

Arbeitszeittarifvertrag
für die Arbeitnehmer
der DB Intermodal Services GmbH
(AZTV DB IS)

Inhalt

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Arbeitszeitvolumen

§ 2 Individuelles regelmäßiges Wochenarbeitszeit-Soll

§ 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

§ 2b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

§ 2c Umsetzung des Wahlrechts

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

§ 4 Wochenfeiertage

§ 5 Arbeitsunfähigkeit

§ 6 Erholungsurlaub

§ 7 Arbeitsbefreiung

§ 7a Dienstreisen

Abschnitt III: Verteilung der Arbeitszeit

§ 8 Verteilung der Arbeitszeit

Abschnitt IV: Arbeitszeitverwaltung

§ 9 Arbeitszeitkonto

Abschnitt V: Besondere Regelungen für Fahrer im Containerzustelldienst

§ 10 Besondere Regelungen für Fahrer im Containerzustelldienst

Abschnitt VI: Schlussbestimmungen

§ 11 Gültigkeit und Dauer

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der DB Intermodal Services GmbH, die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der DB Intermodal Services GmbH (MTV DB IS) fallen.

Abschnitt II Arbeitszeitvolumen

§ 2 Individuelles regelmäßiges Wochenarbeitszeit-Soll

- (1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers kann – unter Wahrung der arbeitsvertraglichen Vertragsfreiheit – individuell in einem Korridor von 36 bis 40 Stunden ausschließlich der Ruhepausen vereinbart werden.
- (2) Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes Arbeitszeit-Soll ausschließlich der Ruhepausen von weniger als 36 Stunden in der Woche.
- (3) Für Fahrer im Zustelldienst gelten abweichend von Abs. 1 – 2 die Regelungen des § 10.

Die §§ 2a, 2b und 2c haben bis einschließlich 31.12.2020 folgende Fassung:

§ 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab dem 01.01.2019 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Wochenarbeitszeit-Soll um 1 Stunde unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Wochenarbeitszeit-Soll anteilig.

§ 2b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 2a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

Entscheiden sich Arbeitnehmer für dieses zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Monatsentgelttabelle – Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (Anlage 1 zu ETV DB IS). Arbeitnehmer mit

einem Wochenarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Solls entspricht.

- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 2c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 2a oder § 2b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 2a oder § 2b mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden. Sollte ein Arbeitnehmer nach Ablauf der zwei Jahre bis zu der in Absatz 1 genannten Frist (30. Juni) sein Wahlrecht nicht erneut ausgeübt haben, gilt die bislang getroffene Wahl für weitere zwei Kalenderjahre. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer können zum Zeitpunkt ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 2a oder § 2b ausüben. Die nächste Wahlmöglichkeit steht diesen Arbeitnehmern dann zu dem für alle Arbeitnehmer im Unternehmen geltenden Stichtag zu.
- (4) Für die erstmalige Einführung des Wahlrechts zum 01.01.2019 ist das Wahlrecht bis zum 30.06.2018 auszuüben. Arbeitnehmer, die nicht bis zum 30.06.2018 von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben, erhalten ab 01.01.2019 die weitere Entgelterhöhung von 2,6 % nach der Monatsentgelttabelle - Basis (Anlage 1 ETV DB IS).

Ab dem 01.01.2021 gelten die §§ 2a, 2b und 2c in folgender Fassung:

§ 2a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

- (1) Arbeitnehmer können ab dem 01.01.2021 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Wochenarbeitszeit-Soll um eine 0,5 Stunde, um 1 Stunde oder um 1,5 Stunden unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung gemäß Absatz 1, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der jeweils anzuwendenden Entgelttabelle „Monatsentgelttabelle – Arbeitszeitverkürzung (0,5 Stunden/Woche; 1 Stunde/Woche; 1,5 Stunden/Woche.“ (Anlagen 3.1 – 3.3 zu ETV DB IS).
- (3) Für den Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Wochenarbeitszeit-Soll anteilig.

§ 2b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 2a drei, sechs oder neun Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Monatsentgelttabelle - Zusätzlicher Erholungsurlaub (3 Tage)“ (*Anlage 2.1 zu ETV DB IS*). Arbeitnehmer mit einem Wochenarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Solls entspricht.
- c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Monatsentgelttabelle - Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (*Anlage 2.2 zu ETV DB IS*). Arbeitnehmer mit einem Wochenarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Solls entspricht.
- d) Entscheiden sich Arbeitnehmer für neun Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Monatsentgelttabelle - Zusätzlicher Erholungsurlaub (9 Tage)“ (*Anlage 2.3 zu ETV DB IS*). Arbeitnehmer mit einem Wochenarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Solls entspricht.
- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 2c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 2a oder § 2b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 2a oder § 2b mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden. Sollte ein Arbeitnehmer nach Ablauf der zwei Jahre bis zu der in Absatz 1 genannten Frist (30. Juni) sein Wahlrecht nicht erneut ausgeübt haben, gilt die bislang getroffene Wahl für weitere zwei Kalenderjahre. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer können zum Zeitpunkt ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 2a oder § 2b ausüben. Die nächste Wahlmöglichkeit steht diesen Arbeitnehmern dann zu dem für alle Arbeitnehmer im Unternehmen geltenden Stichtag zu.

Ab dem 01.01.2021 gilt zusätzlich ein neuer Abs. 4 wie folgt:

- (4) Die Wahlrechte nach § 2a oder § 2b sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für

- a) eine Arbeitszeitverkürzung nach § 2a um 1 Stunde/Woche und einen Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 2b in Höhe von 3 Tagen entscheiden kann oder
- b) eine Arbeitszeitverkürzung nach § 2a um 0,5 Stunden/Woche und einen Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 2b in Höhe von 6 Tagen entscheiden kann.
- c) Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Kombination nach
 - Buchst. a, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Monatsentgelttabelle Arbeitszeitverkürzung 1 Stunde / Woche + Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage“) gemäß *Anlage 4.1 zu ETV DB IS*.
 - Buchst. b, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Monatsentgelttabelle Arbeitszeitverkürzung 0,5 Stunden / Woche + Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“) gemäß *Anlage 4.2 zu ETV DB IS*.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit/Monatsarbeitszeit für einzelne Funktionsbereiche, Betriebe, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des individuellen Monatsbandentgelts abweichend von § 2 oder § 10 Abs. 1 festgelegt wird.

Ein Vollzeit Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Arbeitszeit nach Satz 1 unter 36 Wochenstunden / 192 Monatsstunden festgelegt wird, bleibt Vollzeit Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 1.

§ 4 Feiertage

- (1) Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit verrechnet.
- (2) Liegt keine Arbeitszeitplanung vor, erfolgt für auf die Tage Montag bis Freitag fallende gesetzliche Feiertage eine Anrechnung mit 1/5 des individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Solls nach § 2 Abs. 1 und 2 bzw. § 3. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung. Das gilt auch in Arbeitszeitsystemen ohne betriebliche Arbeitszeitplanung – z.B. wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen Rahmen selbst einteilt.

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Verrechnung eines Feiertages richtet sich ausschließlich nach den am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Feiertage.

§ 5 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit verrechnet.
- (2) Liegt keine Arbeitszeitplanung vor, erfolgt für die Werktage Montag bis Freitag eine Anrechnung mit 1/5 des individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Solls nach § 2 Abs. 1 und 2 bzw. § 3. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung. Das gilt auch in Arbeitszeitsystemen ohne betriebliche Arbeitszeitplanung – z.B. wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen Rahmen selbst einteilt.

§ 6 Erholungsurlaub

- (1) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

Übergangsregelung

Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2013 schon und am 01. Januar 2014 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2013 geltenden Fassung des § 6 Abs. 1 am 01. Januar 2014 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 1 gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 1.

- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des tariflichen Erholungsurlaubes. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet und auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (3) Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/5 des individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Solls nach § 2 Abs. 1 und 2 bzw. § 3 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.
- (4) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

§ 7 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|---|
| a) bei eigener Hochzeit und Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | 2 Tage |
| b) bei Niederkunft der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau / Lebenspartnerin | 1 Tag |
| c) Beim Tode des Ehegatten / des eingetragenen Lebenspartners, der in häuslicher Gemeinschaft lebt | 2 Tage |
| d) Beim Tode eines eigenen Kindes oder Elternteils | 2 Tage |
| e) Wohnortwechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag |
| f) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten, unter deren Geltungsbereich sie fallen, beraten oder beschlossen werden. | Erforderliche nachgewiesene Abwesenheit |
| g) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | Erforderliche nachgewiesene Abwesenheit |
| h) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) | 1 Tag |

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung entfällt, wenn sich das Arbeitsverhältnis im gekündigten Zustand befindet.

- (2) An Heilig Abend und an Silvester wird, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.
- (3) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (4) Ganztägige Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung des Entgelts nach Abs. 1 und 3 werden mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit verrechnet.

Liegt keine Arbeitszeitplanung vor, erfolgt für die Werktage Montag bis Freitag eine Verrechnung mit 1/5 des individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Solls nach § 2 Abs. 1 und 2 bzw. § 3. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit verrechnet. Die Zeitsumme der für die geleistete Arbeitszeit und die Zeit der Arbeitsbefreiung insgesamt zu verrechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (6) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgeltes bewilligt werden.
- (7) Wird dem Arbeitnehmer eine Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgeltes bewilligt, vermindert sich sein individuelles Wochenarbeitszeit-Soll (§§ 2, 3) in der konkreten Woche bzw. seine funktionsbezogene Monatsarbeitszeit (§ 10) in diesem Monat.
- (8) Der Arbeitnehmer hat bei seiner Führungskraft die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.
- (9) Bei Versäumnis von Arbeitszeit, die nicht rechtzeitig beantragt und genehmigt wurde, wird das individuelle Wochenarbeitszeit-Soll um die versäumte Arbeitszeit gekürzt.

Ab dem 01.01.2020 wird § 7a neu eingeführt:

§ 7a Dienstreisen

Bei eintägigen Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen Dauer der Dienstreise als Arbeitszeit, höchstens jedoch 10 Stunden. Dasselbe gilt bei mehrtägigen Dienstreisen für den An- und Abreisetag. Für den Abreisetag wird die Zeit ab 07:00 Uhr gerechnet; es sei denn die Rückreise wird nachweislich zu einem früheren Zeitpunkt angetreten.

Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.

Abschnitt III Verteilung der Arbeitszeit

§ 8 Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag – auch ungleichmäßig – verteilt werden. Dabei kann die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ungleichmäßig auf die einzelnen Wochen verteilt werden. Hierbei sind die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

1. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche im Ausgleichszeitraum nach Abs. 4 zu arbeiten haben. Soweit betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, soll die Arbeitszeit grundsätzlich nur auf die Werktage Montag bis Samstag verteilt werden.
 2. In einer Betriebsvereinbarung können abweichend von Nr. 1 - über die durchschnittliche Fünf-Tage-Woche hinaus - zusätzliche Arbeitstage vereinbart werden. Die an den zusätzlichen Arbeitstagen geleistete Arbeitszeit wird im Arbeitszeitkonto gebucht.
 3. Für Fahrer im Containerzustelldienst gilt abweichend von Nr. 1 und 2 § 10.
 4. 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. Abs. 3 bleibt unberührt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist in Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen im Rahmen der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes 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.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- (4) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf 12 Monate ausgedehnt.
 - (5) Im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freigestellt werden, unter der Voraussetzung, dass für die Dauer der Freistellung ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 SGB IV bestehen bleibt. Noch zustehender Erholungsurlaub wird angerechnet. Ansprüche auf Arbeitsbefreiung gelten in diesen Fällen ebenfalls als gewährt.
 - (6)
 - a) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) von „Springern“ 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 1/5 des individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit-Solls verrechnet.
 - b) Die Fahrt vom Wohnort erfolgt montags frühestens ab 6.00 Uhr. Durch entsprechende Schichtplangestaltung ist freitags die Rückreise vom Einsatzort ab 13.00 Uhr zu ermöglichen. Abweichungen hiervon sind aus dringenden betrieblichen Gründen möglich, jedoch darf dadurch keine zusätzliche Übernachtung entstehen.

Abschnitt IV Arbeitszeitverwaltung

§ 9 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) 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 über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Entgeltbestimmungen zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat.
- (3) Wird an den Stichtagen 28./29.02, 30.04., 30.06, 31.08. und 31.10. und 31.12. eines Kalenderjahres das sich für den Arbeitnehmer in diesen Zweimonatszeiträumen ergebende individuelle Arbeitszeit-Soll überschritten, wird die Überschreitung zum nächstmöglichen Termin zur Auszahlung des Entgelts nach § 7 ETV DB IS mit dem individuellen Stundensatz ausgezahlt. Die Unterschreitung des individuellen Arbeitszeit-Solls an den Stichtagen führt zu einer entsprechenden Erhöhung des individuellen Arbeitszeit-Solls im kommenden Zweimonatszeitraum. Die Nacharbeit dieser Erhöhung des Arbeitszeit-Solls führt nicht zu Mehrarbeit.
- (4) Mehrarbeit ist die auf Anordnung des Arbeitgebers in einem Zweimonatszeitraum nach Abs. 3 über 348 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit.

Eine Mehrarbeitszulage nach § 19 ETV DB IS wird zum nächstmöglichen Termin zur Auszahlung des Entgelts nach § 7 ETV DB IS ausgezahlt.
- (5) In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung können abweichend von Abs. 3 und 4 längere Abrechnungszeiträume und entsprechend erhöhte Mehrarbeitsschwellenwerte vereinbart werden.
- (6) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt bzw. durch den Arbeitgeber disponiert wird, 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. 3 und 4.

Abschnitt V Besondere Regelungen für Fahrer im Zustelldienst

§ 10 Besondere Regelungen für Fahrer im Zustelldienst

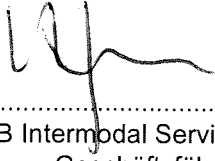
- (1) Für Fahrer im Zustelldienst gilt abweichend von § 2 Abs. 1 eine funktionsbezogene regelmäßige Monatsarbeitszeit von 192 Stunden ausschließlich der Ruhepausen.
- (2) Die funktionsbezogene Arbeitszeit kann auf bis zu durchschnittlich 6 Tage / Woche in einem Kalendermonat verteilt werden. § 8 Abs. 2 Nr. 1 und 2 findet keine Anwendung.
- (3) Für Fahrer im Zustelldienst umfasst eine Schicht den gesamten Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten einschließlich der Warte-, Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftszeiten sowie der Tätigkeitsunterbrechungen. Die Dauer der Schicht nach Satz 1 ausschließlich der Ruhepausen nach § 4 ArbZG wird auf die funktionsbezogene Arbeitszeit angerechnet (Bruttoschichtzeitanrechnung). Die arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Schichtbestandteile und die Möglichkeit zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus nach § 8 Abs. 2 Nr. 4 i. V. m. § 3 und § 6 Abs. 2 i. V. m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG bleiben von dieser vergütungsrechtlichen Bruttoschichtzeitanrechnung unberührt.
- (4)
 - a) Für Fahrer im Zustelldienst findet § 9 keine Anwendung. Die funktionsbezogene Arbeitszeit wird monatlich abgerechnet. Nicht in Anspruch genommene Arbeitszeit verfällt; eine Übertragung in den Folgemonat erfolgt nicht.
 - b) Für Fahrer im Zustelldienst ist Mehrarbeit die auf Anordnung des Arbeitgebers in einem Kalendermonat über 192 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit.
- (5) In den Fällen der §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 2, 6 Abs. 3 und 7 Abs. 4 2. Unterabsatz wird für den Fahrer im Zustelldienst 4,6 Prozent der individuellen regelmäßigen Monatsarbeitszeit angerechnet.

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 11 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2019 in Kraft und ersetzt den AZTV DB IS in der Fassung vom 01. März 2018.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021, 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.

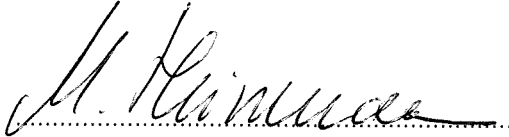
Mainz/Frankfurt am Main, 24.09.2020.....



.....
DB Intermodal Services GmbH
Geschäftsführung



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



.....
DB Intermodal Services GmbH
Geschäftsführung



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