

**Jahresarbeitszeittarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
RailMaint GmbH - Werk Leipzig
(JazTV-RailMaint Leipzig)**

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Jahresarbeitszeit
- § 3 Individuelle Jahresarbeitszeit
- § 4 Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung
- § 5 Verteilung der Arbeitszeit
- § 6 Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht
- § 7 Überzeitarbeit
- § 8 Rufbereitschaft
- § 9 Abweichungen von der Arbeitszeitverteilung
- § 10 Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung, Reisezeit
- § 11 Zeitkonten
- § 12 Schlussbestimmungen

§ 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 Leipzig (MTV-RailMaint Leipzig)“ fallen.

§ 2 Jahresarbeitszeit

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

Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen **2.036 Stunden** im Kalenderjahr (Arbeitszeitjahr).

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

(2) Ab 01. Januar 2026

Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen **1.984 Stunden** im Kalenderjahr (Arbeitszeitjahr).

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

- (3) 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.).
- (4) Durch Betriebsvereinbarung kann – auch für einzelne Funktionsbereiche, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern – für das Arbeitszeitjahr ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten bestimmt werden.

§ 3 Individuelle Jahresarbeitszeit

- (1) Eine von der Regelarbeitszeit nach § 2 Abs. 1 und 2 abweichende Arbeitszeit kann auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit individuell als Vollzeit- oder Teilzeitarbeit - ggf. auch befristet - vereinbart werden
- (2) Betreut der Arbeitnehmer mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen, wird dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit stattgegeben, soweit nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (3) Wünscht der Arbeitnehmer eine Veränderung seiner Arbeitszeit, wird dem Rechnung getragen, wenn die Beschäftigung mit einer anderen Arbeitszeit betrieblich möglich ist.
- (4) Wünscht der Teilzeitarbeitnehmer, dass seine reduzierte Arbeitszeit wieder der ehemaligen Vollzeitarbeitszeit angepasst wird, hat dies grundsätzlich Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.

§ 4

Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung

- (1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei der RailMaint GmbH Werk Leipzig kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die Regelarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 2 festgelegt wird.
- (2) Die Festlegung einer regelmäßigen Jahresarbeitszeit von mehr als 2.088 Stunden und weniger als 1.827 Stunden ist nur durch Betriebsvereinbarung möglich, die der Zustimmung der EVG bedarf.
- (3) Zum Erhalt des bisherigen monatlichen Auszahlungsbetrages können tarifliche oder übertarifliche Leistungen durch Betriebsvereinbarung zeitlich umverteilt werden.

§ 5

Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Der Verteilung der Jahresarbeitszeit werden 261 Tage (Arbeitstage) zugrunde gelegt. Die Arbeitszeit kann innerhalb des Arbeitszeitjahres gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen unter Beachtung von § 87 BetrVG einzuteilen
- (3) Für ein flexibles Arbeitszeitmanagement der RailMaint GmbH Werk Leipzig dürfen Dauer und Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten, Ruhepausen bzw. Kurzpausen und andere Regelungstatbestände jeweils innerhalb eines Jahreszeitraumes in den durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) für tarifliche Regelungen zugelassenen Begrenzungen oder Rahmenvorschriften (§§ 7, 12 bis 15 ArbZG) eingeteilt werden.
- (4) 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 in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
- (5) Gem. § 7 Abs. 1 ArbZG kann die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden gekürzt werden.
- (6) Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer soll grundsätzlich auf die Werktage, möglichst montags bis freitags, und möglichst in der Zeit zwischen 6.00 bis 20.00 Uhr verteilt werden. Soweit es die Kundenorientierung und die Wettbewerbsfähigkeit erfordern, kann abweichend von Satz 1 die Arbeitszeit bis 22.00 Uhr geplant und verteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (7) Wird für Arbeitnehmer Wochenendarbeit festgelegt, sollen im Kalenderjahr mindestens 26 Sonntage arbeitsfrei bleiben; im Monat sollen 2 Wochenenden (samstags/sonntags) arbeitsfrei bleiben.

§ 6

Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht

- (1) 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 jeder Arbeitnehmer 1/261 seiner jeweiligen Jahresarbeitszeit im Arbeitszeitkonto angerechnet (Durchschnittsprinzip).
- b) Wird ein Arbeitnehmer an dem auf einen Montag bis Freitag fallenden Wochenfeiertag regelmäßig nicht beschäftigt oder erfolgt bereits eine Anrechnung nach Abs. 3, entfällt die Anrechnung nach Buchst. a).
- c) Soweit an gesetzlichen Wochenfeiertagen tatsächlich gearbeitet wird, ist diese Arbeitszeit zusätzlich zu Buchst. a) im Arbeitszeitkonto anzurechnen.
- (2) Ein Urlaubstag ist im Arbeitszeitkonto nach dem Durchschnittsprinzip anzurechnen.
- (3) 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 (noch) nicht zur Arbeit eingeteilt (z.B. Dispo-Woche), ist das Durchschnittsprinzip anzuwenden. Satz 1 gilt entsprechend für unentschuldigte Arbeitszeitversäumnisse.
- (4) 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 Abrechnungszeitraums regelmäßig zu leistenden Arbeitstage.

§ 7

Überzeitarbeit

- (1) Überzeitarbeit ist die auf Anordnung über **2.036 (1.984 ab Januar 2026)** Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit. Wurde im laufenden Arbeitszeitjahr Freizeitausgleich aus dem Freizeitkonto im Arbeitszeitkonto verrechnet und entstünde im Zusammenhang damit eine Überschreitung des festgelegten Jahresarbeitszeitsolls, wird diese Überschreitung – zulage- und zuschlagsfrei – wieder in das Freizeitkonto zurückgeführt.

§ 8

Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft ist das sich Bereithalten des hierzu verpflichteten Arbeitnehmers außerhalb der geplanten Arbeitszeit. Die Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit ist zu gewährleisten. Mit Zustimmung des Betriebsrates können hiervon abweichende Regelungen getroffen werden.
- (2) Die Dauer eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft einschließlich erforderlicher Fahrzeiten zum Einsatzort und zurück ist als Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto zu buchen.
- (3) Im Zusammenhang mit Einsätzen während der Rufbereitschaft kann die Ruhezeit gem. § 7 Abs. 2 ArbZG auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden. Ein entsprechender Ausgleich muss innerhalb von 2 Wochen erfolgen.

See

§ 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 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.

Die RailMaint GmbH Werk Leipzig kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.

Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer kurzfristiger, aber bis zum Arbeitsbeginn bekannt gegeben, werden 50% der ausfallenden Arbeitsleistung, mindestens jedoch 4 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Erfolgt die Bekanntgabe erst nach Arbeitsbeginn, werden zusätzlich zu der bereits erbrachten Arbeitsleistung 50% der ausfallenden Arbeitszeit angerechnet; insgesamt werden jedoch mindestens 4 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

- (3) Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung oder eines Urlaubs fallen. Dies gilt nicht für Freizeitausgleich aus dem Freizeitkonto.

§ 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 individuellen Jahresarbeitszeit pro Arbeitstag berücksichtigt.
- (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 werden ein Arbeitszeit- und ein Freizeitkonto geführt. Im Arbeitszeitkonto werden die geleistete Arbeitszeit sowie anzurechnende Zeiten fortlaufend gebucht.
- (2) Zum Ende eines Arbeitszeitjahres ist das Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen:
 - a) Eine durch Überzeit veranlasste Überschreitung des Jahresarbeitssolls um mehr als 50 Stunden wird am Ende des Arbeitszeitjahres in das Freizeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Dem Arbeitnehmer ist der Stand seines Freizeitkontos regelmäßig mitzuteilen.
 - b) Nicht erbrachte Arbeitszeit bis zu 50 Stunden wird auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Arbeitszeitjahres vorgetragen; sie ist unter Beachtung der gesetzlichen und

tarifvertraglichen Regelungen ausschließlich innerhalb des folgenden Arbeitszeitjahres nachzuarbeiten. Durch nachgeleistete Arbeitszeiten entsteht keine zulage- oder zuschlagspflichtige Überzeitarbeit.

- (3) Entnahme aus dem Freizeitkonto ist grundsätzlich auf Antrag des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Lage und Dauer sind zwischen Arbeitnehmer und RailMaint GmbH Werk Leipzig zu vereinbaren. Bei einer Freizeitentnahme von mehr als 5 zusammenhängenden Arbeitstagen soll eine Antragsfrist von 1 Monat eingehalten werden.
- (4) Bei Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Arbeitszeitjahres wird das Jahresarbeitssoll anteilig berechnet.
- (5) Verlässt ein Arbeitnehmer den Geltungsbereich des Tarifvertrages, so ist sein Freizeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt durch Freizeit auszugleichen. Die Arbeitsvertragsparteien können die Abgeltung des Freizeitguthabens vereinbaren.
- (6) Im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers sind Arbeitszeitguthaben abzugelten und mit befreiender Wirkung an einen Erben auszuzahlen.

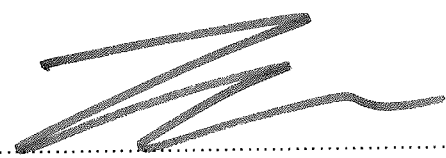
§ 12

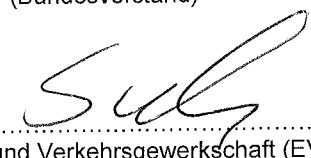
Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft und ersetzt den JazTV vom 31.01.2023.
- (2) 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

Leipzig/Frankfurt am Main, den 07.03.2025


RailMaint GmbH – Werk Leipzig
(Geschäftsführung)


Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
(Bundesvorstand)


Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
(Bundesvorstand)

Sue