

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V., Volksgartenstraße 54a, 50677 Köln,

und

der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Hauptvorstand, Beethovenstraße 12-16,
60325 Frankfurt/Main,

ist für den Bereich der

**Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH,
Frankfurt,**

folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH beschäftigten Arbeitnehmer, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Auszubildende,
- c) geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV) und
- d) vorübergehend, höchstens bis zu sechs Monaten, beschäftigte Arbeitnehmer.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die nach dem 31. August 1996 und vor dem Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages auf der Basis eines Einzelarbeitsvertrages (ohne Bezugnahme auf Tarifrecht) eingestellt worden sind, nur, wenn sie sich innerhalb von zwei Kalendermonaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages mit einer Änderung ihres individuellen Arbeitsvertrages schriftlich einverstanden erklärt haben, nach deren Inhalt sich die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses nach diesem Tarifvertrag richten. Ergänzende Abreden bezüglich der Vergütungshöhe bleiben zulässig.

§ 2 Einstellung und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag muß die in § 2 Abs. 1 bis 3 Nachweisgesetz geforderten Angaben enthalten.
- (2) Änderungen, Nebenabreden und Ergänzungen des Arbeitsvertrages sind schriftlich zu vereinbaren.
- (3) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, es sei denn, im Arbeitsvertrag wird eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die Probezeit um bis zu sechs Monate verlängert werden.
- (4) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit den gesetzlichen Kündigungsfristen in ihrer jeweils gültigen Fassung ordentlich gekündigt werden.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigem Grund nach § 626 BGB gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung nach den Absätzen 1 und 2 bedarf der Schriftform.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer erwerbsunfähig im Sinne des § 44 SGB VI wird. Wird der Arbeitnehmer berufsunfähig im Sinne des § 43 SGB VI, endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz nicht möglich ist.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers lediglich eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder Satz 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(6) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken. Der Arbeitnehmer kann aus wichtigem Grund ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen entspricht.

(7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen zurückzugeben und für fehlende Sachen, die ihm überlassen wurden, Ersatz zu leisten.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der Ruhepausen, 39 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von 13 Wochen (Kalendervierteljahr) maßgeblich.

(2) Die Arbeitszeit wird auf fünf Werktage (Montag bis Freitag) verteilt. Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, daß die Arbeitszeit auf fünf von sechs Werktagen (Montag bis Samstag) verteilt wird, wobei ein Werktag je Kalenderwoche für den Arbeitnehmer in der Regel arbeitsfrei ist.

§ 5 Überstunden, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des nach § 4 Abs. 1 maßgeblichen Ausgleichszeitraums von 13 Wochen (Kalendervierteljahr) über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit geleistet werden.

(2) Bei Anordnung von Überstunden ist auf die berechtigten Belange der Arbeitnehmer im Rahmen des betrieblich Möglichen Rücksicht zu nehmen.

(3) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

(4) Sonn- bzw. Feiertagsarbeit ist die an Sonn- bzw. gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

(5) Überstunden sind nach Möglichkeit bis zum Ablauf des 6. Kalendermonats nach dem jeweils maßgeblichen 13-Wochen-Zeitraum (Kalendervierteljahr), in dem sie angefallen sind, durch entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge auszugleichen. Im übrigen wird für die auszugleichenden Überstunden lediglich der Zuschlag nach Absatz 7 gezahlt; mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann auch der Überstundenzuschlag durch Freizeit in entsprechendem Umfang ausgeglichen werden. Kann der Freizeitausgleich nicht innerhalb der Frist des Satz 1 gewährt werden, sind die Überstunden nach dem Ablauf der Frist zu vergüten.

(6) Überstunden werden mit der auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenvergütung bezahlt. Die Stundenvergütung ergibt sich, indem die tarifliche Monatstabellenvergütung durch 170 geteilt wird.

(7) Die Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit betragen für

- | | |
|--------------------|-------|
| a) Überstunden | 25 %, |
| b) Nachtarbeit | 40 %, |
| c) Sonntagsarbeit | 50 %, |
| d) Feiertagsarbeit | 60 % |

der auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenvergütung aus Stufe 1 der jeweiligen Vergütungsgruppe. Überstundenzuschläge werden erst ab der 21. Überstunde im maßgeblichen Ausgleichszeitraum von 13 Wochen (Kalendervierteljahr) gewährt. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 6

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung

(1) Dem Arbeitnehmer ist bei nachstehend aufgeführten Anlässen die erforderliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren:

- | | | |
|----|--|---|
| a) | bei Arbeitsunfall (ohne nachfolgende Arbeitsunfähigkeit) | für die unvermeidliche Ausfallzeit am Unfalltag, |
| b) | bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung (ohne nachfolgende Arbeitsunfähigkeit) | für die unvermeidliche Ausfallzeit am Erkrankungstag, |
| c) | zur Wahrnehmung von behördlich angeordneten Terminen, die das persönliche Erscheinen des Arbeitnehmers während der Kernzeit erforderlich machen (soweit der Arbeitnehmer nicht im Strafprozeß Beschuldigter/Angeschuldigter oder in einem anderen Prozeß Partei ist) | für die unvermeidliche Ausfallzeit. |

Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht nur insoweit, als der Vergütungsausfall nicht oder nur zum Teil durch Dritte erstattet wird. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, solche Erstattungen in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer wird außerdem aus folgenden Anlässen in nachstehendem Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt:

- | | | |
|----|---|-----------------------|
| a) | bei eigener Eheschließung | für einen Arbeitstag, |
| b) | bei Niederkunft der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau/Lebensgefährtin | für einen Arbeitstag, |

- | | | |
|----|--|--|
| c) | beim Tode des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten/Lebensgefährten sowie beim Tode eines mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden unmündigen Kindes | für drei Arbeitstage, |
| d) | beim Tode von Eltern, nicht mehr in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindern, Stief- und Pflegekindern, Geschwistern und Pflegeeltern | für einen Arbeitstag, |
| e) | bei Umzug mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen | für drei Arbeitstage, |
| f) | bei plötzlich eintretender, ärztlich nachzuweisender Erkrankung des Ehegatten/Lebensgefährten oder eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn die Anwesenheit des Arbeitnehmers unbedingt erforderlich ist, weil eine andere Pflegeperson nicht zur Verfügung steht und wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | für bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| g) | bei Teilnahme an Veranstaltungen als gewählter Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaft | für bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr |
| h) | bei Teilnahme von gewählten Vertretern der vertragsschließenden Gewerkschaft an Tarifverhandlungen und an Tarifkommissionssitzungen der Transfracht | für die erforderliche Zeit. |

(3) Der Arbeitnehmer hat in den Fällen der Absätze 1 und 2 unverzüglich um Arbeitsbefreiung nachzusuchen und auf Verlangen den Grund der Arbeitsbefreiung nachzuweisen.

(4) Arbeitstage im Sinne dieser Bestimmung sind die Werkzeuge (Montag bis Freitag bzw. Montag bis Samstag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage), an denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung eingeteilt ist.

§ 7 Grundlage der Vergütung

(1) Die Höhe der Vergütung wird in einem besonderen Vergütungstarifvertrag festgelegt.

(2) Die Arbeitnehmer sind entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in die einzelnen Vergütungsgruppen (§ 8) eingruppiert. Für die Eingruppierung in die einzelnen Vergütungsgruppen ist die Art der tatsächlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend.

(3) Übt ein Arbeitnehmer dauernd mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Vergütungsgruppen fallen, wird er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit eingruppiert. Eine Tätigkeit überwiegt, wenn sie regelmäßig mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit ausmacht.

(4) Bei Höhergruppierungen erhalten Arbeitnehmer die nächsthöhere Vergütung der neuen Vergütungsgruppe, gemessen an ihrer bisherigen Tarifvergütung. Hinsichtlich einer späteren Höherstufung gelten die Gruppenjahre der neuen Vergütungsgruppe und -stufe als abgeleistet.

(5) Bei Herabgruppierungen erhalten Arbeitnehmer die nächstniedrigere Vergütung der neuen Vergütungsgruppe, gemessen an ihrer bisherigen Tarifvergütung.

(6) Bei einer Veränderung der Vergütung ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung darüber zu machen, wie sich seine Vergütung zusammensetzt. Aus dieser Mitteilung müssen die Tarifvergütung und etwaige Leistungs-, Sozial- oder sonstige Zulagen ersichtlich sein.

(7) Die Überweisung der Vergütung hat so zu erfolgen, daß die Vergütung für den laufenden Monat am Ende des Monats auf dem vom Arbeitnehmer angegebenen Gehaltskonto verbucht ist. Arbeitnehmer, die nach dem 15. eines Kalendermonats eingestellt werden, erhalten entsprechend der Zeit ihrer Beschäftigung eine Abschlagszahlung; die Abrechnung erfolgt im darauffolgenden Monat.

(8) Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung der Vergütungsabrechnung verpflichtet. Unstimmigkeiten sind dem Gehaltsbüro unverzüglich mitzuteilen.

§ 8

Vergütungsgruppen

V 1 Tätigkeiten einfacher Art, die zu ihrer Ausführung weder eine Berufsausbildung noch berufliche Erfahrung voraussetzen und die nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können.

Beispiele: Reinigungskräfte, Bote/Botin.

V 2 Tätigkeiten, die zu ihrer Ausführung Vorkenntnisse im Arbeitsgebiet und aufgabenbezogene Fähigkeiten voraussetzen sowie selbständige Handlungsentscheidungen im Rahmen vorgegebener Alternativen erfordern.

Beispiele: Büromaterialverwalter/in, Mitarbeiter/in Registratur, Postbearbeiter/in, Mitarbeiter/in Rechnungsversand.

V 3 Tätigkeiten, die zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren oder gleichwertige Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die durch entsprechende betriebliche Ausbildung erworben wurden, erfordern.

Beispiele: Abrechner/in, Schreibkräfte, einfache Verwaltungstätigkeiten.

V 4 Tätigkeiten, die wegen des Umfangs oder der Schwierigkeit über V 3 hinaus eine fach- und aufgabenbezogene Ausbildung oder durch berufliche Erfahrung erworbene gleichwertige Fachkenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Beispiele: Reklamationsbearbeiter/in, Rechnungskontrolle, Sekretärin, Verwaltungssachbearbeiter/in, Disponent/in, Vertrieb - Innendienst, Sachbearbeiter/in Logistik.

V 5 Tätigkeiten, die wegen des Umfangs und der Schwierigkeit zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren voraussetzen oder gleichwertige Fachkenntnisse und Fertigkeiten verlangen, die durch betriebliche Ausbildung erworben wurden.

Beispiele: Buchhalter/in, Vertrieb - Außendienst, Trouble-Shooter, Mitarbeiter/in für Abfertigungsverfahren, Sachbearbeiter/in Einkauf von Leistungen, Sekretärin mit Sachbearbeitungsaufgaben, Sachbearbeiter/in Qualitätssicherung/ Verkaufspreiskontrolle.

V 6 Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische, technische oder juristische Aufgaben geprägt sind und die zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hoch- oder Fachhochschule erfordern. Die „Ausbildung an einer Hoch- oder Fachhochschule“ kann durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Wege einer umfassenden betrieblichen Ausbildung oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit erworben wurden, ersetzt werden.

Beispiele: Key Accounter, Sachbearbeiter/in Rechtsangelegenheiten, Mitarbeiter/in der Vertriebssteuerung, Systemprogrammierer/in, Datenbankadministrator/in, Sekretärin der Geschäftsführung, Sachbearbeiter/in Infokette.

V 7 Tätigkeiten, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig verrichtet werden und die Kenntnisse und Fähigkeiten verlangen, die durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hoch- oder Fachhochschule oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit oder durch berufliche Zusatzqualifikation auf der Basis von Fachhochschulabschlüssen erworben wurden und bei denen besondere Verantwortung für Teilgebiete zu tragen ist oder begrenzte Leitungsaufgaben zu erfüllen sind.

Beispiele: Stabsstellenleiter/in, Gefahrgutbeauftragte/r, Logistikleiter/in, Vertriebsleiter/in.

§ 9

Fortzahlung der Vergütung in Krankheits- und Sterbefällen

(1) Nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit das Arbeitsentgelt nach den gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt, soweit sich nicht aus Unterabsatz 2 etwas anderes ergibt.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 v.H. des Entgelts, das der Arbeitnehmer in dem letzten abgerechneten Kalendermonat vor Beginn der Krankheit erhalten hat, mit Ausnahme des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge. § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz findet keine Anwendung.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Tritt die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, gilt § 5 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei unverschuldeten Arbeitsunfällen im Unternehmen des Arbeitgebers (ausgenommen Wegeunfälle), die mit einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, wird einmalig innerhalb eines Kalenderjahres, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, ab der siebenten Woche bis einschließlich der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit ein Zuschuß zum Krankengeld in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Krankengeld und 100 Prozent der Nettovergütung gezahlt.

(4) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser das Arbeitsentgelt fortgezahlt oder Krankengeldzuschuß gewährt und darauf entfallende Arbeitgeberbeiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen abgeführt hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen. Der Forderungsübergang nach Satz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

(5) Stirbt der Arbeitnehmer, so ist dem überlebenden Ehegatten bzw. den gesetzlich unterhaltsberechtigten Familienangehörigen die Vergütung für den Sterbemonat weiterzuzahlen.

§ 10

Vermögenswirksame Leistungen

(1) Die Arbeitnehmer haben nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 26,- DM monatlich auf der Basis des Vermögensbildungsgesetzes. Nicht-vollbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden haben Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,- DM monatlich.

(2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Vergütung oder auf Fortzahlung der Vergütung nach § 9 hat.

§ 11

Gruppenunfallversicherung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für die Arbeitnehmer - ohne Beitragszahlung der Arbeitnehmer - eine Gruppenunfallversicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen körperlicher Unfälle abzuschließen.

§ 12

Jährliche Sonderzuwendung mit Kürzungsklausel

(1) Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Sonderzuwendung, wenn sie

1. am 1. November seit dem 1. November des Vorjahres ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zur Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH stehen und
2. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

(2) Ist die Sonderzuwendung im Fall des Absatzes 1 Nummer 2 gezahlt worden, so ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen.

(3) Die Höhe der jährlichen Sonderzuwendung beträgt 70 % der tariflichen Monatstabellenvergütung, die dem Arbeitnehmer im Monat Oktober zustand.

(4) Die jährliche Sonderzuwendung wird mit der Vergütung für den Monat November ausgezahlt.

(5) Die jährliche Sonderzuwendung wird für jeden Arbeitstag in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober, an dem vom Arbeitnehmer keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden ist, um ein Achtzigstel gekürzt. Arbeitstage im Sinne von Satz 1 sind die Tage von Montag bis Freitag bzw. von Montag bis Samstag, an denen der Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 2 zur Arbeitsleistung eingeteilt war.

(6) Die nach Absatz 5 vorgesehene Kürzung der jährlichen Sonderzuwendung darf nicht vorgenommen werden, soweit eine tatsächliche Arbeitsleistung

- an Urlaubstagen,
- an Freizeitausgleichstagen gemäß § 5 Abs. 5,
- an Freistellungstagen gemäß § 6,
- an Tagen, für die ein Freistellungsanspruch gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V besteht,
- infolge von Arbeitsunfällen (§§ 8, 9 SGB VII)

nicht erbracht wurde.

§§ 37 Absatz 2, 38 BetrVG und sonstige zwingende Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Zeiten der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und andere Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses stehen der Erbringung einer tatsächlichen Arbeitsleistung nicht gleich.

(7) Die nach Absatz 5 vorgesehene Kürzung der jährlichen Sonderzuwendung unterbleibt insoweit, als durch die Kürzung ein Mindestbetrag in Höhe von 45 % des tariflichen Monatstabellenentgelts, das dem Arbeitnehmer für den Monat Oktober zugestanden hat, unterschritten würde (unantastbarer Sockel). Der unantastbare Sockel vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober, für den dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf Vergütung oder Fortzahlung der Vergütung (§ 9) zugestanden hat, um ein Zwölftel.

(8) Ist die jährliche Sonderzuwendung gezahlt worden, obwohl auf sie ganz oder teilweise kein Anspruch bestand, so ist sie in entsprechendem Umfang zurückzuzahlen.

(9) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer, dessen jährliche Sonderzuwendung nach Absatz 5 gekürzt worden ist, auf Anforderung eine Abrechnung auszuhändigen, aus der sich die Daten der zur Kürzung herangezogenen Arbeitstage ohne Erbringung einer tatsächlichen Arbeitsleistung und die Berechnung der gekürzten Sonderzuwendung ergeben.

§ 13 **Urlaubsgeld**

(1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juni seit dem 1. Januar des laufenden Jahres ununterbrochen in einem nicht kraft Gesetzes ruhenden Arbeitsverhältnis zur Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH steht und
2. mindestens für einen Teil des Monats Juni Anspruch auf Vergütung oder Fortzahlung der Vergütung (§ 9) hat.

(2) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juni vollbeschäftigten Arbeitnehmer 800,00 DM. Der am 1. Juni nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom Urlaubsgeld den Anteil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 1. Juni geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Das Urlaubsgeld wird mit der Vergütung für den Monat Juni ausgezahlt.

(4) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 14 **Urlaubsentgelt**

Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in dem letzten abgerechneten Kalendermonat vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

§ 15 **Erholungsurlaub**

(1) Jeder Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(3) Die Dauer des Urlaubs beträgt jährlich 28 Arbeitstage. Bei Arbeitnehmern, die im Kalenderjahr an mehr als 75 Arbeitstagen keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben, reduziert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub für dieses Kalenderjahr um 4 Urlaubstage. Tritt die in Satz 2 genannte Voraussetzung für die Reduzierung des Urlaubsanspruchs ein, nachdem der Arbeitnehmer im Kalenderjahr mehr Erholungsurlaub erhalten hat, als ihm nach Anwendung der Kürzungsregelung für das Kalenderjahr zusteht, ist bereits erhaltenes Urlaubsentgelt für die zuviel gewährten Urlaubstage zurückzuzahlen. § 12 Abs. 6 ist entsprechend anzuwenden.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis während des Urlaubsjahres unterbrochen, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(5) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses erworben. Im Eintritts- und Ausscheidensjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

(6) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.

(7) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

(8) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

(9) Der Urlaubsanspruch kann nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit abgegolten werden, wenn der noch zustehende Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

(10) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Die ausgefallenen Urlaubstage dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers an den Urlaub angehängt werden.

(11) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Bei Zuwiderhandlung verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(12) Schwerbehinderte haben Anspruch auf zusätzlichen Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung (§ 47 Schwerbehindertengesetz).

§ 16 Ausschlußfristen

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag und dem jeweils gültigen Entgelttarifvertrag sowie sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen zu wahren.

§ 17
Übergangsbestimmungen

Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages verlieren alle bisher für die Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Regelungen, deren Fortgeltung in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich angeordnet wird, ihre Geltung. Dies gilt auch für die nach § 613 a BGB individuell fortgeltenden Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Transfracht Deutsche Transportgesellschaft mbH vom 19. September 1994. Soweit die früher für die Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen oder die nach § 613 a BGB individuell fortgeltenden Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 19. September 1994 Regelungsgegenstände zum Inhalt haben, die in diesem Tarifvertrag nicht enthalten sind, werden die entsprechenden Ansprüche ausdrücklich ausgeschlossen; dies gilt insbesondere für die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung (§ 11 Nr. 1 MTV alter Fassung), auf Gewährung eines Essenszuschusses (§ 11 Nr. 3 MTV alter Fassung), auf Fahrgelderstattung (§ 11 Nr. 4 MTV alter Fassung), auf Erstattung der Kontoführungsgebühr (§ 11 Nr. 5 MTV alter Fassung) und auf Gewährung einer Schichtzulage (§ 4 Nr. 7 MTV alter Fassung).

§ 18
Besitzstandswahrung

Für die zum 31. August 1996 von der Transfracht Deutsche Transportgesellschaft mbH auf die Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH nach § 613 a BGB übergeleiteten Arbeitnehmer gelten ergänzend zu diesem Manteltarifvertrag die Bestimmungen einer gesonderte abzuschließenden Tarifvereinbarung über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (SicherungsTV).

§ 19
Geltungsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 1997 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1999, schriftlich gekündigt werden.

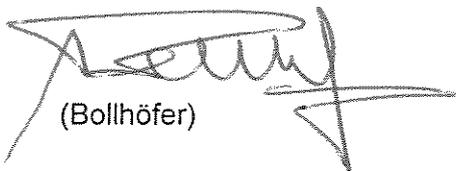
Frankfurt am Main, den 25. Juli 1997

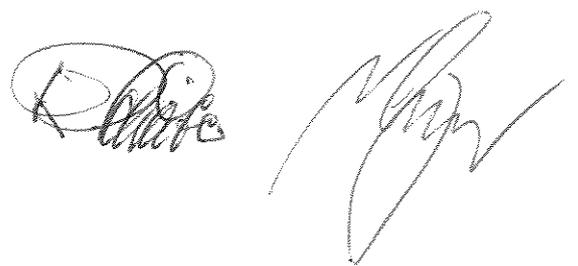
Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Gewerkschaft
der Eisenbahner Deutschlands

Der Vorsitzende des Vorstands

Hauptvorstand


(Bollhöfer)



Protokollnotiz zu MTV

- Zu § 2 Abs. 3 Satz 2: Besondere Gründe im Sinne dieser Vorschrift liegen immer dann vor, wenn eine Beurteilung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nicht oder nur unzureichend möglich ist, so z.B. bei längerer Verhinderung des Arbeitnehmers.
- Zu § 3 Abs. 6 Satz 2: Als ein wichtiger Grund im Sinne dieser Vorschrift ist z.B. ein Wechsel des Vorgesetzten oder eine beabsichtigte Beurlaubung des Arbeitnehmers anzusehen.
- Zu § 3 Abs. 7: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß Ausgabe und Rückgabe von Sachen größeren Wertes (ca. 100,00 DM) zu quittieren sind.