

Jahresarbeitszeittarifvertrag
für die Arbeitnehmer von
ALSTOM Lokomotiven Service GmbH (ALS)
(JazTV-ALS)

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Tarifliche Jahresarbeitszeit
- § 3 Individuelle Jahresarbeitszeit
- § 4 Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung
- § 5 Verteilung der Jahresarbeitszeit
- § 6 Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht
- § 7 Mehrarbeit
- § 8 Rufbereitschaft
- § 9 Abweichung von der Arbeitszeitverteilung
- § 10 Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung, Reisezeit
- § 11 Zeitkonten
- § 12 Gültigkeit und Dauer
- § 13 Schlussbestimmung

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle bei ALS beschäftigten Arbeitnehmer, die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer von ALS (MTV-ALS)“ fallen.

§ 2 Tarifliche Jahresarbeitszeit

- (1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen 1.984 Stunden im Kalenderjahr. Dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,0 Stunden in einem Abrechnungszeitraum von 52,2 Wochen/Jahr.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann ein längerer Verteilungszeitraum festgelegt werden.

Für die Einsatzplanung ist zu berücksichtigen, dass sich die tatsächlich zu erbringende Arbeitsleistung um Zeiten einer Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Entgelts reduziert (z.B. Urlaub, gesetzliche Wochenfeiertage usw.).

- (2) Durch Betriebsvereinbarung kann anstelle des Kalenderjahres ein anderer Abrechnungszeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten bestimmt werden.
- (3) Für die Auszubildenden gilt die regelmäßige Ausbildungszeit von 38 Stunden in der Woche.

§ 3 Individuelle Jahresarbeitszeit

- (1) Vollzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von 1827 bis 2088 Stunden (entsprechen einem Durchschnitt von 35 bis 40 Stunden pro Woche).
- (2) Eine von der Regelarbeitszeit nach § 2 Abs. 1 abweichende Arbeitszeit kann auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit individuell als Vollzeit- oder Teilzeitarbeit - ggf. auch befristet vereinbart werden.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann einvernehmlich geändert werden. Haben die Parteien die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit abgeändert, kann die abgeänderte Arbeitszeit auch einseitig mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurück geführt werden. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

- (3) Teilzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von weniger als 1.827 Stunden.

- (4) Wünscht der Arbeitnehmer eine Veränderung seiner Arbeitszeit, wird dem Rechnung getragen, wenn die Beschäftigung mit einer anderen Arbeitszeit betrieblich möglich ist.
- (5) Wünscht der Teilzeitarbeitnehmer, dass seine reduzierte Arbeitszeit wieder der ehemaligen Arbeitszeit angepasst wird, hat dies grundsätzlich Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.

§ 4

Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung

- (1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei ALS kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die Regelarbeitszeit von ALS für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 2 festgelegt wird.
- (2)
 - a) Sofern eine regelmäßige Jahresarbeitszeit von weniger als 1.827 Stunden durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird, bedarf dies einer Information an die Gewerkschaft.
 - b) Sofern eine regelmäßige Jahresarbeitszeit von mehr als 2.088 Stunden und weniger als 1.514 Stunden durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird, bedarf dies der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Zustimmung soll bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (Beschäftigungssicherung) erteilt werden.
- (3) Zum Erhalt des bisherigen monatlichen Auszahlungsbetrages können tarifliche oder übertarifliche Leistungen durch Betriebsvereinbarung zeitlich umverteilt werden.

§ 5

Verteilung der Jahresarbeitszeit

- (1) Der Verteilung der Jahresarbeitszeit werden 261 Arbeitstage zugrunde gelegt. Die Arbeitszeit kann innerhalb des Abrechnungszeitraumes, gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Werktage verteilt werden. Die Belange der Arbeitnehmer sind angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tariflich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen. Das Nähere regelt eine Betriebsvereinbarung nach Maßgabe folgender Grundsätze:
 - a) Die tägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich nicht mehr als 10 Stunden betragen. Sie kann gem. § 7 Abs. 1 ArbZG auf mehr als 10 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Es finden §§ 3, 6 Abs. 2, 14, 15 ArbZG Anwendung.

- b) Gem. § 7 Abs. 1 ArbZG kann die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden gekürzt werden.
 - c) Wird für Arbeitnehmer Wochenendarbeit festgelegt, sollen im Kalenderjahr mindestens 26 Sonntage arbeitsfrei bleiben; im Monat sollen 2 Wochenenden (samstags/sonntags) arbeitsfrei bleiben.
 - d) Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf an 7 aufeinanderfolgenden Kalendertagen planmäßig insgesamt 55 Stunden grundsätzlich nicht übersteigen; aus betrieblichen Gründen darf jedoch mit Zustimmung des Betriebsrates eine höhere regelmäßige Arbeitszeit je 7 Tage Zeitraum planmäßig bestimmt werden.
- (3) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Dementsprechend werden die elektronischen Zeiterfassungsgeräte arbeitsplatznah installiert. Näheres regeln die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung.

Protokollnotiz:

ALS verpflichtet sich, im Rahmen der elektronischen Zeiterfassung dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer seine aktuellen Zeitkontostände abfragen kann. Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit eingeräumt, seine Zeitkontostände durch das Personalbüro ausdrucken zu lassen.

§ 6

Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht

- (1) Im Rahmen des Durchschnittsprinzips werden bei dem Arbeitnehmer, dessen vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt auf 5 Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, $1/261$ seiner jeweiligen Jahresarbeitszeit für jeden ausfallenden Arbeitstag in seinem Arbeitszeitkonto angerechnet.
- Bei dem Arbeitnehmer, dessen vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt nicht auf 5 Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, wird der Faktor $1/261$ sinngemäß angepasst.
- (2) a) An einem gesetzlichen Wochenfeiertag (maßgeblich sind die am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften), der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, erhält der Arbeitnehmer Arbeitszeit nach dem Durchschnittsprinzip angerechnet.
 - b) Wird ein Arbeitnehmer an dem auf einen Montag bis Freitag fallenden Wochenfeiertag regelmäßig nicht beschäftigt oder erfolgt bereits eine Anrechnung nach Abs. 4, entfällt die Anrechnung nach Buchst. a.
 - c) Soweit an gesetzlichen Wochenfeiertagen tatsächlich gearbeitet wird, ist diese Arbeitszeit zusätzlich zu Buchst. a) im Arbeitszeitkonto anzurechnen.
- (3) Ein Urlaubstag wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers nach dem Durchschnittsprinzip angerechnet.

- (4) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit, sowie jede weitere Arbeitsbefreiung mit und ohne Fortzahlung des Monatsentgelts ist mit der geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Arbeitszeitkonto anzurechnen (Ausfallprinzip). Ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit eingeteilt, ist das 1/261-Prinzip anzuwenden.
- (5) Bei einem Arbeitnehmer mit einem von der Regelarbeitszeit abweichenden Arbeitszeitsoll ist bei der Umsetzung des Durchschnittsprinzips sinngemäß zu verfahren. Maßgeblich für den anteiligen Arbeitszeitwert ist das Verhältnis seiner individuellen Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit sowie die Zahl der während des Abrechnungszeitraumes regelmäßig zu leistenden Arbeitstage.

§ 7 Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die auf Anordnung über 1.984 Stunden, bei höherer individuell vereinbarter oder durch Betriebsvereinbarung höher festgelegter Jahresarbeitszeit die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit.

§ 8 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft ist das sich Bereithalten des hierzu verpflichteten Arbeitnehmers außerhalb der geplanten Arbeitszeit. Die Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit ist zu gewährleisten.
- (2) Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Die Dauer eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft einschließlich erforderlicher Fahrzeiten vom Betrieb zum Einsatzort und zurück ist als Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto zu buchen.
- (3) Mit Zustimmung des Betriebsrates können hiervon abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 9**Abweichungen von der Arbeitszeitverteilung**

- (1) Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit von bis zu 10 Minuten Dauer werden nicht berücksichtigt.
- (2) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich bis zum Ende der vorausgehenden Arbeitsleistung zu informieren.

Bei Arbeitsunterbrechung von mehr als 24 Stunden ist eine Information bis zum Ende des letzten Werktages vor der ausfallenden Arbeitsleistung ausreichend.

- (3) Muss die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst weiter zu zahlen, solange die Störung anhält, höchstens jedoch bis zum Ablauf der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit auszuführen.
- (4) Muss die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zu vertreten haben, z.B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst – soweit keine gesetzliche Regelung für deren Bezahlung vorliegt – bis zum Zeitpunkt weiterzubezahlen, zu dem der Arbeitnehmer aufgefordert wird, die Arbeitsstätte zu verlassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit zu leisten. Ist andere Arbeit nicht möglich, so sind bis höchstens 5 Stunden zu bezahlen. Eine Anrechnung im Arbeitszeitkonto erfolgt nicht. Ist die Schicht so rechtzeitig abgesagt worden, dass der Arbeitnehmer vor Antritt des Weges zur Arbeitsstätte weiß, dass die Schicht nicht verfahren wird, so erfolgt keine Anrechnung im Arbeitszeitkonto und es besteht kein Anspruch auf Bezahlung.
- (5) Muss die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.
- (6) Kann auf die ausgefallene Produktion nicht verzichtet werden, so ist über das Nachholen und den Zeitpunkt des Nachholens eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen. Diese Nachholarbeit ist keine Mehrarbeit.
- (7) Der durchschnittliche Arbeitsverdienst berechnet sich aus dem Monats- tabellenentgelt zuzüglich den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschlägen.

§ 10**Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung, Reisezeit**

- (1) Bei Firmenreisen gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit. Es wird jedoch mindestens 1/261 der Jahresarbeitszeit pro Arbeitstag berücksichtigt; bei einem Arbeitnehmer mit einem von der Regelarbeitszeit abweichendem Arbeitszeitsoll gilt § 6 Abs. 1 sinngemäß.

- (2) Nimmt die Erledigung des Auftrags keinen vollen Arbeitstag in Anspruch, ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen.

§ 11 Zeitkonten

- (1) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeit- und ein Freizeitkonto geführt. Im Arbeitszeitkonto werden die geleistete Arbeitszeit sowie anzurechnende Zeiten fortlaufend gebucht.
- (2) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden. Dazu ist das Arbeitszeitkonto zeitnah auszugleichen.
- (3) Zum Ende eines Abrechnungszeitraumes ist das Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen:
- a) eine durch Mehrarbeit veranlasste Überschreitung des Jahresarbeitszeitsolls wird am Ende des Abrechnungszeitraums vom Arbeitszeitkonto in das Freizeitkonto des Arbeitnehmers übertragen.
 - b) Ein Zeitguthaben auf dem Freizeitkonto begründet einen Anspruch auf Gewährung von Freizeit oder in begründeten Fällen wahlweise auch Auszahlung des entsprechenden geldwerten individuellen Gegenwertes. (§ 5 Abs. 3 MTV- ALS).
 - c) Nicht erbrachte Arbeitszeit bis zu 38 Stunden wird auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraumes vorgetragen; sie ist unter Beachtung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ausschließlich innerhalb des folgenden Abrechnungszeitraumes nachzuarbeiten. Durch nachgeleistete Arbeitszeiten entsteht keine zulage- oder zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
- (3) Entnahme aus dem Freizeitkonto ist auf Antrag des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Lage und Dauer sind zwischen Arbeitnehmer und ALS zu vereinbaren. Bei einer Freizeitentnahme von mehr als 5 zusammenhängenden Arbeitstagen soll eine Antragsfrist von 1 Monat eingehalten werden. Die Fristen können durch Betriebsvereinbarung davon abweichend geregelt werden.
- (4) Bei Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Abrechnungszeitraumes wird das Jahresarbeitssoll anteilig berechnet.
- (5) Endet das Arbeitsverhältnis, sind Zeitguthaben bzw. Zeitschulden bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen auszugleichen. Ist ein Ausgleich der Zeitguthaben aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden die Zeitguthaben ohne Zuschläge finanziell abgegolten.

Zeitschulden werden als Vorschuss behandelt und sind zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat.

- (6) Verlässt ein Arbeitnehmer den Geltungsbereich des Tarifvertrages, so ist sein Freizeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt durch Freizeit auszugleichen. Die Arbeitsvertragsparteien können die finanzielle Abgeltung des Freizeitguthabens vereinbaren. Eine zuschlagsfreie finanzielle Abgeltung ist vorzunehmen, wenn ein Freizeitausgleich nicht mehr möglich ist.
- (7) Im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers sind Arbeitszeitguthaben finanziell abzugelten und mit befreiender Wirkung an einen Erben auszuzahlen.

§ 12 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit dem Zeitpunkt des Verkaufs und der Übertragung der Mehrheit der Geschäftsanteile der DB AG an der „DB siebte Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH Berlin“ von der DB AG an die ALSTOM GmbH voraussichtlich am 01. Oktober 2002 in Kraft.

Der Zeitpunkt dieses Anteilserwerbs wird durch die ALSTOM GmbH der TRANSNET Gewerkschaft GdED und den Arbeitnehmern im Werk Stendal mitgeteilt.

Nach der Einbringung des Werks Stendal in die „DB siebte Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH Berlin“ gelten die Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG in ihrer jeweiligen Fassung bis zum Zeitpunkt nach Satz 1 kollektivrechtlich weiter.

- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt und jede Bestimmung für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2004, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die DB AG die Mehrheit der Geschäftsanteile an der „DB siebte Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH Berlin“ voraussichtlich am 01. Oktober 2002 an die ALSTOM GmbH veräußert und überträgt. Die Gesellschaft soll anschließend in die ALSTOM Lokomotiven Service GmbH umfirmiert werden.

Sollte ein Anteilserwerb durch die ALSTOM GmbH nicht erfolgen, erlischt dieser Tarifvertrag. Gleichzeitig treten die vor Einbringung des Werkes Stendal geltenden Tarifvertragsregelungen wieder in Kraft.

§ 13 Schlussbestimmung

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar 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 Bestimmungen eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Stendal, 24. September 2002



ALSTOM Lokomotiven Service GmbH
(z. Zt. noch firmierend als: „DB siebte Vermögens-
verwaltungsgesellschaft mbH Berlin“)

- Geschäftsführung -



TRANSNET
Gewerkschaft GdED
Hauptvorstand

