

Zwischen

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

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt am Main

ist für den Bereich der

**TFG Transfracht Internationale Gesellschaft für
kombinierten Güterverkehr mbH, Mainz,**

folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der TFG 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.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die nach dem 31. August 1996 und vor dem Inkrafttreten des für den Bereich der Transfracht International Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH geltenden Manteltarifvertrags vom 25. Juli 1997 Manteltarifvertrages auf der Basis eines Einzelarbeitsvertrages (ohne Bezugnahme auf Tarifrecht) eingestellt worden sind, nur, wenn sie sich innerhalb von zwei Kalendermonaten nach Inkrafttreten des für den Bereich der Transfracht International Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH geltenden Manteltarifvertrags vom 25. Juli 1997 mit einer Änderung ihres individuellen Arbeitsvertrages schriftlich einverstanden erklärt haben, nach deren Inhalt sich die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses nach dem für den Bereich der Transfracht International Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr geltenden Manteltarifvertrags mbH vom 25. Juli 1997 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.

s. Protokollnotiz zu Abs. 3 Satz 2 auf der letzten Seite

- (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.

siehe Protokollnotiz zu Abs. 6 Satz 3 auf der letzten Seite

- (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.

siehe Protokollnotiz zu Abs. 7 auf der letzten Seite

§ 4 **Arbeitszeit**

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der Ruhepausen, 40,0 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von 13 Wochen (Kalendervierteljahr) maßgeblich.
- (2) Die Arbeitszeit wird auf fünf Werktagen (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.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ferner, soweit dies betrieblich erforderlich ist, vereinbart werden, dass die Arbeitszeit auf 5 von 7 Wochentagen (Montag bis Sonntag) verteilt wird, wobei 2 Wochentage je Kalenderwoche für den Arbeitnehmer in der Regel arbeitsfrei sind; § 11 des Arbeitszeitgesetzes bleibt unberührt.

siehe Protokollnotiz zu Abs. 3 auf der letzten Seite

§ 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 174 geteilt wird.

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

a) Überstunden	25 %,
b) Nachtarbeit	40 %,
c) Samstagsarbeit	30 %,
d) Sonntagsarbeit	50 %,
e) 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 Zusammenreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

Der Zuschlag für Samstagsarbeit beträgt bei Samstagsschichten, für die der Arbeitnehmer seinen betrieblichen Arbeitsplatz aufsuchen muss, mindestens 25,00 € brutto. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass mit dieser Neuregelung die Frage der zusätzlichen Vergütung für Samstagsarbeit abschließend geregelt ist; die Zuständigkeit des Betriebsrats bleibt unberührt, soweit es um das „Ob“ der Samstagsarbeit geht.

§ 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/Angeklagter 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 TFG Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH 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 Werktage (Montag bis Freitag bzw. Montag bis Samstag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage), an denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung eingeteilt ist.
- (5) Die Tage 24. und 31. Dezember sind ab dem Kalenderjahr 1999 unter Fortzahlung der Vergütung arbeitsfrei.

§ 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 Schadenersatz 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 13,00 EURO monatlich auf der Basis des Vermögensbildungsgesetzes. Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden haben Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 7,00 EURO 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 TFG 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 ausbezahlt.
- (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 TFG 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 709,00 EURO. 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).

§ 15a **Wahlmodell**

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2019, nach Maßgabe der folgenden Absätze das Recht, zwischen einer höheren Monatstabellenvergütung („Grundmodell“) oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung zu wählen. Grundsätzlich gilt die Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch das Grundmodell abwählen und anstelle der höheren Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung wählen.
- (2) Die Monatstabellenvergütung im Grundmodell ergibt sich ab dem 1. Januar 2019 aus der Anlage 2 („Grundmodell“) zu der Tarifvereinbarung Nr. 3224. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Monatstabellenvergütung den Anteil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (3) Die Monatstabellenvergütung bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ ergibt sich ab dem 1. Januar 2019 aus der Anlage 3 (Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“) zu der Tarifvereinbarung Nr. 3224. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Monatstabellenvergütung den Anteil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Vollzeitarbeitnehmern, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Kalenderjahr sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als fünf Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

- (4) Die Monatstabellenvergütung bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung“ ergibt sich für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2019 aus der Anlage 4 (Option „Arbeitszeitreduzierung“) zu der Tarifvereinbarung Nr. 3224.

Bei Vollzeitarbeitnehmern, die sich für eine Arbeitszeitreduzierung entscheiden, verringert sich die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 4 Abs. 1) um eine Stunde wöchentlich.

Über die Art und Weise der Reduzierung der Arbeitszeit ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Kann kein Einvernehmen über die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit herbeigeführt werden, findet das „Grundmodell“ (Abs. 1 und 2) Anwendung.

Die für eine Arbeitszeitreduzierung optierenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gelten weiterhin als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, richtet sich die Monatstabellenvergütung nach der Anlage 4 („Option Arbeitszeitreduzierung“) zu der Tarifvereinbarung Nr. 3224. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Monatstabellenvergütung nach Anlage 4 der Tarifvereinbarung Nr. 3224 den Anteil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten und nach Maßgabe des folgenden Unterabsatzes verkürzten Arbeitszeit zu der nach Unterabsatz 2 verkürzten Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers entspricht.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, reduziert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit wöchentlich um den Anteil einer Stunde (60 Minuten), der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers (§ 4 Abs. 1) entspricht. Über die Art und Weise der Reduzierung der Arbeitszeit ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Kann kein Einvernehmen über die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit herbeigeführt werden, findet das „Grundmodell“ (Abs. 1 und 2) Anwendung.

Protokollnotiz zu § 15 a Abs. 4:

Beispielsrechnung:

Ein Vollzeitarbeitnehmer (V5 Anfangsgehalt) mit einer tariflichen Regelarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden pro Woche hat die Option Arbeitszeitreduzierung gewählt und seine Arbeitszeit um eine Stunde (60 Minuten) wöchentlich auf nunmehr durchschnittlich 39 Stunden pro Woche reduziert. Dafür erhält er ein Monatstabellenentgelt in Höhe von 2.893,43 € (V5 Anfangsgehalt, Anlage 4 zu TV Nr. 3224).

Bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (V5 Anfangsgehalt) mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche (75% der Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers), der die Option Arbeitszeitreduzierung wählt, reduziert sich seine Arbeitszeit wöchentlich anteilig um 75% von einer Stunde (60 Minuten), also um 0,75 (45 Minuten) auf 29,25 Stunden (29 Stunden und 15 Minuten) pro Woche. Dafür erhält er eine Vergütung in Höhe von 75% von 2.893,43 € (V5 Anfangsgehalt, Anlage 4 zu TV Nr. 3224), also 2.170,07 €.

- (5) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zum Beginn eines ungeraden Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) dem Arbeitgeber die Abwahl des Grundmodells und die von ihm gewünschte Option (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) in Textform mitteilen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung das Wahlrecht mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (6) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden; dies gilt auch dann, wenn das Grundmodell nicht abgewählt wird. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 16
Erholungsbeihilfe ab dem Jahr 2003

- (1) Alle Arbeitnehmer, die am 01. Juli eines Jahres seit dem 01. Januar desselben Jahres ununterbrochen in einem ungekündigten und nicht ruhenden Arbeitsverhältnis zur TFG Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH stehen, erhalten ab dem Jahr 2003 – solange dies nach den steuerrechtlichen Vorschriften zulässig ist – jährlich mit der Vergütung für den Monat Juni eine Erholungsbeihilfe gem. § 40 Abs. 2 Nr. 3 Einkommensteuergesetz (EStG) nach Maßgabe der folgenden Absätze.
- (2) Voraussetzung für die Gewährung der Erholungsbeihilfe ab dem Jahr 2003 ist die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2002 budgetierten Unternehmensziele. Danach darf das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Jahres 2002 nicht mehr zu einem Verlust führen („Schwarze Null“). Eine Verfehlung dieses Unternehmensziels um bis zu 0,1 Mio EURO ist in Bezug auf die Gewährung der Erholungsbeihilfe unschädlich.
- (3) Die Erholungsbeihilfe beträgt für jeden vollbeschäftigten Arbeitnehmer 156,00 EURO.
- (4) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Erholungsbeihilfe in Höhe des Betrags, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Maßgeblich sind die Verhältnisse am 01. Juli des jeweiligen Jahres.
- (5) Als ruhend im Sinne von Absatz 1 gelten Arbeitsverhältnisse, die kraft Gesetzes ruhen (z.B. während Wehr- und Zivildienst sowie während des Erziehungsurlaubs), sowie Arbeitsverhältnisse, bei denen die Hauptpflichten aus sonstigen Gründen suspendiert sind (z.B. Beurlaubung ohne Bezüge).
- (6) Die Erholungsbeihilfe darf von den Arbeitnehmern nur zu Erholungszwecken verwendet werden.
- (7) Jeder Arbeitnehmer hat auf Verlangen der TFG Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH schriftlich zu versichern, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke verwendet worden ist (Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivität mit Erholungscharakter); auf Verlangen der Finanzbehörden sind über die entsprechenden Ausgaben Belege vorzulegen (Sicherstellung der sachgerechten Beihilfeverwendung).
- (8) Die TFG Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH trägt die auf die Erholungsbeihilfe entfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, pauschalisierte Kirchensteuer).
- (9) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.
- (10) Ist die Erholungsbeihilfe gezahlt worden, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder nur teilweise zustand, so ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen.

§ 17

Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz

- (1) Der Arbeitnehmer kann – sofern er nicht beurlaubter Beamter ist - nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezüglich künftiger tarifvertraglicher Entgeltansprüche verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist mindestens drei Wochen vor der Fälligkeit des Entgeltanspruchs geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt. Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (2) Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass Entgeltbestandteile in Höhe von mehr als 4 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, welche Entgeltbestandteile (laufende Monatsvergütung, jährliche Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, usw.) umgewandelt werden können und welche Bestandteile davon vorrangig umzuwandeln sind.
- (4) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, dass das gesamte umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der Fälligkeit des einzelnen umgewandelten Entgeltanspruchs zu einem einheitlichen Termin als einmaliger Betrag behandelt wird; der festzulegende Fälligkeitstermin für den einheitlichen Betrag darf nicht nach dem 01. Dezember des Kalenderjahres liegen.

(§ 17 wurde unverändert aus der Tarifvereinbarung Nr. 2226 vom 06. Dezember 2002 übernommen.)

§ 18

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.

§ 19

Übergangsbestimmungen/Besitzstandswahrung

- (1) Die Übergangsbestimmungen des § 17 des Manteltarifvertrags für den Bereich der Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co.KG vom 25.07.1997, zuletzt geändert durch Tarifvereinbarung Nr. 3006 vom 03. April 2013, gelten für die darunter fallenden Arbeitnehmer fort.
- (2) Die Besitzstandswahrungsbestimmungen des § 18 des Manteltarifvertrags für den Bereich der Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co.KG vom 25.07.1997, zuletzt geändert durch Tarifvereinbarung Nr. 3006 vom 03. April 2013, gelten in Verbindung mit der Sicherungstarifvereinbarung Nr. 1882 vom 25. Juli 1997 für die darunter fallenden Arbeitnehmer fort.

§ 20
Ausschluss von Doppelansprüchen

Sämtliche Vergütungsansprüche aus diesem Manteltarifvertrag gelten als erfüllt, soweit sie bereits von der Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co. KG aufgrund der für den Bereich der Transfracht Internationale Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co. KG geltenden Tarifverträge in dem Zeitraum vom 01. Januar 2013 bis zum 31.08.2013 erfüllt worden sind bzw. erfüllt werden.

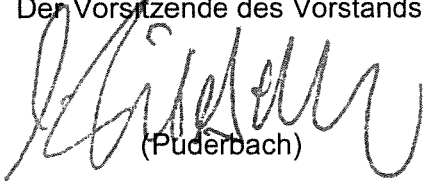
§ 21
Geltungsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt – mit Ausnahme von § 15a - rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft.
- (2) § 15a tritt – mit Ausnahme des Abs. 5 – zum 1. Januar 2019 in Kraft.
- (3) § 15a Abs. 5 tritt zum 1. Juni 2018 in Kraft.
- (5) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 30. April 2019, schriftlich gekündigt werden.

Frankfurt am Main, den 5. Juli 2018

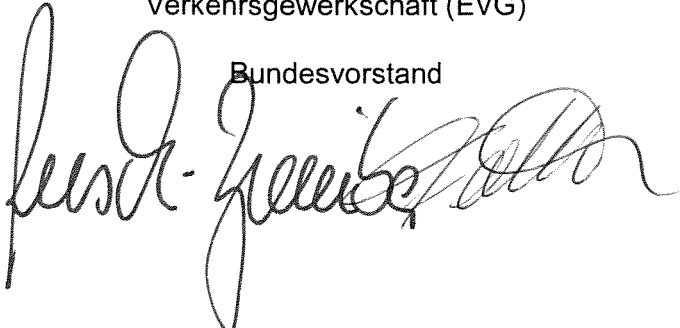
Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands


(Puderbach)

Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Bundesvorstand



Protokollnotizen zum 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. 51,00 EURO) zu quittieren sind.
- Zu § 4 Abs. 3:
1. Durch die Verwendung der Worte „freiwillige Betriebsvereinbarung“ soll ausgeschlossen werden, dass im Falle der Nichteinigung zwischen den Betriebsparteien eine Entscheidung durch die Einigungsstelle erzwungen wird.
 2. Unter den in der Vorschrift genannten Begriff „Arbeitszeit“ fällt auch die Einrichtung von Bereitschaftsdienst, etwa in der Zentrale der Transfracht. Demgegenüber stellt reine Rufbereitschaft keine „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Vorschrift dar; Rufbereitschaft kann anderweitig betrieblich geregelt werden.