

**Manteltarifvertrag  
für die Arbeitnehmer**

**ALSTOM Lokomotiven Service GmbH (ALS)  
(MTV-ALS)**

## Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 3 Arbeitsbedingungen
- § 4 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 5 Berechnung des Entgelts
- § 6 Auszahlung des Entgelts
- § 7 Pflichten des Arbeitnehmers im Krankheitsfall / Entgeltsfortzahlung / Krankengeldzuschuss
- § 8 Erholungsurlaub / Urlaubsgeld
- § 9 Arbeitsbefreiung
- § 10 Sonderzahlung
- § 11 Jubiläumszuwendung
- § 12 Altersversorgung
- § 13 Zeugnis
- § 14 Nebentätigkeiten
- § 15 Schweigepflicht
- § 16 Unterstützung im Todesfall
- § 17 Wiedereinstellung bei Rentenentzug / Elternzeit
- § 18 Tarifliche Pflichtungsstelle
- § 19 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 20 Personalakten
- § 21 Ausschlussfrist, Sonstiges
- § 22 Schlussbestimmung
- § 23 Gültigkeit und Dauer

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei ALS beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Auszubildenden nach § 1 AzubiVergTV - ALS.
- (3) 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) Praktikanten.

## **§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich der Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses 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 ALS erfolgreich abgeschlossenes Berufsausbildungsverhältnis im erlernten Beruf eingestellt wird.

## **§ 3 Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit innerhalb ALS - 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) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft und Rufbereitschaft sowie im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten.
  - (3) Die Ausgestaltung von Kurzarbeit und ein eventueller Zuschuss wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
  - (4) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG von ALS einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden, ohne dass es einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf. Die von dem Arbeitnehmer bei dem ande-
- 

ren 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.

#### § 4

#### Ende des Arbeitsverhältnisses / Kündigungsfristen

(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,
- bei Gewährung einer unbefristeten 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.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an, bis zum Ablauf des Tages, zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch für 3 Jahre.

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

(3) Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer beträgt vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats und wenn das Arbeitsverhältnis im Betrieb

- a) zwei Jahre bestanden hat  
einen Monat zum Ende des Kalendermonats,
- b) fünf Jahre bestanden hat  
zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- c) acht Jahre bestanden hat  
drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- d) zehn Jahre bestanden hat  
vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- e) zwölf Jahre bestanden hat  
fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- f) fünfzehn Jahre bestanden hat  
sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- g) zwanzig Jahre bestanden hat

sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, mit der Maßgabe, dass die jeweiligen Kündigungsfristen für ALS und den Arbeitnehmer in gleicher Weise gelten.

- (4) Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer mindestens ununterbrochenen 10jährigen Betriebszugehörigkeit kann nur gekündigt werden, wenn
- a) ein wichtiger Grund vorliegt oder
  - b) er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

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.

Führt eine betriebsbedingte Änderungskündigung zu einer Herabgruppierung, werden dem Arbeitnehmer 95% seines bisherigen Monatstabellenentgeltes garantiert. Diese Änderungskündigung darf nur einmalig erfolgen.

Satz 2 findet keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

- (5) ALS ist berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. Auf die Freistellung sind Urlaubsansprüche und sonstige Zeitguthaben anzurechnen.

## **§ 5**

### **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-ALS 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-ALS vereinbart ist, für jede volle Stunde 1/152,25 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 1/152,25 entsprechend anzupassen.

Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cents 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 ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

## § 6

### Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatstabellenentgelt wird bargeldlos am Ende des Monats (letzter Kalendertag) auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt.

Variable Entgeltbestandteile werden am Ende des nächsten Monats gezahlt.

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

## § 7

### Pflichten des Arbeitnehmers im Krankheitsfall / Entgeltfortzahlung / Krankengeldzuschuss

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ALS die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (Mitteilungspflicht).
- (2) Sind Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, haben sie über § 12 Abs. 6 hinaus die Verpflichtung, das Bestehen der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen bereits vom ersten Tag an die ärztliche Feststellung verlangen.

#### Ausführungsbestimmung

*Besteht beim behandelnden Arzt ein länger anhaltender Ausfall der digitalen Übermittlungsmöglichkeit an die Krankenkasse, haben Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber spätestens an dem auf den 3. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen*

- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ALS hiervon unverzüglich zu unterrichten und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (4) Werden Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch ALS für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich gem. § 8 Abs. 5 unabhängig von der jeweils geltenden Regelung.

- a) Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts außer Betracht.
- b) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während des Berechnungszeitraumes oder der Arbeitsunfähigkeit eintreten, ist von diesem Zeitpunkt an vom erhöhten Verdienst auszugehen.
- c) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit anzusehen.
- (5) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Arbeitnehmer nach mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für neun Wochen nach Beendigung der Lohnfortzahlung den Unterschied zwischen dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenkasse und dem entsprechenden Nettobetrag der Lohnfortzahlung.

Im Falle eines bei der ALS erlittenen Arbeitsunfalls erhält der Arbeitnehmer für neun Wochen nach Beendigung der Lohnfortzahlung den Unterschied zwischen dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Unfallversicherung und dem entsprechenden Nettobetrag der Lohnfortzahlung auch dann, wenn er noch keine fünfjährige Betriebszugehörigkeit nachweist.

Dies gilt nicht für Wegeunfälle und bei Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften.

Der Zuschuss wird Brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

- a) Dieser Anspruch wird fällig bei Nachweis der Höhe des bezogenen Krankengeldes.
- b) Kein Anspruch auf Zuschuss besteht, wenn keine Ansprüche auf Lohnfortzahlung oder Krankengeld bestanden.
- c) Im Falle des Bestehens von Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegen Dritte wegen der Arbeitsunfähigkeit gelten §§ 6 und 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend.
- d) Anspruch auf den Zuschuss besteht nur einmal im Kalenderjahr für die in Abs. 5 Satz 1 und 2 genannten Zeiträume.

## § 8

### Erholungsurlaub/Urlaubsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
  - a) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.
  - b) Wird der Arbeitnehmer regelmäßig an weniger als 5 Tagen je Woche 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 den 24. Dezember und den 31. Dezember werden lediglich halbe Erholungsurlaubstage berechnet.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des tariflichen Erholungsurlaubes.
- (3) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch ALS oder einer vertragswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.
- (4) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten drei 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
  - Sonderzahlung
  - vermögenswirksame Leistungen

- Urlaubsgeld
  - Überstundenvergütung einschließlich der Überstundenzulage
  - Aufwandsersatz
  - sonstige Zahlungen für Aufwendungen, die während des Urlaubs nicht entstehen.
- (5) Der Arbeitnehmer erhält im laufenden Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er
- a) am 01. Juni des laufenden Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis steht und
  - b) seit dem 01. Januar des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen zu ALS gehört und
  - c) mindestens für einen Teil des Monats Juni des laufenden Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat.
- (6) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 01. Juni des laufenden Kalenderjahres vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1.000,00 EUR.
- Der am 01. Juni des laufenden Kalenderjahres nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 01. Juni geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Ruht das Arbeitsverhältnis oder endet es im laufenden Kalenderjahr, ist das Urlaubsgeld anteilig für jeden vollen Monat zurück zu zahlen.
- (8) Das Urlaubsgeld wird mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni gezahlt.
- (9) 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.

## § 9 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 8 Abs. 5) 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*                                     | 1 Tag  |
| d) Tod eines Kindes, Tod des Ehegatten*, Tod eines Elternteils | 2 Tage |

- e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Tag
- f) Beim 25-, 40- und 45-jährigen Arbeitsjubiläum 1 Tag
- g) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der ALS beraten oder beschlossen werden (erforderliche nachgewiesene ausgefallene Arbeitszeit).

\* Der Ehe steht eine eheähnliche Lebensgemeinschaft gleich.

- (2) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

## § 10 Sonderzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Sonderzahlung, sofern er im November des laufenden Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dies zu diesem Zeitpunkt länger als 4 Monate besteht.
- (2) Der erste Teil der Sonderzahlung beträgt – soweit nachstehend nicht anderes bestimmt ist – 50 v.H. des Monatstabellenentgeltes (zuzüglich PZÜ/Besitzstandszulage und Leistungszulage), das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats November gearbeitet hätte.
- (3) Der zweite Teil der Sonderzahlung steht dann in derselben Höhe zu, wenn durch das Jahresergebnis der mit dem Betriebsrat in einer BV zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegte Deckungsbetrag (geplanter Umsatz abzüglich geplanter Material-, Personal- und beeinflussbare sonstige Kosten) erreicht wird.  
Die Auszahlung eines anteiligen Betrages nach Abs. 3 Satz 1 kann bei Nichterreicherung des Deckungsbetrages und zusätzlichen Leistungen bei Übererfüllung vereinbart werden.
- (4) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt (bzw. Krankengeldzuschuss) erhalten, vermindert sich die Sonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt (bzw. Krankengeldzuschuss) erhalten hat. Dies bezieht sich auf den Gesamtbetrag nach Abs. 2 und 3.
- (5) Die Sonderzahlung wird mit Entgelt im November, der ergebnisabhängige Anteil mit dem Entgelt im Juli des Folgejahres gezahlt.
- (6) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des Geschäftsjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis,

nis aus, ist die Sonderzahlung in voller Höhe (Abs. 2 und 3) zurückzuzahlen bzw. der Anspruch auf Auszahlung nach Abs. 3 entfällt.

Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, denen auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen eine Rente gewährt wird oder die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ausscheiden.

- (7) Die Sonderzahlung nach Abs. 2 und 3 bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

### **§ 11 Jubiläumszuwendungen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit
- |                 |           |
|-----------------|-----------|
| - von 25 Jahren | 1.000 EUR |
| - von 40 Jahren | 1.500 EUR |
| - von 45 Jahren | 2.000 EUR |

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Die Kündigung durch ALS aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

Weitere Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden.

- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

### **§ 12 Gehaltsumwandlung**

Die ALS ermöglicht dem Arbeitnehmer den Erwerb von Altersversorgungsansparnissen auf dem Wege der Gehaltsumwandlung. Die Betriebsparteien können aufgrund dieser Öffnungsklausel alle rechtlich zulässigen Arten betrieblicher Altersvorsorge vereinbaren.

Die vermögenswirksamen Leistungen (§ 6 ETV ALS) kann für die betriebliche Altersvorsorge der ALS genutzt werden.

### **§ 13 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 ALS durch Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat, kann der Arbeitnehmer auch schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Zeugnis verlangen.

#### **§ 14 Nebentätigkeiten**

- (1) Nebentätigkeiten sind nur zulässig, wenn sie vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden, unter Angabe von Art, Ort, Zeit, Umfang und möglichem Entgelt.
- (2) ALS kann die Nebentätigkeiten untersagen, insbesondere wenn diese aus wettbewerblichen Gründen den Interessen der ALS zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen können oder gegen gesetzliche Regelungen verstoßen. Die Untersagung ist schriftlich zu begründen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung durch ALS, sofern sich diese auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

#### **§ 15 Schweigepflicht**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung durch ALS ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt
- Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
  - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
  - Foto-, Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.

Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

## **§ 16 Unterstützung im Todesfall**

- (1) Beim Tod eines Arbeitnehmers zahlt ALS dem Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner oder an unterhaltsberechtigte Angehörige nachfolgende Unterstützung:
  - a) Unabhängig von der Betriebszugehörigkeit das volle Monatstabellenentgelt des Sterbemonates und 1 ½ weitere Monatstabellenentgelte.
  - b) Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren das volle Monatstabellenentgelt des Sterbemonates und 2 weitere Monatstabellenentgelte.
  - c) Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren das volle Monatstabellenentgelt des Sterbemonats und 3 weitere Monatstabellenentgelte.
  - d) Bei Tod im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit, das volle Monatstabellenentgelt des Sterbemonats und 3 weitere Monatstabellenentgelte.
- (2) Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird ALS durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (3) Über den Sterbemonat hinaus gezahlte Arbeitsentgelte oder Vorschüsse an den Verstorbenen werden auf die Unterstützung nach Abs.1 angerechnet.

## **§ 17 Wiedereinstellung bei Rentenentzug / Elternzeit**

- (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit zu ALS von mindestens 10 Jahren wegen Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bei der ALS 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.
  - (2) Ist ein Arbeitnehmer mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit bei ALS ausgeschieden und möchte er vor Vollendung des siebten Lebensjahres des Kindes wieder eingestellt werden, soll dem Wunsche des Arbeitnehmers entsprochen werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.
- 

## **§ 18**

### **Tarifliche Schlichtungsstelle**

- (1) Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in den Fällen von
  - § 87 Abs. 1 Ziff. 2 u. 3 BetrVG
  - § 87 Abs. 1 Nr. 10 u. 11 BetrVG
  - § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG
  - §§ 111 u. 112 BetrVGtritt an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle (TSST).
- (2) Die TSST besteht aus vier Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden. Jede der Tarifvertragsparteien benennt zwei Beisitzer, wobei jeweils mindestens ein Beisitzer ALS angehören muss.
- (3) Der unparteiische Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien aus einer Liste ausgewählt, welche für die Dauer von mindestens zwei Kalenderjahren aufgestellt wird. Die Liste enthält bis zu sechs Personen, die anteilig von den Tarifvertragsparteien benannt werden.
- (4) Benennt eine der Tarifvertragsparteien einen Vorsitzenden aus der Liste nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Benennung des Vorsitzenden durch die andere Tarifvertragspartei, so gilt dieser als von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam bestimmt.
- (5) Kommt eine Einigung über die vorgeschlagenen Vorsitzenden innerhalb von fünf Tagen nicht zustande, so wird der Vorsitzende unverzüglich durch das Los bestimmt.
- (6) Das Verfahren vor der TSST hat spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zu beginnen.
- (7) Die TSST wird am Sitz der ALS eingerichtet.

## **§ 19**

### **Gewerkschaftliche Betätigung**

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit zu betätigen, wenn es hierdurch nicht zur betrieblichen Störung kommt.
  - (2) Arbeitskampfmaßnahmen und deren Vorbereitung sind auf dem Betriebsgelände nicht zulässig.
- 

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

## **§ 20 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, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sowie Gegen- darstellungen, z.B. zu Abmahnungen oder Verweisen, sind auf dessen Verlangen der Personalakte beizufügen.
- (3) Die Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

## **§ 21 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 3 Monaten gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

## **§ 22 Schlussbestimmung**

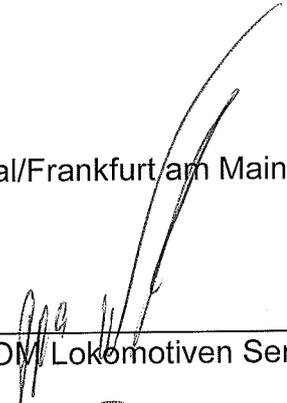
Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem

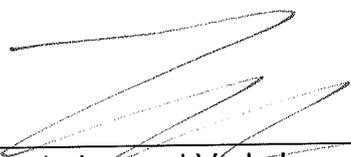
Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

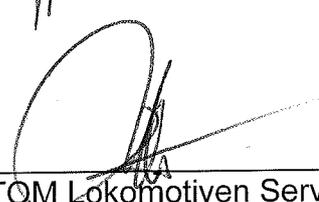
**§ 23  
Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der ALSTOM Lokomotiven Service GmbH vom 25. Oktober 2023.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, erst-mals zum 30. Juni 2026 schriftlich gekündigt werden.

Stendal/Frankfurt am Main, 25. September 2024

  
\_\_\_\_\_  
ALSTOM Lokomotiven Service GmbH

  
\_\_\_\_\_  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft  
(EVG) Bundesvorstand

  
\_\_\_\_\_  
ALSTOM Lokomotiven Service GmbH

  
\_\_\_\_\_  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft  
(EVG) Bundesvorstand