Jahresarbeitszeittarifvertrag

für die ArbeitnehmerInnen der

GBM Gleisbaumechanik Brandenburg/H. GmbH

(JazTV-GBM GmbH)

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 Gültigkeit und Dauer

§ 13 Schlussbestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle bei der GBM GmbH beschäftigten Arbeitnehmer, die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der GBM Gleisbaumechanik Brandenburg/H. GmbH (MTV-GBM GmbH)“ fallen.

§ 2
Jahresarbeitszeit

(1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen 1.984 Stunden im Kalenderjahr (Arbeitszeitjahr). 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 – 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 abweichende Arbeitszeit kann auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit individuell als Vollzeit- oder Teilzeitarbeit - ggf. auch befristet - vereinbart werden.

(2) Vollzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von 1.984 bis 2.088 Stunden (entsprechend einem Durchschnitt von 38 bis 40 Stunden/Woche).

(3) Teilzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit von weniger als 1.984 Stunden (entsprechend einem Durchschnitt von weniger als 38 Stunden/Woche).

(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 Vollzeitarbeitszeit angepasst wird, hat dies grundsätzlich Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.

(6) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

§ 4
Arbeitszeitregelung zur Beschäftigungssicherung

(1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei der GBM GmbH kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die Regelarbeitszeit der GBM GmbH insgesamt oder für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend von § 2 festgelegt wird.

(2) Sofern eine regelmäßige Jahresarbeitszeit von mehr als 2.088 Stunden und weniger als 1.566 Stunden durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird, bedarf dies der Zustimmung

der Tarifvertragsparteien. Die Zustimmung soll lediglich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes versagt werden.

(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 zugrunde gelegt. Die Arbeitszeit kann innerhalb des Arbeitszeitjahres, oder innerhalb des Abrechnungszeitraumes nach § 2 (2), 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) Für ein flexibles Arbeitszeitmanagement der GBM GmbH 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 tariflichen Regelungen zugelassenen Begrenzungen oder Rahmenvorschriften (§§ 7, 12 bis 15 ArbZG) eingeteilt werden.

(b) 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.

(c) Gem. § 7 Abs. 1 ArbZG kann die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden gekürzt werden

(d) Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll die Arbeitszeit eines regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (Normalschicht) eingesetzten Arbeitnehmers grundsätzlich auf die Werktage, möglichst montags bis freitags, und möglichst in der Zeit zwischen 6.00 bis 20.00 Uhr verteilt werden.

(e) 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
Überstundenarbeit

Überstundenarbeit ist die auf Anordnung über 1.984 Stunden, bei höherer individuell vereinbarter Jahresarbeitszeit 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 Bereitschaft ist keine Arbeitszeit. Die Dauer eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft einschließlich erforderlicher Fahrzeiten zum Einsatzort und zurück ist als Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto zu buchen.

(3) Eine weitere Ausgestaltung kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

§ 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.

Die GBM GmbH 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

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 (4) sinngemäß.

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

Protokollnotiz:
Die GBM GmbH wird die Erstattung von Reisekosten und die Zahlung von Reisekostenvorschüssen in einer betrieblichen Reisekostenordnung regeln. Die Erstattung von Reisekosten soll sich im Wesentlichen nach den derzeit gemäß Gesetz steuerfrei erstattungsfähigen Verpflegungsmehraufwendungen, Fahrt- und Übernachtungskosten richten.

§ 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) Zum Ende eines Arbeitszeitjahres bzw. Abrechnungszeitraum nach § 2 (2) ist das Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen:

a) Eine durch Überstundenarbeit veranlasste Überschreitung des Jahresarbeitssolls 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 Überstundenarbeit.

(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 GBM-GmbH zu vereinbaren. Bei einer Freizeitentnahme von mehr als 5 zusammenhängenden Arbeitstagen soll eine Antragsfrist von

1 Monat eingehalten werden. Durch Betriebsvereinbarung können davon abweichende Regelungen getroffen werden.

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.

(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. Eine zuschlagsfreie Abgeltung ist vorzunehmen, wenn ein Freizeitausgleich nicht mehr möglich ist.

(6) Im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers sind Arbeitszeitguthaben abzugelten und mit befreiender Wirkung an einen Erben auszuzahlen.

§ 12
Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.06.2022 in Kraft und ersetzt den JazTV-GBM GmbH vom 01.01.2021

(2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten, frühestens mit Wirkung zum 31.12.2023, schriftlich gekündigt werden.

§ 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 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, 10.02.2023

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

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

Frankfurt a. M., 10.02.2023

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

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