

Arbeitszeit-Tarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
RailMaint GmbH - Werk Kaiserslautern
(AZTV-RailMaint Kaiserslautern)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Jahresarbeitszeit
- § 3 Überzeitarbeit
- § 4 Zeitkonten
- § 5 Freistellung von der Arbeitspflicht
- § 6 Verteilung der Jahresarbeitszeit
- § 7 Veränderungen der Arbeitszeit zur Arbeitsplatzsicherung
- § 8 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 9 Dienstreisen
- § 10 Fortbildung
- § 11 Gültigkeit und Dauer

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) die unter den Geltungsbereich des „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der RailMaint GmbH - Werk Kaiserslautern (MTV-RailMaint Kaiserslautern)“ fallen.

§ 2 Jahresarbeitszeit

(1) Vom 01. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025

Die tarifvertragliche Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Pausen **2.036 Stunden** im Kalenderjahr und ermittelt sich nach folgender Formel:

365 Kalendertage abzüglich 104 Samstage und Sonntage = 261 Tage x 7,8 Stunden

Das entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von **39,0 Stunden** im Abrechnungszeitraum von 52,2 Wochen.

(2) Ab 01. Januar 2026

Die tarifvertragliche Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Pausen **1.984 Stunden** im Kalenderjahr und ermittelt sich nach folgender Formel:

365 Kalendertage abzüglich 104 Samstage und Sonntage = 261 Tage x 7,6 Stunden

Das entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von **38,0 Stunden** im Abrechnungszeitraum von 52,2 Wochen.

(3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Kalenderjahres ein anderer Zeitraum von zwölf aufeinander folgenden Kalendermonaten bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist.

(4) Am Ende der gemäß Abs.1 und 2 festgelegten Zeiträume ist nicht verbrauchte Arbeitszeit von bis zu 160 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungsjahres vorzutragen. Der Anspruch auf das tarifliche Monatsentgelt bleibt unberührt. Durch nachgeleistete Arbeitszeiten entsteht im Abrechnungszeitraum des Folgejahres keine Überzeitarbeit.

§ 3 Überzeitarbeit

(1) Überzeitarbeit ist die Arbeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über die jeweils ermittelte tarifvertragliche Jahresarbeitszeit (§ 2) plus 160 hinaus geleistet wird.

(2) Für jede Stunde Überzeitarbeit werden 2,81 EUR als Zuschlag gezahlt. Wünscht der Arbeitnehmer stattdessen eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeitarbeit 15 Minuten im Freizeitkonto verbucht. Die Abrechnung erfolgt jeweils am Ende des Jahresabrechnungszeitraums.

§ 4 Zeitkonten

(1) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, das der Feststellung der tarifvertraglich anzurechnenden Arbeitszeit für die angeordnete und geleistete Arbeit und der

Sue

arbeitszeitrechtlichen Grundlagen für das Entgelt dient; dazu werden die jeweils zu erbringende Jahresarbeitszeit (§ 2) und die geleistete bzw. anzurechnende Arbeitszeit fortlaufend saldiert.

- (2) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Abrechnungszeitraumes von zwei Jahren erfolgen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann auf Antrag dem Arbeitszeitkonto einzelne Stunden oder bis zu drei zusammenhängende arbeitsfreie Tage als Freizeit entnehmen; der Antrag soll möglichst zwei Wochen vor dem gewünschten Freistellungstermin gestellt werden. Die Freizeit ist regelmäßig antragsgemäß zu gewähren, wenn wichtige betriebliche Belange nicht entgegenstehen (z.B. überdurchschnittliches Arbeitsaufkommen, erhöhter Krankenstand oder Urlaub bzw. Freizeitausgleich für andere Arbeitnehmer). § 2 Abs. 4 bleibt unberührt.
- (4) Eine durch Überzeitarbeit veranlasste Überschreitung des Jahresarbeitssolls plus 160 Stunden wird am Ende des Abrechnungszeitraumes von zwei Jahren vom Arbeitszeitkonto in das Freizeitkonto des Arbeitnehmers übertragen.
- (5) Ein Zeitguthaben auf dem Freizeitkonto begründet einen Anspruch auf Gewährung von Freizeit oder in begründeten Ausnahmefällen wahlweise auf Auszahlung des entsprechenden, zum Zeitpunkt der Zahlung geltenden individuellen Gegenwertes.
- (6) Das Zeitguthaben auf dem Freizeitkonto soll dem Arbeitnehmer eine größere Arbeitszeit Souveränität ermöglichen. Deshalb gelten unter der Voraussetzung, dass dringende betriebliche Belange oder berechnigte Interessen anderer Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden, folgende Grundsätze:
 1. Freizeitausgleich aus dem Freizeitkonto erfolgt nur auf Antrag des Arbeitnehmers. Für einen kürzeren Freizeitausgleich gelten dabei die Bestimmungen des Abs. 3 Satz 1 und 2 entsprechend.
 2. Ein Freizeitausgleich ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betrieb jeweils im Einzelfall, insbesondere bezüglich der zeitlichen Lage und des Ausgleichs der gegenseitigen Interessen, zu vereinbaren. Ein solcher Antrag darf nur bei dringenden betrieblichen Gründen (auch bei funktional besonders angespannter Personallage) abgelehnt werden.
 3. Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und -durchführung ist zu berücksichtigen.
- (7) Freizeitausgleich ist jeweils mit dem tarifvertraglichen Arbeitszeitwert der Arbeit zu verrechnen, die der Arbeitnehmer während der Dauer der Freistellung jeweils planmäßig zu leisten gehabt hätte. Soweit der Arbeitnehmer während eines Freizeitausgleichs (noch) nicht zur Arbeit eingeteilt ist, gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 Nr. 1b oder Abs. 4 entsprechend.
- (8) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seiner Zeitkonten (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (9) Endet das Arbeitsverhältnis, sind Zeitkonten bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagsfreier Ausgleich über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit zu ermitteln ist.

§ 5**Freistellung von der Arbeitspflicht**

- (1) Ein Urlaubstag (einschließlich Zusatzurlaub) wird im Arbeitszeitkonto für das Kalenderjahr 2025 mit 7,8 Stunden und ab dem Kalenderjahr 2026 mit 7,6 Stunden verrechnet.

Sofern der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres nicht regelmäßig planmäßig oder betriebsüblich an allen Werktagen des Kalenderjahres bzw. an 5,0 Werktagen in der Woche zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, ist ihm ein insgesamt zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewähren. Der Urlaub gilt als zeitlich gleichwertig, wenn die Zeitsumme der für die gewährten Urlaubstage des Urlaubsjahres verrechneten tarifvertraglichen Arbeitszeitstunden insgesamt der Zeitsumme des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubsanspruchs entspricht.

- (2) 1. Für den Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach § 11 MTV wird im Arbeitszeitkonto des Vollzeitarbeitnehmers verrechnet:
- a) Die Zeitsumme der für diesen Tag geplanten tarifvertraglichen Arbeitszeit oder
 - b) 7,8 Stunden (7,6 Stunden ab 2026), wenn für diesen Tag eine Arbeitszeit nicht bestimmt ist.
2. Ein auf einen Werktag fallender gesetzlicher Feiertag (Wochenfeiertag) wird für den Vollzeitarbeitnehmer bewertet:
- a) Mit der Dauer der geplanten, wegen des Wochenfeiertags an diesem Tag ausfallenden regelmäßigen Arbeitszeit, wenn er regelmäßig an 5,0 Werktagen in der Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, in der Regel mit einem arbeitsfreien Samstag, beschäftigt wird, oder
 - b) Mit 7,8 Stunden (7,6 Stunden ab 2026), wenn der Arbeitnehmer regelmäßig an mehr oder weniger als 5,0 Werktagen in der Woche, an Sonntagen, in Schichtarbeit oder in Wechselschichtarbeit beschäftigt wird und der Wochenfeiertag auf die Tage Montag bis Freitag fällt; für einen auf einen Samstag fallenden Wochenfeiertag erfolgt keine Arbeitszeitgutschrift.
- (3) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bewertet.
- (4) Sinngemäß zu verfahren ist bei dem Teilzeitarbeitnehmer sowie in Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts. Bei individuell abweichenden Jahresarbeitszeitvolumen ist das Verhältnis zur tarifvertraglichen regelmäßigen Jahresarbeitszeit sowie der Anzahl der während des Jahreszeitraums (§ 2 Abs.1 und 2) regelmäßig zu leistenden Arbeitstage maßgeblich für den anteiligen Arbeitszeitwert eines Ausfalltages.
- (5) Andere, sich aus Veränderungen der Arbeitszeit im Sinne von § 7 AZTV-RailMaint Kaiserslautern ergebende Stundenfaktoren sind bei der Berechnung eines Arbeitsausfalls grundsätzlich zu berücksichtigen.

§ 6

Verteilung des Jahresarbeitszeit

- (1) Der Verteilung der tarifvertraglichen Jahresarbeitszeit werden die während des Jahreszeitraumes zu leistenden Arbeitstage zugrunde gelegt, die jährlich wie folgt zu berechnen sind:

„Anzahl der Kalendertage minus Summe der Samstag und Sonntage“.

Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange der RailMaint GmbH Werk Kaiserslautern erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag – auch ungleichmäßig – verteilt und innerhalb des Zeitraumes gemäß § 2 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.

- (2) Für ein flexibles Arbeitszeitmanagement der RailMaint GmbH Werk Kaiserslautern dürfen Dauer und Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten, Ruhepausen bzw. Kurzpausen und andere Regelungstatbestände jeweils innerhalb eines Jahreszeitraumes (§§ 2 oder 7) in den durch das ArbZG für tarifvertragliche Regelungen zugelassenen Begrenzungen oder Rahmenvorschriften (§§ 7, 12 bis 15 ArbZG) eingeteilt werden.
- (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 (§3 ArbZG) des Arbeitnehmers darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten; sie darf ohne Ausgleich nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Satz 1 gilt auch für den Nachtarbeiter i.S.d. § 2 Abs. 5 ArbZG. §23 MTV bleibt unberührt.
 - 2a. An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen darf die tägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG) auf 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch an diesen Tagen zusätzliche arbeitsfreie Schichten erreicht werden.
 - 2b. Dem Arbeitnehmer sollen im Kalenderjahr mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt werden; im Monat sollen zwei Wochenenden (Samstage und Sonntage) arbeitsfrei sein. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der ab diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren.
 - 2c. Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die mit mehr als 30 Minuten in die Zeit von 22:30 bis 4:30 Uhr fallen, sollen nicht mehr als fünfmal hintereinander angesetzt werden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit über mehr als zwei Kalenderwochen soll Nachtarbeit nach Satz 1 35 v.H. der Kalendertage des Abrechnungszeitraums nicht überschreiten, über den die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt ist.
 3. Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können.

4. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der einzelne 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 bis 20:00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmers grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montage bis Freitag, verteilt werden.
5. Die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf an 7 nacheinander folgenden Kalendertagen planmäßig 55 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten; aus betrieblichen Gründen darf jedoch mit Zustimmung des Betriebsrats eine höhere regelmäßige Arbeitszeit je 7-Tage-Zeitraum planmäßig bestimmt werden. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können nach Maßgabe tarifvertraglicher Bestimmungen und der durch das ArbZG besonders zugelassenen erweiterten Rahmenvorschriften ergänzende Regelungen getroffen werden, u.a. über die Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten, die Gestaltung von Nacharbeit oder zur kollektiven Durchführung arbeitsfreier Tage (z.B. im Zusammenhang mit gesetzlichen Feiertagen). § 7 bleibt unberührt.

- (4) Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit von im Einzelnen bis zu 10 Minuten Dauer werden nicht berücksichtigt.
- (5) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren.
- (6) 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. Dies gilt nicht für Freizeitausgleich aus dem Freizeitkonto.

§ 7

Veränderungen der Arbeitszeit zur Arbeitsplatzsicherung

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei der RailMaint GmbH Werk Kaiserslautern kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 2 festgelegt wird.

§ 8

Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

§ 9 Dienstreisen

Dienstreisen müssen grundsätzlich vom Vorgesetzten genehmigt werden. Bei ganz- oder mehrtägigen Dienstreisen wird die geplante Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto verrechnet, bei nicht geplanter Arbeit werden 7,8 Stunden (7,6 Stunden ab 2026) verrechnet. Übersteigt die tatsächliche Arbeitsdauer am auswärtigen Geschäftsort die vorgenannten Zeiten, wird diese verrechnet. Näheres wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

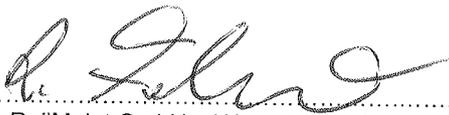
§ 10 Fortbildung

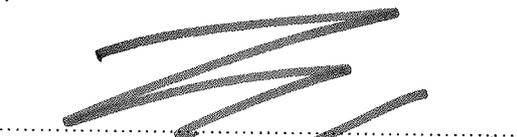
Werden Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, die sowohl im Interesse des RailMaint GmbH Werk Kaiserslautern als auch des Arbeitnehmers liegen (z.B. Ausbildung zum Schweißingenieur), wird die anteilige Anrechnung der Zeiten der Fortbildungsmaßnahme auf die Jahresarbeitszeit sowie die Kostentragung gesondert zwischen der RailMaint GmbH Werk Kaiserslautern, Arbeitnehmer und Betriebsrat vereinbart. Bei allen anderen Fortbildungsmaßnahmen wird analog § 9 verfahren.

§ 11 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft und ersetzt den AZTV vom 14.02.2019.
- (7) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2026 schriftlich gekündigt werden.
- (3) 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 Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Kaiserslautern/Frankfurt am Main, den 06.12.2024.


.....
RailMaint GmbH – Werk Delitzsch
(Geschäftsführung)


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




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