage**

Unternehmen gem. § 1 AZTV-S

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der in der Anlage aufgeführten Unternehmen, sofern diese Arbeitnehmer

- a) unter den allgemeinen Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrags fallen
- und
- b) nicht leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

## § 2 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.
- (2) Für den Arbeitnehmer des Fahrpersonals erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll (Abs. 1 und § 3) um den Faktor 1,025 (2.140 geteilt durch 2.088; ein entsprechend erhöhtes Jahresarbeitszeit-Volumen als Äquivalent zur Berücksichtigung der im Eisenbahnbetrieb typischen Tätigkeitsunterbrechungen, Wende-, Warte- und Fahrgastzeiten in der Arbeitszeitanrechnung) ohne Anpassung der von der Arbeitszeit abhängigen tariflichen Entgeltbestandteile. Wird der Arbeitnehmer nicht als Fahrpersonal eingesetzt, wird die anzurechnende Arbeitszeit um den Faktor nach Satz 1 erhöht und auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

### **Protokollnotiz:**

*Der Arbeitnehmer gehört nach Satz 1 zum Fahrpersonal, wenn er regelmäßig tätig ist als Lokomotivführer, Zugbegleiter, Kundenbetreuer im Nahverkehr, Prüfer im Reisezug oder Mitarbeiter im Bordservice.*

- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (4) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

$$\text{TAJaz} = \frac{\text{TgR} \times 5 \times \text{TJAZ}}{7 \times 261} \cdot (\text{Rest-}) \text{ Abrechnungszeitraum}$$

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

Es bedeuten:

- TAJaz = individuelles Jahresarbeitszeit-Soll des abweichenden Abrechnungszeitraums
- TgR = Anzahl der Kalendertage des abweichenden Abrechnungszeitraums
- TJaz = individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll (§§ 2 oder 7 Abs. 2) – Stunden/Abrechnungszeitraum
- \* = 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

- (5) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. Durch Nacharbeit entsteht keine Überzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

### § 3

#### Reduzierung der Jahresarbeitszeit

- (1) Wenn ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, verlangt, dass sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, gelten nachfolgende Regelungen:
- a) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn gegenüber seiner Führungskraft schriftlich geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
  - b) Der Verringerung der Arbeitszeit ist zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf - insbesondere die termingerechte Fertigstellung von Projekten, in denen der Arbeitnehmer wesentlich tätig ist - oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.
  - c) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.
  - d) Ist keine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung erfolgt, und hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung nicht spätestens einen Monat vor deren Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und gemäß der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung.
  - e) Der Arbeitgeber kann die nach Buchst. c oder d festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des

Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wurde.

- f) Der Arbeitnehmer kann die erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (2) Das Teilzeitarbeitsvolumen (Abs. 1) soll, sofern keine sachlichen Gründe eine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, ist er auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
- (3) Der Wunsch des Teilzeitarbeitnehmers, seine Teilzeitarbeit wieder der Vollzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.
- (4) Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens nach zwei Wochen - das jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers mitzuteilen.
- (5) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich dem Arbeitnehmer die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen.
- (6) Die Regelungen des TzBfG bleiben unberührt.

#### **§ 4 Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 5 Abs. 5 – mindestens jedoch über 1.827 Stunden – geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.
- (3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 17 ZTV) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums sollreduzierend verbucht und führen in diesem Abrechnungszeitraum nicht zur Überzeit.  
Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.
- (4) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.
- (5) Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen AT 1 bis AT 4 ist Überzeit mit dem Entgelt abgegolten.

## **§ 5 Arbeitszeitkonto**

- (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) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung kann der Arbeitnehmer eine vollständige oder auch teilweise Übertragung voller Stunden inklusive eines möglichen auf diese Stunden entfallenden Zeitzuschlags nach § 4 Abs. 3 in das Langzeitkonto beantragen. 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.
- (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 (§ 4 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 3 KonzernETV 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 § 11 KonzernETV sinngemäß.

## **§ 6 Urlaub**

### (1) Erholungsurlaub:

1. Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
2. Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt
  - a) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Urlaubstage,
  - b) nach vollendetem 30. Lebensjahr 29 Urlaubstage,
  - c) nach vollendeten 40. Lebensjahr 30 Urlaubstageim Urlaubsjahr.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.
3. Für den Geltungsbereich und die Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - wird der Erholungsurlaub nach Nr. 2 um einen Tag im Urlaubsjahr verringert.
4. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes gem. Nr. 2. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
5. Der Erholungsurlaub kann in Betrieben oder Betriebsteilen teilweise in Form von Betriebsferien abgewickelt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

### (2) Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit:

1. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit nach einem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schicht-, Wechselschichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder endet, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens
  - a) 110 Nachtarbeitsstunden      1 Arbeitstag,
  - b) 220 Nachtarbeitsstunden      2 Arbeitstage,
  - c) 330 Nachtarbeitsstunden      3 Arbeitstage,
  - d) 450 Nachtarbeitsstunden      4 ArbeitstageZusatzurlaub im Urlaubsjahr.

#### Ausführungsbestimmung

*Bei den unter diese Regelung fallenden Arbeiten ist nicht erforderlich, dass ihr Arbeitsplatz kontinuierlich (ununterbrochen) besetzt sein muss oder lediglich am Wochenende für höchstens 48 Stunden unbesetzt sein darf. Es genügt, wenn sie nach ihrem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten arbeiten müssen. Dies wird bei Schichtarbeit stets, ansonsten dann angenommen, wenn hinsichtlich Arbeitsbeginn oder Arbeitsende im Monat Abweichungen von mindestens drei Stunden vorliegen.*

*Der Arbeitsplan (z.B. für Arbeitnehmer im Baudienst) ist dem Dienstplan gleichzusetzen.*

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

*Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Nr. 6.*

2. Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Nr. 1 nicht erfüllt, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                            |                |
|----------------------------|----------------|
| a) 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag,  |
| b) 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| c) 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| d) 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage  |

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

#### Ausführungsbestimmung

*Diese Regelung erfasst die Fälle, in denen Nachtarbeitsstunden anfallen, ohne dass Schichtarbeit oder Arbeit geleistet wird, die zu erheblich unterschiedlichen Zeiten beginnt oder endet. In Betracht kommen z.B. Mitarbeiter im Pförtner-, Wächter- oder Reinigungsdienst, die, täglich gleichbleibend, vor 6 Uhr die Arbeit aufnehmen oder nach 20 Uhr beenden.*

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

#### Ausführungsbestimmung

*Beispiele für die Vorgriffsregelung:*

1. *Bis zum 31. Dezember sind 100 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

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

2. *Bis zum 31. Dezember sind 205 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen wurde bereits gewährt. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

*Dem Arbeitnehmer wird ein zweiter Tag Zusatzurlaub gewährt. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.*

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

*In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, dass es sich um einen vollbeschäftigten Arbeitnehmer handelt.*

4. Die Zahl der geleisteten Nachtarbeitsstunden (spitz nach Stunden und Minuten) ist nach Möglichkeit anhand des Dienstplanes zu ermitteln und dem Arbeitnehmer nach Ablauf der Dienstplanperiode gutzuschreiben. Hat der Arbeitnehmer einzelne im Dienstplan vorgesehene Nachtarbeitsstunden nicht geleistet (z.B. wegen Urlaub, Erkrankung), so ist das nach dem Dienstplan ermittelte Ergebnis entsprechend zu korrigieren.
5. Für den Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder im Laufe des Kalenderjahres vollendet, erhöht sich der Zusatzurlaub um jeweils einen Arbeitstag.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Bei diesen Arbeitnehmern tritt an die Stelle eines Zusatzurlaubs von 1 Arbeitstag ein solcher von 2 Arbeitstagen, eines Zusatzurlaubs von 2 Arbeitstagen ein solcher von 3 Arbeitstagen, eines Zusatzurlaubs von 3 Arbeitstagen ein solcher von 4 Arbeitstagen oder eines Zusatzurlaubs von 4 Arbeitstagen ein solcher von 5 Arbeitstagen.*

6. Nachtarbeitsstunden im Sinne der Nr. 1 und 2 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

#### *Ausführungsbestimmung*

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

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

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

7. Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 2.088 Stunden ist die Zahl der in den Nr. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit zu 2.088 Stunden anzupassen. Eine Erhöhung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 2 Abs. 2 wird hierbei nicht berücksichtigt.
8. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

#### *Ausführungsbestimmungen*

*Bei einem Wechsel zwischen den Nr. 1 und 2 sind die Arbeitstage oder Nachtarbeitsstunden, die noch nicht abgegolten sind, bei der Berechnung des Zusatzurlaubs nach der nunmehr anzuwendenden Regelung zu berücksichtigen.*

#### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifpartner streben eine Vereinfachung der heutigen Regelungen unter Beibehaltung des derzeitigen Volumens an.*

#### (3) Allgemeine Grundsätze:

1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 2 und 3 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

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

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

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.
3. Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

## § 7 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 7 Abs. 1 KonzernETV) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

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

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

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

#### *Ausführungsbestimmung*

*Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumsszuwendung richtet sich nach § 10 KonzernETV. Der Arbeitnehmer hat während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit er unter eine entsprechende Regelung fällt.*

### **§ 8 Arbeitszeitbewertung**

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 2 und 3 für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.
- (2) Erfolgt der Einsatz des Arbeitnehmers nach einem sog. "Schichtfensterplan" oder "Ruhetagsplan" bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. "Dispophasen" im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 2 und 3 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet dann keine Anrechnung statt. Planmäßig mit Arbeit belegbare bzw. arbeitsfreie Tage können auf alle Wochentage fallen. Bei Anwendung dieser Anrechnungsregel sind 5 planmäßig mit Arbeit belegbare und 2 planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.
- (3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 2 und 3 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.
- (4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 2 und 3 zu bewerten.

- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.

## **§ 9 Arbeitszeitverteilung**

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Zeitraums gemäß § 2 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
  - 1. Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent. § 15 bleibt unberührt.
  - 2. An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).
  - 3. Dem Arbeitnehmer sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 2) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt werden; im Monat sollen zwei Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag) arbeitsfrei sein.
 

Für den als Verkehrsaufsicht, im stationären Verkauf (Fahrkartenausgaben bzw. Reisezentren), im KundenServiceZentrum sowie im Bahnhofsservice eingesetzten Arbeitnehmer gilt § 12 Abs. 9.
  - 4. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 2) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 2) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 Kalendermonate zu gewähren.

5. Für den Arbeitnehmer, der Schicht- und Wechselschichtarbeit leistet, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23.00 Uhr bis 04.00 Uhr 500 Stunden nicht überschreiten. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenau erfasst. Der Arbeitszeitanteil nach Satz 1 kann durch Betriebsvereinbarung erhöht werden. Die Nachtarbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als fünfmal hintereinander angesetzt werden. Leistet der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum mehr als 500 Stunden zwischen 23.00 Uhr und 04.00 Uhr, erhält er für jede darüber hinausgehende volle Stunde einen Zeitzuschlag nach folgender Staffel in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht:

Ab der 501. Stunde	5 Min.
Ab der 601. Stunde	10 Min.
Ab der 751. Stunde	15 Min.

Für den Arbeitnehmer, der im Abrechnungszeitraum aus der dauerhaften Nachtarbeit ausscheidet, werden die bis dahin geleisteten Nachtstunden nicht berücksichtigt.

6. Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer (5 bis 14 Minuten) rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Achtsamkeit befinden muss (z.B. Fahrdienstleiter).
7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die Arbeitszeit eines regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6.00 Uhr bis 20.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmers grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag, verteilt werden.
8. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten; aus betrieblichen Gründen darf jedoch mit Zustimmung des Betriebsrates eine höhere regelmäßige Arbeitszeit je 168-Stunden-Zeitraum planmäßig bestimmt werden. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.
9. Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.
- (4) Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit, dazu zählen nicht die Zeiten einer ggf. notwendigen örtlichen Übergabe, von im einzelnen bis zu 10 Minuten Dauer werden nicht berücksichtigt.
- (5) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.

- (6) (bleibt frei)
- (7) Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren.
- (8) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhält der Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 2 und 3 je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

## **§ 10**

### **Tariflicher Regelungsvorbehalt**

- (1) Die Bestimmungen des § 77 Abs. 3 BetrVG finden Anwendung.
- (2) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, Betriebe, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 2 festgelegt wird. Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeit Arbeitnehmer.

## **§ 11**

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

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.
- (2) Für Arbeitnehmer des Fahrpersonals und für Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb einer Schicht beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbeginns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.
- (3) Bei auswärtigen Ruhezeiten und auswärtigen Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung sowie in den Fällen des § 12 Abs. 7 und § 16 findet Abs. 2 keine Anwendung.

## § 12 Sonderregelungen für das Transportpersonal

- (1) Arbeitnehmer sind Transportpersonal, sobald sie Tätigkeiten ausführen, die nach § 23 Abs. 2 AEG dem Fahrpersonal sowie unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen – einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes – zugeordnet sind. Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Fahrpersonals gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 AEG, des Stellwerkspersonals, des Rangierpersonals, des Personals der Betriebssteuerung sowie sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die im stationären Verkauf, in den fernmündlichen Reiseauskünften, im stationären Bahnhofsservice sowie in der Auftragsabwicklung eingesetzt werden.
- (2) Für das Transportpersonal gelten die Bestimmungen des § 9, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 12 anderes geregelt ist. Für den Arbeitnehmer, dem vorübergehend Tätigkeiten des Transportpersonals übertragen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeiten die Regelungen des § 12 anzuwenden.
- (3) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer. Die Dauer der Schicht nach Satz 1, ohne die Zeiten der gesetzlichen Mindestruhepausen (auch Kurzpausen), wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
  1. Abweichend von Satz 2 gilt für den Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen, folgendes:
    - a) Ruhepausen zählen grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit. Können dem Arbeitnehmer angemessene soziale Rahmenbedingungen während der Ruhepause nicht gewährt werden, ist die Zeit der Ruhepause auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll anzurechnen. Ist eine Ruhepause auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll anzurechnen, weil keine angemessenen sozialen Rahmenbedingungen während der Ruhepause gewährt werden können, dann zählt sie zur Zeit der nach Buchstabe c) auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll anzurechnenden Tätigkeitsunterbrechungen.
    - b) Kurzpausen nach § 9 Abs. 3 Nr. 6 werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
    - c) Über die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen einschließlich Kurzpausen nach § 9 Abs. 3 Nr. 6 hinausgehende Tätigkeitsunterbrechungen werden bis zu einer Stunde zu 100 v.H., darüber hinaus zu 50 v.H. auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
  2. Zwei oder mehrere Arbeitseinsätze an einem Arbeitstag mit dazwischen liegenden Tätigkeitsunterbrechungen von jeweils bis zu 5 Stunden Dauer gelten als eine Schicht.
  3. Tätigkeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig.

4. Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z.B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für den Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Der Arbeitnehmer kann sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

5. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht.

Die Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung werden bis zur 150. Stunde im Abrechnungszeitraum zu 50 Prozent, darüber hinaus zu 100 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Abweichend von Satz 2 werden für den Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen, Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(4) Für den Arbeitnehmer des Transportpersonals, werden für eine Schicht mindestens 5 Stunden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Satz 1 gilt nicht für den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart hat.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von 3 Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

Von der Regelung zur Mindestschichtanrechnung sind ausgenommen der regelmäßige Fortbildungsunterricht, Arbeitsbesprechungen, angeordnete ärztliche Untersuchungen und Vernehmungen.

Abs. 4 findet keine Anwendung für den Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen.

(5) 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. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht abweichend von Abs. 3 Nr. 3 eine mindestens zweistündige Ruhepause enthalten, die nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet wird.

(6) Der Arbeitnehmer des Transportpersonals soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 5 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.

(7) Reisezeiten zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts, der Arbeitsbesprechungen, der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und der Vernehmungen einschließlich der Aufenthalte

(d.h. Aufenthaltszeiten während der Fahrt sowie am auswärtigen Geschäftsort unvermeidbare – nicht zu den Wartezeiten zählende – Zeiten bis zum Beginn oder nach Beendigung der Tätigkeiten) werden zu 50 v.H. auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Für ärztliche Untersuchungen, regelmäßigen Fortbildungsunterricht und Arbeitsbesprechungen kann an Stelle eines Einzelnachweises auch die Arbeitszeit angerechnet werden, die erfahrungsgemäß hierfür durchschnittlich anfällt.

Wartezeiten können frühestens mit dem Zeitpunkt beginnen, zu dem der betreffende Termin geplant war. Sie werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (8) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (9) Abweichend von § 9 Abs. 3 Nr. 3 Satz 2 gelten für das Transportpersonal folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:
1. Dem Arbeitnehmer sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden.
  2. Dem Arbeitnehmer sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
  3. Die Hälfte der Ruhetage nach Nr. 2 soll als verlängertes Wochenende gewährt werden. Diese Ruhetage müssen spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.
  4. Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.
  5. Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.
- (10) Abweichend von § 9 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.
- (11) Die Ausbleibezeit des Arbeitnehmers soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden.
- (12) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer spätestens am Vortage hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.

Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer kurzfristiger – z.B. erst nach Arbeitsbeginn – bekannt gegeben, erhält er einen Zeitzuschlag in Höhe von 5 Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit wird hierauf angerechnet; bereits geleistete Arbeitszeit und Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen.

Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

- (13) Abweichend von Abs. 12 Satz 3 gilt für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals bei Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen, folgende Regelung:  
Wird der Ausfall kurzfristiger - z.B. erst nach Arbeitsbeginn – bekannt gegeben, wird einen Zeitzuschlag in Höhe von 4 Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit von mehr als 2 Stunden wird hierauf angerechnet; auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Bereits geleistete Arbeitszeit und der Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen. Bei außerplanmäßigen Kurzeinsätzen, erhält der Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe von 4 Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit von mehr als 2 Stunden wird hierauf angerechnet.
- (14) Auf eine auswärtige Ruhezeit oder eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer soll eine nicht-auswärtige Ruhezeit von mindestens 11 Stunden Dauer folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.
- (15) Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

### § 13

#### Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug

- (1) Zur Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug (auch Steuerwagen, Triebwagen, Lokomotiven usw.) rechnen die Zugfahrten einschließlich der Halte und der Rangierdienst.
- (2) Die planmäßige Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug darf in einer Schicht nicht überschreiten:

Im S-Bahn Verkehr	7 Std.,
Im sonstigen Streckendienst	8 Std.,
im Rangierdienst	9 Std.

Bei gemischten Leistungen richtet sich die Fahrzeit nach der Gruppe mit dem höchsten Zeitanteil.

- (3) Enthält die Schicht eine oder mehrere Unterbrechungen, so darf die planmäßige Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug um die Dauer dieser Unterbrechungen, jedoch höchstens um 60 Minuten verlängert werden, sofern eine dieser Unterbrechungen mindestens 30 Minuten beträgt.
- (4) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

## **§ 14 Rufbereitschaft**

(bleibt frei)

## **§ 15 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

## **§ 16 Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen**

- (1) 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 verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.
- (2) Bei dem Arbeitnehmer der Außenstellen der Baudienste, der Betriebswerke und dem Arbeitnehmer mit überwiegender Angestelltentätigkeit, der mindestens zehnmal im Monat eintägige auswärtige Beschäftigungen durchführt, in denen
  - am auswärtigen Arbeitsplatz jeweils mindestens die geplante Arbeitszeit abgeleistet wird,
  - jeweils für die tägliche Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Arbeitsplatz einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden müssen und
  - dadurch jeweils eine längere Ausbleibezeit als bei einer Beschäftigung mit entsprechender Dauer am ständigen Arbeitsplatz entsteht,wird der Arbeitszeit für jede eintägige auswärtige Beschäftigung eine Stunde hinzuge-rechnet. Für den Arbeitnehmer der Entgeltgruppen AT 1 bis AT 4 erfolgt keine Anrech-nung.
- (3) Reist der Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhält er für den Weg, den er an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt hat, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach § 3 Abs. 5 KonzernETV.

Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen (Ifd. Nr. 5 Buchst. d der Anlage 3 ZTV) und bei Wechsel des Standortes der Bauzüge wird die Entschädigung nicht gezahlt.

Für den Arbeitnehmer der Entgeltgruppen AT 1 bis AT 4 besteht kein Anspruch auf die Entschädigung nach Satz 1 und 2.

### **§ 17**

#### **Bestimmungen für die Arbeitnehmer mit wechselndem Arbeitsplatz, die in Wohnwagen untergebracht sind**

Die folgenden Bestimmungen gelten für den Arbeitnehmer in Bauzügen und Bautrups aller Art (Gleis-, Weichen-, Schweiß-, Fernmelde-, Signal-, Brücken-, Fahrleitungs-, Starkstrombauzüge und -trupps, Sprengwagenzüge und -trupps, Kranzüge und -trupps oder ähnliche Einrichtungen, im folgenden mit Bauzügen bezeichnet), mit wechselndem Arbeitsplatz, der in Wohnwagen untergebracht ist:

1. Wechselt der Bauzug außerhalb der geplanten täglichen Arbeitszeit seinen Standort, werden dem mitfahrenden Arbeitnehmer 25 v. H. der Reisezeit je Stunde mit dem Stundensatz nach § 3 Abs. 5 KonzernETV, je halbe Stunde mit der Hälfte dieses Betrages bezahlt. Dies gilt nicht für die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr sowie für die Umsetzung des Bauzugs innerhalb des Bahnhofsgebiets.
2. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.
3. Die durch den Wechsel des Standorts anfallende Reisezeit und die Zeit der Umsetzung im Bahnhofsgebiet sind Arbeitszeit, soweit sie in die geplante tägliche Arbeitszeit fallen.
4. Für die Arbeitnehmer in Kranzügen und -trupps gilt anstelle der Nr. 1 bis 3 folgendes:

Mit dem Wechsel des Kranwageneinsatzorts anfallende Reisezeiten zwischen Betrieb und auswärtigem Einsatzort oder zwischen zwei Einsatzorten sowie Zeiten von weniger als 5 Stunden von der Ankunft am Einsatzort bis zum Einsatz und von der Beendigung des Einsatzes bis zur Abfahrt (Wartezeiten) werden mit 50 v. H. auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei eintägigen Einsätzen sind Reise- und Wartezeiten jedoch insoweit voll anzurechnen, als die geplante tägliche Arbeitszeit sonst nicht erreicht würde.

### **§ 18**

#### **Konfliktregelung**

Treten im Zusammenhang mit der Einführung dieses Tarifvertrags - für den Bereich des Transportpersonals insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Jahresfahrplanwechseln - Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

### **§ 19**

#### **Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2005 in Kraft.

- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 30. Juni 2007, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags durch Änderungen gesetzlicher Bestimmungen unwirksam oder unanwendbar werden, so sind die Tarifvertragsparteien auch ohne Kündigung dieses Tarifvertrags verpflichtet, Verhandlungen zur Anpassung dieser Bestimmung an die geänderten gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen.

Berlin/Frankfurt am Main, 10. März 2005

Arbeitgeberverband  
der Mobilitäts- und  
Verkehrsdienstleister e. V.  
(Agv MoVe)

TRANSNET  
Gewerkschaft GdED  
Hauptvorstand

Verkehrsgewerkschaft  
GDBA  
Bundesvorstand