

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
RailMaint GmbH - Werk Leipzig
(MTV-RailMaint Leipzig)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse
- § 4 Betriebszugehörigkeit
- § 5 Arbeitsbedingungen
- § 6 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 7 Auszahlung des Entgelts
- § 8 Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 9 Krankengeldzuschuss / Zuschuss medizinische Vorsorge und Reha
- § 10 Erholungsurlaub / Urlaubsgeld
- § 11 Arbeitsbefreiung
- § 12 Vermögenswirksame Leistungen
- § 13 Jährliche Zuwendung
- § 14 Gehaltsumwandlungsdirektversicherung
- § 15 Tarifliche Altersvorsorge
- § 16 Jubiläumszuwendungen
- § 17 Sterbegeld
- § 18 Personalakten
- § 19 Haftung des Arbeitnehmers
- § 20 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 21 Wiedereinstellung nach Kinderbetreuung
- § 22 Wiedereinstellung nach Rentenentzug
- § 23 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
- § 24 Persönliche Schutzausrüstung
- § 25 Ausschlussfrist
- § 26 Gültigkeit und Dauer

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der RailMaint GmbH - Werk Leipzig (MTV-RailMaint Leipzig)", soweit diese Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer, deren Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen,
 - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - c) Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikanten,
 - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV sind,

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitnehmer wird unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates eingestellt.
- (2) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden und der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.
- (3) Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eines Arbeitnehmers dessen persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die nachgewiesenen notwendigen Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu ersetzen.

§ 3 Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse

- (1) Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig, soweit nicht ein befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Tätigkeit vorangegangen ist. Sie ist schriftlich zu vereinbaren. Ihre Dauer bemisst sich nach den Verhältnissen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und darf 6 Monate nicht überschreiten.
- (2) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder Monatsende gekündigt werden.
- (3) Befristete Einstellungen oder Einstellungen für einen bestimmten Zweck erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates. Diese Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder nach Erreichung des Zweckes.
- (4) Wird ein Arbeitnehmer, der befristet oder für einen bestimmten Zweck eingestellt ist, darüber hinaus unbefristet weiter beschäftigt, so kann das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen gelöst werden.

- (5) Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Betriebszugehörigkeit gelten die Zeiten, die in einem ununterbrochenen ständigen Arbeitsverhältnis bei der RailMaint GmbH zurückgelegt wurden.
- (2) Als Betriebszugehörigkeit werden auch die Zeiten berücksichtigt, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei den jeweiligen Vorgängern angerechnet wurden.
- (3) Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis mit der RailMaint GmbH Werk Leipzig unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis mit der RailMaint GmbH an, so gilt die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses und der Ausbildungszeitraum als Zeit der Zugehörigkeit zur RailMaint GmbH Werk Leipzig.

§ 5 Arbeitsbedingungen

- (1) Schicht, Bereitschafts- und Wechselschicht sind im Rahmen von BV zu regeln.
- (2) Kurzarbeit
 1. Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für Betriebe oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.
 2. Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der Brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und maximal 90% des Nettoarbeitsentgelts, dass der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.
 3. Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet. Eine Kündigung des Arbeitnehmers während der Kurzarbeit aus betriebsbedingten Gründen ist ausgeschlossen.

§ 6 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; das gilt nicht für die Probezeit. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

- (2) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
- 2 Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - 5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 8 Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- (4) Arbeitgeber und Betriebsrat können darüber beraten, für welchen Kreis von Arbeitnehmern eine Verlängerung der Kündigungsfrist zweckmäßig ist. Danach kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfrist verlängert werden.
- (5) Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, bzw. endet ein befristetes Arbeitsverhältnis, so ist die dem Arbeitnehmer zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zustehende Freizeit im erforderlichen nachgewiesenen Umfang ohne Entgeltminderung zu gewähren.
- (6) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf die Leistungen und die Führung im Dienst auszudehnen.
- (7) Im begründeten Einzelfall ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.
- (8) Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.
- (9) Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer mindestens ununterbrochenen 10jährigen Betriebszugehörigkeit kann nur gekündigt werden, wenn
- a) ein wichtiger Grund vorliegt oder
 - b) die Voraussetzungen einer Betriebsänderung gegeben sind und ein Interessenausgleich versucht worden ist und die Zustimmung der Tarifvertragsparteien vorliegt.
- (10) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass er einer Kündigung bedarf:
- a) mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen

- b) mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) vollen Altersrente oder vorgezogenen Teilrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.
 - c) Abweichend von a) enden Arbeitsverhältnisse nicht, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beantragung einer vorgezogenen vollen Altersrente oder vorgezogenen Teilrente darauf verständigt haben, dass das Arbeitsverhältnis - ggf. auch unter Reduzierung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls - fortgesetzt wird. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat.
- (11) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern dem Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend. Der Arbeitnehmer hat die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber unverzüglich offenzulegen.

- (12) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse abweichend von Abs. 11 Satz 1 auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, sofern dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Rentenbescheids endet, schriftlich beantragt.
- (13) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.
- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem die Arbeitsverhältnisse enden.

- b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung fest-gestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.
- (14) Das/der bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss gilt bezogen auf den Zeitraum, der den Zeitraum des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall übersteigt, als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an ihren Arbeitgeber abzutreten.
- (15) In den Fällen des Abs. 11 bis 13 haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 7

Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile sind am 3. Werktag des Folgemonats, spätestens am 6. Kalendertag 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 zeitnah eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Zusammensetzung des auszuzahlenden Betrages im Einzelnen aufgeführt ist.

§ 8

Krankheit

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er der RailMaint GmbH Werk Leipzig unverzüglich Mitteilung zu machen.
- (2) Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Die RailMaint GmbH Werk Leipzig ist mit Zustimmung des Betriebsrates berechtigt die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
- (3) Für die Entgeltfortzahlung gilt, dass dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Dies vereinbaren die Tarifparteien ausdrücklich als eigenständige Regelung, wobei bei der Berechnung unberücksichtigt bleiben: einmalige Zahlungen, jährliche Zuwendung, Jahressonderprämie, Urlaubsgeld, Überstundenvergütung einschließlich der Überstundenzulage, Aufwandsersatz, sonstige Zahlungen für Aufwendungen, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen



§ 9

Krankengeldzuschuss / Zuschuss medizinische Vorsorge und Reha

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung an gewährt, jedoch nicht über die Zeit hinaus, für die der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100% des Nettofortzahlungsentgelts und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der RailMaint GmbH Werk Leipzig erlittenen Arbeitsunfalls wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettofortzahlungsentgelt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung gezahlt.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts an die RailMaint GmbH Werk Leipzig abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.
- (5) Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss oder eine Zuwendung auch dann, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder auf einen Zuschuss oder eine Zuwendung nach Satz 1 bereits durch eine vorausgegangene, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit erschöpft ist, und zwar:
 - nach einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von vier Wochen,
 - nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.
- (6) Für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann ein Zuschuss bzw. eine Zuwendung innerhalb von drei Jahren nur einmal verlangt werden. Arbeitnehmer, die Krankengeld oder Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Krankengeld oder -Übergangsgeld und 100 % ihres Netto-Arbeitsentgelts bzw. ihrer laufenden Netto- Monatsbezüge. Nicht zu berücksichtigen bei der Zuschussberechnung sind Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Der Zuschuss ist brutto zu gewähren.

§ 10

Erholungsurlaub / zusätzliches Urlaubsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 30 Urlaubstage im Urlaubsjahr.

- (3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.
- (4) Im Übrigen vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
- (5) Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt § 8 Abs. 3 entsprechend (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)
- (6) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld, wenn er
 - a) am 01. Juni im Arbeitsverhältnis steht und
 - b) seit dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen zur RailMaint GmbH Werk Leipzig gehört und
 - c) mindestens für einen Teil des Monats Juni des laufenden Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Krankengeldzuschuss hat.
- (7) Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 30 v.H. des Monatstabellenentgelts, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats April gearbeitet gehabt hätte.
- (8) Der am 1. Juni des laufenden Kalenderjahres nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom zusätzlichen Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 1. Juni geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (9) Das zusätzliche Urlaubsgeld wird am 3. Werktag, spätestens am 6. Kalendertag im Monat Juli gezahlt.
- (10) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt sind zurückzuzahlen.

§ 11 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) Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau bzw. Lebenspartnerin	1 Tag
c) Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners, eines Kindes, Geschwister- oder Elternteils. Pflege- und Stiefkinder im eigenen Haushalt	2 Tage
d) Eheschließung der Kinder	1 Tag
e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand	1 Tag
f) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und	Bis zu 2 Tagen

keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) und kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht

g) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaften an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der RailMaint GmbH Werk Leipzig beraten oder beschlossen werden	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
h) 10-, 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers	1 Tag
i) eigene Silberhochzeit	1 Tag
j) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss	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.
- (4) Bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess, wird für die tatsächlich zur Erfüllung der Angelegenheit benötigte Zeit, jedoch höchstens 8 Stunden dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.
- (5) Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, in jedem Falle die öffentlich-rechtlich festgesetzte Vergütung in Anspruch zu nehmen; sofern diese Vergütung den Verdienst nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber zu erstatten.
- (6) Am 24. Dezember und 31. Dezember erfolgt eine ganztägige Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatstabellenentgelt.

§ 12 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 39,88 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.
- (2) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Monats, in dem das Arbeitsverhältnis besteht.
- (3) Die vermögenswirksame Leistung wird mit dem jeweiligen Monatstabellenentgelt für den laufenden Kalendermonat gezahlt.

§ 13

Jährliche Zuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern er im November des laufenden Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Für jeden vollen Monat des Kalenderjahres erfolgt die Zahlung von 1/12 der jährlichen Zuwendung.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 55 v.H. des Monatstabellenentgelts, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September gearbeitet gehabt hätte.
- (3) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung erfolgt am 3. Werktag, spätestens am 6. Kalendertag im Monat Dezember.
- (4) Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt aus, ist die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen.
- (5) Der bereits gezahlte Betrag der jährlichen Zuwendung gilt als Vorschuss, der mit Ansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.
- (6) Die Verpflichtung, die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für den Arbeitnehmer, dem auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vorzeitig eine Rente / Erwerbsminderungsrente gewährt wird oder der aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheidet.
- (7) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt von der RailMaint GmbH Werk Leipzig erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt erhalten hat.
- (8) Die jährliche Zuwendung nach Abs. 2 bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.
- (9) Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass in den Fällen des § 183 SGB III ein Zwölftel der vollen jährlichen Zuwendung für jeden der letzten der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgehenden drei Monate dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers hinzuzurechnen ist.

§ 14

Gehaltsumwandlungsdirektversicherung

Die RailMaint GmbH Werk Leipzig ermöglicht dem Arbeitnehmer den Abschluss einer Gehaltsumwandlungs-Direktversicherung. Etwaige anfallende Abgaben trägt der Arbeitnehmer.

§ 15

Tarifliche Altersvorsorge

- 1) Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber verlangen, zukünftige Ansprüche aus § 15 Abs. 4. dieses Tarifvertrages unter Beachtung des tariflichen Grundbetrages im Wege der

Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge verwandt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt; hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

- 2) Der Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich des Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 20 % des umgewandelten Betrages darf kalenderjährlich die Obergrenze von 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht überschreiten.
- 3) Als kalenderjährlicher tariflicher Grundbetrag gilt der Gesamtanspruch auf künftige vermögenswirksame Leistungen, wie er sich aus der Anwendung des § 12 Abs. 1 dieses Tarifvertrages ergibt. Für Teilzeitbeschäftigte richtet er sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Fällige tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.
- 4) Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch. Wird die Höhe der Entgeltumwandlung aufgrund der tariflichen Voraussetzungen des zugrunde liegenden Anspruches reduziert, kann der Berechtigte, soweit möglich, den ausfallenden Betrag über einen anderen Leistungsanspruch nach diesem Tarifvertrag bis zur ursprünglich vereinbarten Höhe ausgleichen.
- 5) Auszubildende, befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Probezeit können aus dem Kreis der zur Entgeltumwandlung Berechtigten durch freiwillige Betriebsvereinbarung ausgenommen werden.

I. Durchführungswege der Entgeltumwandlung

Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er gemäß § 1 in Verbindung mit § 1 b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung anbietet.

Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung nach dem Wunsch des Arbeitnehmers.

II. Verfahren

Das Angebot des Arbeitgebers im Sinne des § 19 Abs. 1 ist so rechtzeitig zu unterbreiten, dass der Arbeitnehmer bis zum für die Geltendmachung seines Anspruches maßgeblichen Stichtag ausreichend Zeit zur Prüfung dieses Angebotes hat.

Die erstmalige Entgeltumwandlung ist bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen. Dabei hat der Arbeitnehmer den umzuwandelnden Leistungsanspruch und die Höhe des Umwandlungsbetrages anzugeben. Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung zur Entgeltumwandlung des tariflichen Grundbetrages bis zum 31. Dezember 2019 gebunden. Änderungen des darüber hinaus gehenden Entgeltumwandlungsbetrages sind bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen.

Für die umgewandelten Entgelte gilt abweichend von den Fälligkeitsterminen der Einmalzahlungen aus den §§ 10, 12, 13, der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres als einheitlicher Fälligkeitstermin.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können das Verfahren und die Fristen näher- auch abweichend- geregelt werden.

III. Tarifförderung

Macht der Berechtigte von seinem tariflichen Umwandlungsrecht Gebrauch, so erhöht sich die kalenderjährliche Einmalzahlung zur Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag um eine sogenannte Tarifförderung, das heißt, sie erhalten einen Arbeitgeberzuschuss von 20 % des umgewandelten Betrages. Die Höhe dieser Tarifförderung richtet sich damit nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung.

Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

Die Tarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung.

IV. Umwandelbare Entgeltbestandteil

Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

Die Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre künftigen Ansprüche auf

- a) die jährliche Zuwendung aus § 13
- b) das zusätzliche Urlaubsgeld aus § 10
- c) die vermögenswirksamen Leistungen aus § 12

und sonstige Entgeltbestandteile vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

§ 16

Jubiläumszuwendungen

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

von 10 Jahren	300,00 EUR
von 25 Jahren	750,00 EUR
von 40 Jahren	1.200,00 EUR
von 50 Jahren	1.500,00 EUR

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

- (2) Die Kündigung durch die RailMaint GmbH Werk Leipzig aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.
- (3) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.
- (4) Als Betriebszugehörigkeit werden auch die Zeiten berücksichtigt, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei den jeweiligen Vorgängern angerechnet wurden.

§ 17

Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte (eingetragene Lebensgemeinschaften) oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld, falls der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat. Sind mehrere

Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die RailMaint GmbH Werk Leipzig durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere drei Monate das Monatstabellenentgelt 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.

§ 18 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 schriftlichen Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
- (3) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (4) 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.
- (5) Abmahnungen werden spätestens nach drei Jahren aus den Personalakten entfernt.

§ 19 Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und grober 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 grob fahrlässig verursachten Schaden darf die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

§ 20 Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Der einer DGB Gewerkschaften angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der DGB Gewerkschaft informieren sowie für die DGB Gewerkschaften 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.

§ 21

Wiedereinstellung nach Kinderbetreuung

Ist ein Arbeitnehmer mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit bei der RailMaint GmbH Werk Leipzig ausgeschieden und möchte er vor Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes wiedereingestellt werden, soll dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprochen werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. Dabei werden die Beschäftigungszeiten bis zum Ende der gesetzlichen Elternzeit angerechnet.

§ 22

Wiedereinstellung nach Rentenentzug

Ist ein Arbeitnehmer nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit zur RailMaint GmbH Werk Leipzig von mindestens 10 Jahren wegen Gewährung einer dauerhaften Rente wegen voller Erwerbsminderung bei der RailMaint GmbH Werk Leipzig 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.

§ 23

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Erhält der Arbeitnehmer eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, seiner persönlichen Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, zu reduzieren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, diese sind mit dem Betriebsrat zu beraten. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

§ 24

Persönliche Schutzausrüstung

- 1) Persönliche Schutzausrüstung (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 RailMaint GmbH Werk Leipzig.
- 2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.
- 3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitlichen Gefahren.
- 4) Ist die Persönliche Schutzausrüstung nicht vorhanden, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet die entsprechend Tätigkeit auszuführen. Der Vorgesetzte ist umgehend zu informieren. Ausgefallene Arbeitszeit wird bezahlt.

SW

§ 25 **Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

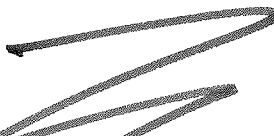
§ 26 **Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag 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)