

Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG)

*Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.
Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitgeber verwendet wird, sind hiervon die Geschäftsführungen der jeweiligen Unternehmen erfasst.*

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Weitere Tarifverträge
- § 3 Abweichung vom Tarifvertrag
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Probezeit
- § 6 Arbeitsvertrag und Personalakte
- § 7 Allgemeine Pflichten
- § 8 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 9 Nebentätigkeit
- § 10 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- § 11 Versetzungen und Abordnungen
- § 12 Unternehmens- und Schutzbekleidung
- § 13 Entgeltbestimmungen
- § 14 Arbeitszeit
- § 15 Freistellung von der Arbeit
- § 16 Erholungsurlaub
- § 17 Arbeitsversäumnis
- § 18 Abtretung bei Dritthaftung
- § 19 Unterstützung im Todesfall
- § 20 Rückzahlung von Ausbildungskosten
- § 21 Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnung im MTV-VVGruppe
- § 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 23 Zeugnis
- § 24 Schadenshaftung
- § 25 Ausschlussfristen
- § 26 Arbeitsstreitigkeiten
- § 27 Schlussbestimmungen

Anlage

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag beschäftigt ist. Unternehmen im Sinne des Satzes 1 können das gesamte Unternehmen oder einzelne Betriebe des Unternehmens sein.

(2) Für den Arbeitnehmer der Veolia Verkehr GmbH gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages erst, wenn die Veolia Verkehr GmbH in die Anlage dieses Tarifvertrages aufgenommen ist.

(3) Nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen

- leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- Arbeitnehmer die ein höheres Entgelt erhalten als es die höchste tarifvertragliche Entgeltgruppe des jeweiligen Tarifvertrags nach § 2 vorsieht, der in dem Unternehmen gilt in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.
- geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV,
- Kurzfristig und vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu sechs Monaten; im Falle einer Anschlussbefristung gilt der Tarifvertrag mit Abschluss der Anschlussbefristung.
- Auszubildende,
- Schüler,
- Trainees,
- Praktikanten und
- Studenten in Aushilfstätigkeiten.

§ 2 Weitere Tarifverträge

Dieser Tarifvertrag wird in einem Unternehmen oder einzelne Betriebe des Unternehmens der Anlage 1 nur gültig, wenn gleichzeitig ein Zusatztarifvertrag für dieses Unternehmen in Kraft gesetzt wird. Der Zusatztarifvertrag kann nur Regelungen enthalten die nicht schon in diesem enthalten sind.

§ 3 Abweichungen vom Tarifvertrag

Abweichungen von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags bzw. der ihn ergänzenden Zusatztarifverträge zum Nachteil des Arbeitnehmers sind unzulässig. Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben dem Arbeitgeber vorbehalten. Begünstigt der Arbeitgeber über den Einzelfall hinaus mehrere Arbeitnehmer, ist die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) hierüber zu informieren.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit und vor dem Wechsel in eine andere Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss zulässige Fragen des untersuchenden Arztes wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht für die Information an den Arbeitgeber, die über seine Tauglichkeit und Eignung für die vorgesehene Tätigkeit Auskunft geben. Die durch die Untersuchung anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Die entsprechende Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, dies gilt nicht bei einer Einstellungsuntersuchung.

(2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit, auf Verlangen des Arbeitgeber seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin, bekannt zu geben.

§ 5 Probezeit

(1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind die Probezeit.

(2) Arbeitsvertraglich kann eine kürzere bzw. der Wegfall der Probezeit vereinbart werden.

(3) Wechselt der Arbeitnehmer zeitlich nahtlos von einem, in ein anderes Unternehmen der Veolia Verkehr Gruppe, und übt er in dem neuen Unternehmen die selbe Tätigkeit aus, wie in dem alten Unternehmen so entfällt die Probezeit.

§ 6 Arbeitsvertrag und Personalakte

(1) Zur Begründung des Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens am Tage der erstmaligen Arbeitsaufnahme ein Exemplar des gültigen Arbeitsvertrags auszuhändigen.

(3) Alle Nebenabreden und Änderungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform.

(4) Für den Arbeitnehmer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.

(5) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsicht und Erläuterung seiner vollständigen Personalakte.

(6) Abmahnungen werden in der Personalakte geführt. Sie werden auf Antrag des Arbeitnehmers nach zwei Jahren entfernt, wenn der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt keine weitere Abmahnung erhalten hat.

§ 7 Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat sich so zu Verhalten, dass er jederzeit die Veolia Verkehr Gruppe angemessen in der Öffentlichkeit repräsentiert. Er hat alles zu unterlassen, was diesem Grundsatz entgegensteht.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Arbeit ausgeruht antreten. Für die Zeit der Arbeit gilt ein absolutes Alkoholverbot. Unmittelbar vor und während der Arbeit sind zwingend 0,0 Promille einzuhalten. Ebenso ist jeglicher Drogenkonsum vor und während der Arbeit strengstens untersagt. Jeder Verstoß hat eine außerordentliche Kündigung zur Folge. Ferner ist dem Arbeitgeber die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorbehalten.

Medikamenteneinfluss ist nur dann zulässig, wenn dieser keinen Einfluss auf die Arbeitsausübung des Arbeitnehmers hat.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:

- Veränderung der Lohnsteuerklasse
- Veränderungen der Adresse,
- Veränderungen des Familienstandes,
- Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
- Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
- körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

Hat der Arbeitnehmer es versäumt dem Arbeitgeber die Meldung abzugeben oder hat er sie zu spät abgegeben, gehen Nachteile daraus zu seinen Lasten.

(4) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Straßenfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seiner Geschäftsführung unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.

(5) Der Arbeitnehmer hat über alle Dinge und Sachverhalte, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zur Kenntnis bekommt während und nach seinem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Es ist ihm untersagt, unternehmens- und konzerninterne Angelegenheiten egal in welcher Form ohne Genehmigung an Medien oder andere Außenstehende weiterzugeben.

(6) Alle dem Arbeitnehmer übergebenen Gegenstände bleiben Eigentum des Arbeitgebers. Sie sind pfleglich zu behandeln und jederzeit spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben.

Das Gleiche gilt für Software, elektronische Daten und Datenträger. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind auch diese unverzüglich und in geeigneter Form zurückzugeben. Betriebliche Software und Daten sind von privaten Datenträgern zu löschen. Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

(7) Durch die vorstehenden Bestimmungen darf der Betriebsrat in seiner gesetzlich zulässigen Tätigkeit nicht eingeschränkt werden.

(8) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis nicht ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke, die einen Neupreis von nicht über 20 Euro haben.

§ 8 Gewerkschaftliche Betätigung

Der Arbeitnehmer der einer Gewerkschaft der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) angehört, ist berechtigt sich im Unternehmen gewerkschaftlich zu betätigen, wenn dadurch keine Störungen im Arbeitsablauf oder bei der Arbeitssicherheit eintreten. Der Arbeitnehmer darf insbesondere für die Ziele der Gewerkschaft werben, Informationsmaterial verteilen oder an den dafür vorgesehenen Stellen anbringen. Wegen der gewerkschaftlichen Tätigkeit darf der Arbeitnehmer weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 9 Nebentätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer darf eine bezahlte Nebentätigkeit nur dann aufnehmen, wenn dazu vor der erstmaligen Aufnahme dieser Nebentätigkeit eine schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers vorliegt.

(2) Der Arbeitgeber kann die Genehmigung verweigern bzw. eine genehmigte Nebentätigkeit später untersagen, wenn

- zu befürchten ist, dass die vertragliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird,
- Schutzrechte verletzt werden,
- Gründe des Wettbewerbsverbotes entgegenstehen oder
- ein sonstiger sachlicher Grund vorliegt.

(3) Dem Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen hin der Grund einer Ablehnung schriftlich mitzuteilen.

§ 10

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.

§ 11

Versetzungen und Abordnungen

(1) Dem Arbeitnehmer kann vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, soweit diese ihm nach seiner Befähigung, Tauglichkeit und Eignung zugemutet werden kann.

(2) Für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten im Kalenderjahr kann der Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen des Veolia Verkehr Gruppe abgeordnet werden, soweit ihm das aufgrund seines sozialen Umfelds zugemutet werden kann.

(3) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben zu Abs. 1 und 2 unberührt.

§ 12

Unternehmens- und Schutzbekleidung

(1) Soweit Unternehmensbekleidung bei dem Arbeitgeber vorgeschrieben ist, sind die Einzelheiten hierzu in betrieblichen Regelungen zu treffen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Rahmen zum Tragen der Unternehmensbekleidung verpflichtet.

(2) Schutzkleidung sind im Eigentum des jeweiligen Unternehmens stehende Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.

Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt ebenfalls im Eigentum des jeweiligen Unternehmens.

§ 13

Entgeltbestimmungen

(1) Die Eingruppierung und die Bezahlung des Arbeitnehmers erfolgt nach den Bestimmungen des jeweiligen Zusatztarifvertrags gemäß § 3 Abs. 1.

(2) Die Entgeltzahlung erfolgt unbar und monatlich direkt an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss am Zahltag, der im Zusatztarifvertrag nach § 2 festgelegt wird, über das Geld verfügen können. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine inländische Kontoverbindung zu benennen, auf das die Überweisung erfolgt. Die Abtretung der Vergütung oder von Vergütungsbestandteilen an Dritte oder die vertragliche Verpfändung, wird durch den Arbeitgeber nicht anerkannt und ist damit ausgeschlossen.

(3) Durch den Arbeitgeber ist eine monatliche Entgeltabrechnung zu erstellen und zum Zeitpunkt der Entgeltzahlung auszuhändigen.

(4) Die eingegangene Entgeltzahlung und die dazugehörige Abrechnung sind vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen. Beanstandungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Die Bestimmungen des § 25 bleiben unberührt.

(5) Während des Urlaubs, der Arbeitsbefreiung und der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer ein Durchschnittsentgelt gemäß § 11 Bundesurlaubsgesetz. Nicht zu diesem Durchschnittsentgelt gehören:

- Einmalzahlungen (z. B. Urlaubsgeld, einmalige Entgeltzahlungen, Prämien, Weihnachtsgeld)
- Reisekosten (z. B. Aufwandsersatzzahlungen, Verpflegungspauschalen)
- Überstundenabgeltungen
- Überstundenzulagen

§ 14 Arbeitszeit

(1) Die Bestimmungen zur Arbeitszeit sind in dem Zusatztarifvertrag gemäß § 3 Abs. 1 für das jeweilige Unternehmen zu regeln, soweit sie nicht schon in diesem Tarifvertrag festgelegt sind.

(2) Das Arbeitszeitvolumen darf 40 Stunden in der Woche, bei anderen Verteilzeiträumen, einen entsprechend zu errechnenden Volumenwert nicht übersteigen. Bei zu errechnenden Jahreswerten sind 52,2 Wochen pro Jahr zu unterstellen. Die Bildung von Durchschnittswerten ist dabei zulässig (z. B. jeden Monat 174 Stunden Arbeitszeitsoll, statt dies jeden Monat neu zu ermitteln)

(3) Entsprechend den betrieblichen Erfordernissen, ist der Arbeitnehmer zur Arbeit an allen Wochentagen (auch Feiertagen), zur Wechsel- und Schichtarbeit und zur Ableistung von Bereitschaft und Rufbereitschaft verpflichtet. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.

(4) Wird Rufbereitschaft eingerichtet, ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der alle relevanten Sachverhalte zu regeln sind. Die Betriebsvereinbarung kann materielle Regelungen enthalten.

(5) Bei Auswärtstätigkeit (ohne Fahrtätigkeit und ohne häufig wechselnden Arbeitsort) gehört die Reisezeit nur insoweit zur Arbeitszeit, wie sie in die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers fällt, der die Auswärtstätigkeit erledigt.

§ 15 Freistellung von der Arbeit

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 13 Abs. 5. für einen Tag bei folgenden Anlässen

- a) bei eigener Eheschließung,
- b) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin,
- c) beim Tod eines leiblichen Elternteils,
- d) beim Tod von Geschwistern

Für zwei Tage bei folgenden Anlässen

- a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten,
- b) beim Tod des eigenen Kindes.
- c) bei Umzug aus betrieblichem Grund.

Für die Dauer der erforderlichen Zeit bei folgendem Anlass

Für den Zeitraum und die An- und Abreisezeiten zu Sitzungen der zuständigen Tarifkommissionen der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) auf deren Einladung hin. Die Anzahl der Tarifkommissionssitzungen sind auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen anzusetzen.

(2) In allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis darüber verlangen, dass ein anerkannter Grund zur Freistellung von der Arbeit gegeben ist.

(3) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsbefreiung die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 16 Erholungsurlaub

(1) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub zu, Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreserholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochenen bestand hatte, bei Jugendlichen unter 18 Jahren nach drei Monaten.

(3) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestands seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungsurlaubstage wird kaufmännisch auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.

(4) Der Erholungsurlaub ist rechtzeitig durch den Arbeitnehmer zu beantragen, der Arbeitgeber hat den Antrag umgehend zu bescheiden und der Erholungsurlaub ist dann, entsprechend dem genehmigten Antrag zu beginnen und zu beenden.

(5) Der Arbeitnehmer muss die Zeitspanne in Kalendertagen beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs frei gestellt werden will. Der Arbeitgeber kann dem Antrag entsprechen, den Antrag ablehnen oder mit dem Arbeitnehmer eine andere Antragstellung vereinbaren.

(6) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt.

(7) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Anzahl von Erholungsurlaubstagen im Urlaubsjahr, die im Zusatztarifvertrag gemäß § 2 vereinbart sind. Wird eine Staffel zu den Erholungsurlaubstagen vereinbart, die sich auf die Betriebszugehörigkeit bezieht, gilt als einheitlicher Stichtag der 1. Januar des jeweiligen Urlaubsjahres.

(8) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert angerechnet.

(9) Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird, entsprechend seines Arbeitszeitanteils bzw. entsprechend seiner vereinbarten Arbeitstage, ein anteiliger Erholungsurlaub bzw. ein anzurechnender anteilmäßiger durchschnittlicher Arbeitszeitwert ermittelt.

§ 17 Arbeitsversäumnis

(1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhersehbarer Ereignisse an der Aufnahme der Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber darüber unverzüglich, unter Angabe der Hinderungsgründe, Mitteilung zu machen.

(2) Für die Dauer eines nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. Das maßgebliche Arbeitszeitsoll ist um den entsprechenden Anteil zu kürzen. Diese Regelung gilt unabhängig von einer evtl. arbeitsrechtlichen Maßnahme durch den Arbeitgeber, wegen des ungenehmigten Fernbleibens von der Arbeit.

(3) Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, eine Bescheinigung des Arztes vorzulegen, in der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer attestiert werden.

(4) Die Bescheinigung ist spätestens am ersten allgemeinen Arbeitstag nach Ablauf der drei Tagesfrist nach Satz eins dem Arbeitgeber vorzulegen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber die ärztliche Bescheinigung bereits vom ersten Kalendertag der arbeitsunfähigen Erkrankung an verlangen.

(5) Dauert die Arbeitsversäumnis wegen der Krankheit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und spätestens innerhalb von drei Kalendertagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(6) Der Arbeitnehmer hat die Bewilligung von Maßnahmen der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Durchschnittsentgelt gemäß § 13 Abs. 5.

(8) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 18

Abtretung bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf anfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abgeführt hat.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen und in seinem Besitz befindliche Unterlagen dazu in Kopie zu überlassen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 19

Unterstützung im Todesfall

(1) Stirbt der Arbeitnehmer, so ist das zu errechnende Entgelt für den Sterbemonat zu zahlen. Darüber hinaus sind bei mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit ein weiteres Monatstabellenentgelt bzw. nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit insgesamt zwei weitere Monatstabellenentgelte als Unterstützung zu zahlen.

(2) Das auszuzahlende Entgelt nach Abs. 1 Satz 1 und die Unterstützung nach Abs. 1 Satz 2 ist nach Vorlage des Erbscheins auszuzahlen.

(3) Der Arbeitgeber wird durch die Zahlung des gesamten Betrags nach Abs. 1 an einen berechtigten Erben von weiteren Ansprüchen befreit.

§ 20

Rückzahlung von Ausbildungskosten

(1) Wird der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers zum Eisenbahnfahrzeugführer ausgebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber

- a) dem Arbeitnehmer, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Ausbildungszeit das Durchschnittsentgelt gemäß § 13 Abs. 5 fortgezahlt und
- b) die Kosten der Ausbildung getragen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Dies gilt nicht für einen Wechsel innerhalb des Veolia Verkehr Gruppe. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/24 des Aufwendungsbetrages erlassen.

Dem Arbeitnehmer ist nach einer Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1 ein nachvollziehbarer Kostenbeleg zu übergeben, aus dem der abschließend zurück zu zahlende Betrag erkennbar ist.

(3) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 21

Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen im MTV-VVGruppe

(1) Soweit für eine Fristberechnung in den Bestimmungen dieses Tarifvertrags Betriebszugehörigkeitszeiten maßgeblich sind, gelten als solche die Zeiten, die in einem Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen des Veolia Verkehr Gruppe oder deren Rechtvorgängern zurückgelegt wurden. Im Zusatztarifvertrag gemäß § 2 können weitergehende Bestimmungen in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit vereinbart werden.

(2) Wechselt der Arbeitnehmer von einem in ein anderes Unternehmen des Veolia Verkehr Gruppe und ist die dazwischen liegende Zeit größer als drei Monate, verfällt die Anerkennung der davor liegenden Beschäftigungszeiten. Einzelvertragliche Abweichungen davon sind möglich (z. B. Wiedereinstellung nach betriebsbedingter Kündigung). Nicht angerechnet wird eine vorhergehende Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretendem Grund beendet wurde.

§ 22

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne dass es einer Kündigung bedarf

- durch Fristablauf,
- durch Ablauf der vereinbarten Zeit,
- im gegenseitigen Einvernehmen
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht,
- mit der Wirkungsdatum für eine Erwerbsunfähigkeitsrente
- durch den Tod

(2) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage, ab dem der Rentenanspruch besteht. Der Ruhenszeitraum endet mit Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis gem. Abs. 1 endet. Es gilt das SGB VI in seiner jeweils gültigen Fassung.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich und außerordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 23 Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

(2) Der Anspruch auf das Zeugnis entsteht mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Bei betriebsbedingten Kündigungen des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer das Zeugnis schon früher verlangen.

§ 24 Schadenshaftung

(1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeit verursachten Schaden, bei Vorsatz oder Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit.

(2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände zu berücksichtigen

§ 25 Ausschlussfristen

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit, und auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate nach Arbeitsvertragsende schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, so muss der Anspruch innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung bzw. dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden. Ansprüche die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

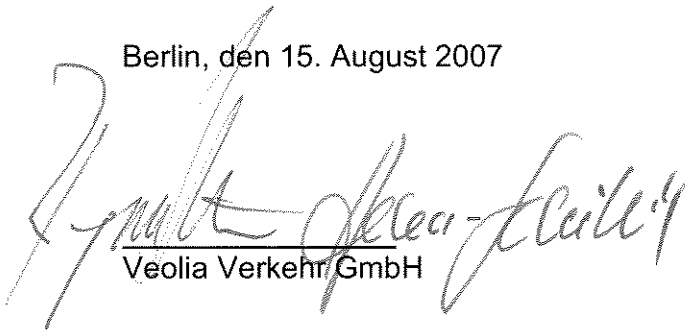
§ 26 Arbeitsstreitigkeiten

Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk sich der Sitz des Veolia Verkehr Unternehmens befindet, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

§ 27 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2007 in Kraft
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2008 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollte die Geschäftsführung des Veolia Verkehr Gruppe Deutschland für den Geltungsbereich oder Teile des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages einen von den Inhalten und Regelungen dieses Tarifvertrages abweichenden Tarifvertrag mit einer anderen Tarifvertragspartei abschließen, ist dieser Tarifvertrag im Ganzen oder in Teilen ohne Einhaltung einer Frist seitens der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) außerordentlich kündbar.
- (4) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 3 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden.

Berlin, den 15. August 2007



Veolia Verkehr GmbH



Tarifgemeinschaft
TRANSNET/GDBA (TG)

Anlage 1

Unternehmen oder Betriebe von Unternehmen in denen dieser Tarifvertrag gilt:

1. Bayerische Regionalbahn GmbH (BRB) ab 1. Januar 2008

2.

3.

4.

5.
