

Manteltarifvertrag
für die ArbeitnehmerInnen der
GBM Gleisbaumechanik Brandenburg/H. GmbH
(MTV-GBM GmbH)

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag / Probezeit
- § 3 Betriebszugehörigkeit
- § 4 Arbeitsbedingungen
- § 5 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 6 Berechnung des Entgelts
- § 7 Auszahlung des Entgelts
- § 8 Arbeitsverhinderung / Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 9 Entgeltsicherung aus gesundheitlichen Gründen
- § 10 Entgeltsicherung bei Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen
- § 11 Erholungsurlaub / Urlaubsgeld
- § 12 Arbeitsbefreiung
- § 13 Wiedereinstellung nach Kinderbetreuung
- § 14 Jährliche Zuwendung
- § 15 Zeugnis
- § 16 Personalakten
- § 17 Nebentätigkeiten
- § 18 Haftung des Arbeitnehmers
- § 19 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 20 Schutzzeug
- § 21 Jubiläumszuwendungen
- § 22 Sterbegeld
- § 23 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
- § 24 Ausschlussfrist, Sonstiges
- § 25 Gültigkeit und Dauer; Schlussbestimmung

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der GBM Gleisbaumechanik Brandenburg/H. GmbH (GBM GmbH) beschäftigten Arbeitnehmer, soweit diese Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer, die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - c) Auszubildende und Praktikanten.

§ 2 Arbeitsvertrag / Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein bei der GBM GmbH erfolgreich abgeschlossenes Berufsausbildungsverhältnis im erlernten Beruf eingestellt wird.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Betriebszugehörigkeit gelten Zeiten, die in einem ununterbrochenen ständigen Arbeitsverhältnis bei der GBM GmbH zurückgelegt wurden.
- (2) Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis mit der GBM GmbH unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der GBM GmbH an, so gilt die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als Zeit der Zugehörigkeit zur GBM GmbH.

§ 4 Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit innerhalb der GBM GmbH - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung und zur Vermeidung von Kurzarbeit kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG von der GBM GmbH einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden, ohne dass es einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die

Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein. Dem Arbeitnehmer ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen.

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Die Ausgestaltung von Kurzarbeit wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 5 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

- durch Kündigung,
- nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen
- mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.
- bei Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung sowie bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.
- Erhält der Arbeitnehmer eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, seine persönlichen Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, zu reduzieren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an die GBM GmbH abzutreten.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

- (2) a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.

- b) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, mit der Maßgabe, dass die jeweiligen Kündigungsfristen für die GBM GmbH und den Arbeitnehmer in gleicher Weise gelten.
- (3) a) Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer mindestens ununterbrochenen 10jährigen Betriebszugehörigkeit kann nur gekündigt werden, wenn
 - aa) ein wichtiger Grund vorliegt oder
 - bb) zwischen der GBM GmbH und deren Betriebsrat ein Sozialplan vereinbart ist.
- b) Änderungskündigungen oder verhaltensbedingte Kündigungen bleiben davon unberührt; dies gilt auch für personenbedingte Kündigungen, deren Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers durch dessen vorwerfbares Verhalten geschaffen wurde.
- c) Buchst. a) und b) treten erst mit Ablauf der bis 31.12.2002 geltenden kaufvertraglichen Regelungen zur Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzgarantie für die Arbeitnehmer der GBM GmbH in Kraft.

§ 6

Berechnung des Entgelts

- (1) Das Entgelt des Arbeitnehmers wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Anteil der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur tariflichen Jahresarbeitszeit gemäß JazTV-GBM GmbH entspricht.
- (3) Ist das auf eine Arbeitsstunde entfallende Entgelt zu ermitteln, so beträgt dieses bei dem Arbeitnehmer, mit dem die Regelarbeitszeit nach § 2 Abs. 1 JazTV-GBM GmbH vereinbart ist, für jede volle Stunde 1/165,2 des Monatstabellenentgelts, für jede volle halbe Stunde die Hälfte dieses Betrages.

Ist mit dem Arbeitnehmer eine von der Regelarbeitszeit abweichende Jahresarbeitszeit vereinbart, ist der Faktor 1/165,2 entsprechend anzupassen.

Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cent bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cent werden auf einen Cent aufgerundet.

- (4) Besteht Anspruch auf das Monatsentgelt wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit vergütet.
- (5) Bei Versäumnis von Arbeitszeit wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

§ 7

Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile sind zum jeweils letzten Werktag des Monats und die variablen Entgeltbestandteile mit der Abrechnung des Folgemonats auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes

Konto des Arbeitnehmers zu überweisen, so dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

- (2) Für jeden Kalendermonat ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Zusammensetzung des auszahlenden Betrages im Einzelnen aufgeführt ist.

§ 8

Arbeitsverhinderung / Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er der GBM GmbH unverzüglich Mitteilung zu machen.
- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Die GBM GmbH kann vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (3) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, bleibt ihm der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu 6 Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach § 11 Abs. 5. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten in Folge der selben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt 6 Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens 6 Monate nicht in Folge der selben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen nicht. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9

Entgeltsicherung aus gesundheitlichen Gründen

- (1) Muss ein Arbeitnehmer aus unverschuldeten gesundheitlichen Gründen seinen Arbeitsplatz wechseln und ist damit eine niedrigere Eingruppierung verbunden, erhält er neben dem Monatstabellenentgelt für die neue Entgeltgruppe eine Zulage zur Entgeltsicherung, die der Differenz zwischen dem neuen Monatstabellenentgelt und dem, das ihm am Tage der Umgruppierung zustand, entspricht, sofern die Voraussetzung des Abs. 2 erfüllt ist.
- (2) Voraussetzungen:
 - a) Ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer muss nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit wegen Nachlassen der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln. Diese Bedingungen müssen mittels betriebsärztlichen Gutachtens nachweisbar sein.
 - b) Ein Arbeitnehmer muss infolge eines Arbeitsunfalls oder durch seine Tätigkeit verursachte Krankheit im Sinne des § 9 SGB VII seinen Arbeitsplatz wechseln. Diese Bedingungen müssen mittels betriebsärztlichen Gutachtens nachweisbar sein. Voraussetzung für die Entgeltsicherung ist außerdem, dass der Unfall oder die Krankheit nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte an die GBM GmbH abgetreten hat.

- (3) Die Zulage zur Entgeltsicherung vermindert sich bei Höhergruppierung oder Höherstufung um 100 % des jeweiligen Zugewinnbetrages. Eine Verminderung der PZÜ nach § 3 Abs. 2 EinfTV-GBM GmbH erfolgt in diesen Fällen nicht.
- (4) Die Zulage zur Entgeltsicherung vermindert sich bei sonstigen Entgelterhöhungen gleich welcher Art um 50 % des jeweiligen Zugewinnbetrags, sofern sich keine Verminderung der PZÜ nach § 3 Abs. 2 EinfTV-GBM GmbH ergibt.
- (5) Abs. 1 findet keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben oder an einer für diese Tätigkeit erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann oder wenn der Arbeitsplatzwechsel im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol oder Drogen steht.

§ 10

Entgeltsicherung bei Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen

- (1) Fällt der ursprüngliche Arbeitsplatz, auf dem der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigt wird, aufgrund von Rationalisierungs- bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen weg und
 - a) führt dies zu einer Umsetzung auf einen Arbeitsplatz mit einer Tätigkeit, die einer niedrigeren Entgeltgruppe entspricht und
 - b) war der Arbeitnehmer vor der Umsetzung mindestens ein Jahr ununterbrochen auf dem bisherigen Arbeitsplatz tätig und
 - c) hat er eine 10jährige Betriebszugehörigkeit sowie das 50. Lebensjahr vollendet,so erhält er für die Dauer von 12 Monaten nach der Umsetzung neben dem Monatstabelleentgelt für die neue Entgeltgruppe eine Zulage zur Entgeltsicherung, die der Differenz zwischen dem neuen Monatstabelleentgelt und dem, das ihm am Tage vor der Umsetzung zustand, entspricht; auf die 12-Monatsfrist wird eine eventuelle Kündigungsfrist und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Arbeitsvertragsänderung angerechnet. Die Zulage wird für die Dauer von 24 Monaten nach dem durch die GBM GmbH geplanten Umsetzungstermin gezahlt, wenn die Umsetzung zum geplanten Termin einvernehmlich durch Änderungsvertrag zustande kommt.
- (2) Die Zulage zur Entgeltsicherung vermindert sich bei Höhergruppierungen um 100 v.H. des jeweiligen Zugewinnbetrages. Eine Verminderung der PZÜ nach § 3 Abs. 2 EinfTV-GBM GmbH erfolgt in diesen Fällen nicht.
- (3) Hat der Arbeitnehmer eine 10-jährige Betriebszugehörigkeit sowie das 55. Lebensjahr vollendet, findet Abs. 1 mit folgender Maßgabe Anwendung:
 - a) Der Arbeitnehmer erhält die Zulage zur Entgeltsicherung ohne Befristung.
 - b) Die Zulage zur Entgeltsicherung nach Buchstabe a) vermindert sich während der ersten 24 Monate nach Wirksamwerden der Maßnahme nicht mit Ausnahme der Verminderung nach Buchstabe d).
 - c) Die Zulage zur Entgeltsicherung nach Buchstabe a) vermindert sich ab dem 25. Monat nach Wirksamwerden der Maßnahme bei Entgelterhöhungen gleich welcher Art mit Ausnahme in den Fällen des Buchst. d) um 25 v. H. des jeweiligen

Zugewinnbetrages. Eine Verminderung der PZÜ nach § 3 Abs. 2 EinfTV-GBM GmbH erfolgt in diesen Fällen nicht.

- d) Die Zulage zur Entgeltsicherung vermindert sich bei Höhergruppierungen um 100 v.H. des jeweiligen Zugewinnbetrages. Eine Verminderung der PZÜ nach § 3 Abs. 2 EinfTV-GBM GmbH erfolgt in diesen Fällen nicht.
- (4) Die Entgeltsicherung findet keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben oder an einer für diese Tätigkeit erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 11

Erholungsurlaub / Urlaubsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) a) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt
 - bis zum vollendeten 2. Beschäftigungsjahr 28 Arbeitstage
 - bis zum vollendeten 4. Beschäftigungsjahr 29 Arbeitstage
 - darüber hinaus 30 Arbeitstageim Kalenderjahr.
- b) Wird der Arbeitnehmer regelmäßig an weniger als 5 Tagen je Wochen beschäftigt, ist ihm ein zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewähren. Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird wie folgt ermittelt:
$$\frac{\text{Urlaubstage} \times \text{Anzahl der im wöchentlichen Durchschnitt zu arbeitenden Tage}}{5}$$
- c) Für eine ganztägige Arbeitsbefreiung am 24. Dezember und 31. Dezember wird vereinbart, dass jeweils ein halber Tag entweder durch das Arbeitszeitkonto oder durch Urlaub von den Arbeitnehmern einzubringen ist.
- (3) a) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des tariflichen Erholungsurlaubes.
- b) Im übrigen vermindert sich der tarifliche Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
- (4) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch die GBM GmbH oder einer vertragswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.

Scheiden jedoch Arbeitnehmer vor Ablauf von 3 Monaten ihrer Betriebszugehörigkeit auf eigenen Wunsch aus, so steht ihnen Anteilsurlaub nur dann zu, wenn sie das Arbeitsverhältnis berechtigt fristlos lösen.

- (5) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem Beginn des Monats, in dem der Urlaub beginnt, erhalten hat.
Im Übrigen gelten die Bestimmungen des BUrlG. Bei der Berechnung bleiben in jedem Falle unberücksichtigt: einmalige Zahlungen, jährliche Zuwendung, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, Überstundenvergütung einschließlich der Überstundenzulage, Aufwandsersatz, sonstige Zahlungen für Aufwendungen, die während des Urlaubs nicht entstehen.
- (6) a) Der Arbeitnehmer erhält im laufenden Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er
- aa) am 1. Juni des laufenden Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis steht und
 - bb) seit dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen zur GBM GmbH gehört und
 - cc) mindestens für einen Teil des Monats Juni des laufenden Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat.
- b) Das Urlaubsgeld wird entsprechend der Entgelttabelle dynamisiert. Es beträgt für den am 1. Juni des laufenden Kalenderjahres vollbeschäftigten Arbeitnehmer 628,33Euro (666,65Euro ab 2025).
- Der am 1. Juni des laufenden Kalenderjahres nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 1. Juni geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- c) Das Urlaubsgeld wird mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni gezahlt.
- (7) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt sind zurückzuzahlen.

§ 12 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- a) eigene Eheschließung 2 Tage
 - b) Silberhochzeit 1 Tag
 - c) Entbindung der Ehefrau und Lebenspartnerin, die in häuslicher Gemeinschaft leben 1 Tag
 - d) Tod eines Elternteils 1 Tag
 - e) Tod eines Kindes oder Tod des Ehegatten oder Lebenspartners, die in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben 2 Tage
 - f) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 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 (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) und kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht | 1 Tag |
| h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der GBM GmbH beraten oder beschlossen werden | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss und keine Arbeitszeitverlagerung möglich ist | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
- (2) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

§ 13

Wiedereinstellung nach Kinderbetreuung

Ist ein Arbeitnehmer mit Beendigung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs bei der GBM GmbH ausgeschieden und möchte er vor Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes wieder eingestellt werden, soll dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprochen werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 14

Jährliche Zuwendung

- (1) a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine 1. Rate der jährlichen Zuwendung, sofern er im Auszahlungsmonat des laufenden Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, das am 30. November des laufenden Jahres mindestens 6 Monate besteht.
- b) Die 1. Rate der jährlichen Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 50 v.H. des Monatstabellenentgelts, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats Oktober gearbeitet hätte.
- c) Die Auszahlung der 1. Rate der jährlichen Zuwendung erfolgt mit dem Entgelt für den Monat November des laufenden Jahres.
- d) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die 1. Rate der jährlichen Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

Die Verpflichtung, die 1. Rate der jährlichen Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für den Arbeitnehmer, dem auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen

vorzeitig eine Rente gewährt wird oder der aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheidet.

- e) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt von der GBM GmbH erhalten, vermindert sich die 1. Rate der jährlichen Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt erhalten hat.
- (2) a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine 2. Rate der jährlichen Zuwendung, sofern er während des gesamten Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit
- der GBM GmbH gestanden hat und
 - am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der GBM GmbH steht und
 - das von der GBM GmbH geplante, dem Betriebsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres mitgeteilte, Betriebsergebnis per 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres erreicht wird und
 - das Jahresergebnis der GBM GmbH nach Steuern des jeweiligen Geschäftsjahres nicht negativ ist.
- b) Die Höhe der 2. Rate der jährlichen Zuwendung bemisst sich nach demselben Betrag wie die 1. Rate der jährlichen Zuwendung in Abs. 1 Buchst. b.
- c) Die Auszahlung der 2. Rate der jährlichen Zuwendung erfolgt mit dem Entgelt für den Monat März des Folgejahres.
- d) Für das Jahr 2022 wird die 2. Rate der jährlichen Zuwendung verpflichtend ausbezahlt.
- (3) Die jährlichen Zuwendungen nach Abs. 1 und Abs. 2 bleiben bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

§ 15 Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- (2) Wenn die GBM GmbH durch Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat, kann der Arbeitnehmer auch schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Zeugnis verlangen.

§ 16 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht

geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Abmahnungen sind nach 4 Jahren aus der Personalakte zu entfernen.

§ 17 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Die GBM GmbH kann die Genehmigung von Nebentätigkeiten insbesondere verweigern, wenn diese aus wettbewerblichen Gründen den Interessen der GBM GmbH zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen können.

§ 18 Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für fahrlässig verursachte Schäden, außer im Falle eines besonders schwerwiegenden Verstoßes gegen die verkehrserforderliche Sorgfalt und schwerem Verschulden, soll die Ersatzforderung das Sechsfache des im Monat des Schadenseintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatsentgelts nicht übersteigen.

§ 19 Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich außerhalb der Arbeitszeit zu betätigen. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial werben.

- (2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 20 Schutzzeug

Die Arbeitnehmer haben Schutzzeug zu tragen, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben, durch den Arbeitgeber angeordnet oder zur Meidung gesundheitlicher oder sächlicher Schäden erforderlich ist.

Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der GBM GmbH; ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers gleich aus welchem Rechtsgrund besteht nicht.

§ 21 Jubiläumszuwendungen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Zugehörigkeit zur GBM GmbH

von 15 Jahren	250,00 EUR
von 25 Jahren	650,00 EUR
von 40 Jahren	850,00 EUR
von 45 Jahren	1.050,00 EUR,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Eine betriebsbedingte Kündigung bleibt außer Betracht.

- (2) Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts bleiben bei der Berechnung des maßgebenden Zeitraumes außer Betracht.

§ 22 Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtigter Angehöriger Sterbegeld. Das Sterbegeld kann auch dem bisher im gemeinsamen Haushalt zusammenlebenden Lebenspartner oder dessen bisher im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern gewährt werden, wenn die Umstände dies angeraten lassen. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die GBM GmbH durch die Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten von Inanspruchnahme übriger Berechtigter befreit. Dies gilt auch für Zahlungen an Berechtigte gemäß Satz 2.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate, bei einem anerkannten Arbeitsunfall mit Todesfolge für drei Monate, das Monatstabelleentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.

- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (4) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 23

Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Ist ein Arbeitnehmer nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit zur GBM GmbH von mindestens 10 Jahren wegen Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bei der GBM GmbH ausgeschieden und wird ihm innerhalb von 8 Jahren nach dem Ausscheiden die Rente rechtskräftig entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 24

Ausschlussfrist, Sonstiges

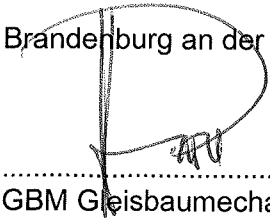
- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von 2 Monaten gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 25

Gültigkeit und Dauer; Schlussbestimmung

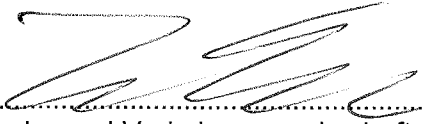
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.01.2024 in Kraft und ersetzt den MTV-GBM GmbH vom 01.06.2022.
- (2) Dieser Tarifvertrag oder einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31.12.2025 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollten Bestimmungen 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.

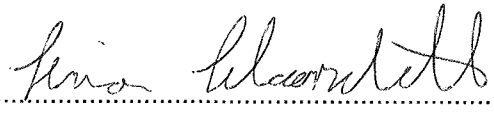
Brandenburg an der Havel, 01.03.2025


.....
GBM Gleisbaumechanik
Brandenburg/H GmbH
Geschäftsführung


.....
GBM Gleisbaumechanik
Brandenburg/H GmbH
Geschäftsführung

Frankfurt a. M., 01.03.2025


.....
Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG)


.....
Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG)