Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der
Vossloh Logistics GmbH

(MTV-VLOG)

Inhalt:

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Arbeitszeit

§ 4 Krankheit, Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall

§ 5 Freistellung aus familiären und besonderen Gründen sowie zur Ausübung von Ehrenämtern

§ 6 Kurzarbeit

§ 7 Urlaub

§ 8 Jubiläumszuwendungen

§ 9 Entgeltfortzahlung im Todesfall

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 11 Geheimhaltung

§ 12 Schadensersatzansprüche

§ 13 Gewerkschaftliche Betätigung

§ 14 Haftung

§ 15 Ausschlussfristen

§ 16 Gültigkeit und Dauer

§ 1
Geltungsbereich

I. Räumlicher Geltungsbereich

Der räumliche Geltungsbereich ist das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

II. Betrieblicher Geltungsbereich

Der betriebliche Geltungsbereich ist der Betrieb der Vossloh Logistics GmbH (VLOG) an den heutigen Standorten Hannover und Hamburg.

III. Persönlicher Geltungsbereich

1. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (nachfolgend gemeinsam als Arbeitnehmer bezeichnet) der VLOG.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
   a) Arbeitnehmer, die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt erhalten,
   b) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
   c) Auszubildende und Praktikanten.

§ 2
Begründung des Arbeitsverhältnisses

I. Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und der VLOG ist schriftlich zu vereinbaren. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen ebenfalls der Schriftform.

II. Arbeitsbedingungen

Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit innerhalb der VLOG auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlicher Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann. Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse ist Schichtarbeit zu leisten. Montagetätigkeit kann ausnahmsweise anfallen. Die Bedingungen hierfür werden zwischen den Betriebsparteien geregelt.

III. Information durch den Arbeitnehmer

Sollten sich die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers ändern (z.B. Adress- oder Wohnortwechsel, Änderung der Steuerklasse, Angaben zur Schwerbehinderung/Gleichstellung), hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

§ 3
Arbeitszeit

I. Jahresarbeitszeit

1. Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt 2088 Stunden. Dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 174 Stunden und einer

wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden (40-Stunden-Woche) in einem Abrechnungszeitraum von 52,2 Wochen. Die Sollarbeitszeit beträgt 8,0 Stunden/Tag.

2. Im Rahmen der Verteilung der Jahresarbeitszeit werden 261 Arbeitstage (Montag bis Freitag) zugrunde gelegt.

3. Bei Ein- und Austritten im Laufe eines Arbeitszeitjahres verringert sich die Jahresarbeitszeit entsprechend.

II. Verteilung der Jahresarbeitszeit

1. Die Verteilung der Arbeitszeit ist flexibel und kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Wochentage (Montag bis Freitag) erfolgen, in betrieblichen Ausnahmefällen auch auf den Samstag oder Sonntag. Hierzu treffen die Betriebsparteien eine entsprechende Vereinbarung.

2. Gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1b, Nr. 4b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum (Arbeitszeitjahr) ausgedehnt.

3. Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung der betrieblichen Mitbestimmung des § 87 BetrVG einzuteilen.

III. Individuelle Teiljahresarbeitszeit (Teilzeitarbeit)

1. Auf Antrag eines Arbeitnehmers kann die betriebsübliche Arbeitszeit individuell herabgesetzt werden, solange die Sozialversicherungspflicht bestehen bleibt. Dem Antrag soll Rechnung getragen werden, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

2. Ein Arbeitnehmer mit Teiljahresarbeitszeit hat im Rahmen seines Arbeitsvertrages unter Berücksichtigung seiner Arbeitszeitquote die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitarbeitnehmer, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt.

3. Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch ein Teilzeitarbeitsverhältnis vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

IV. Arbeitstage ohne Arbeitsleistung

Arbeitstage ohne Arbeitsleistung, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (z.B. gesetzliche Feiertage, Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Entnahmen aus dem Zeitkonto), werden auf die Jahresarbeitszeit von Montag bis Freitag mit 8,0 Stunden pro Tag verrechnet.

V. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz sofern zwischen der VLOG und dem Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird.

VI. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr.

VII. Zuschläge

Es sind folgende Zuschläge pro Stunde zu zahlen:

1.	Für Nachtarbeit	20%
2.	Für Arbeit an Sonntagen, sofern diese auf einer Baustelle stattfindet	35%

VIII. Arbeitszeit am 24./31. Dezember

Der 24. und 31. Dezember sind in der Regel arbeitsfrei. Fallen sie in einem Kalenderjahr auf einen Arbeitstag (montags bis freitags), vermindert sich in diesem Kalenderjahr die Urlaubsdauer um einen Arbeitstag.

§ 4
Krankheit, Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall

I. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Im Fall der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des vierten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlicher Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. In Einzelfällen kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, bereits am ersten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlicher Dauer vorzulegen

II. Die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall richtet sich nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall.

§ 5
Freistellung aus familiären und besonderen Gründen sowie zur Ausübung von Ehrenämtern

I. Freistellung aus familiären und besonderen Gründen

In den nachstehend abschließend aufgeführten Fällen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Minderung des Monatsentgelts aus Anlass folgender Ereignisse zu gewähren

1.	bei seiner Eheschließung	2 Arbeitstage
2.	bei Entbindung der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin	2 Arbeitstage
3.	beim Tode des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern diese oder der Ehegatte in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages	2 Arbeitstage
4.	beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern sie mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages	2 Arbeitstage
5.	beim Tode von Eltern, einschließlich des Bestattungstages	2 Arbeitstage
6.	bei betrieblich veranlasstem Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand und nicht während eines wirksam gekündigten Arbeitsverhältnisses	2 Arbeitstage
7.	Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit unter Zahlung seines Monatsentgeltes höchstens für acht Stunden - sowie die Freistellung an einem Freitag erfolgt, höchstens jedoch für sieben Stunden - von der Arbeit freizustellen, wenn er • den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er • von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.	
8.	Teilnahme der Mitglieder der Tarifkommission der Gewerkschaft an Sitzungen der Tarifkommission, in denen über Tarifverträge der VLOG beraten wird:	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

II. Freistellung zur Ausübung von Ehrenämtern

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Monatsentgelts Freizeit zu gewähren.

III. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 1 um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, hat er den Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen, anderenfalls entfällt der Arbeitsentgeltanspruch.

§ 6
Kurzarbeit

Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen und es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann Kurzarbeit ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Arbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen angeordnet werden. In den Fällen, in denen bei Einhaltung der Ankündigungsfrist der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten zu einem für den Betrieb erheblichen Schaden führen würde, kann eine hiervon abweichende betriebliche Regelung zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

§ 7
Urlaub

I. Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

II. Urlaubsdauer

Der gesetzliche Mindesterholungsurlaub beträgt 20 Tage jährlich, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Darüber hinaus steht dem Arbeitnehmer ein zusätzlicher bezahlter Erholungsurlaub von weiteren 10 Tagen pro Jahr zu. Samstage gelten nicht als Werktage. Als Urlaubstage werden die Wochentage Montag bis Freitag gewertet.

III. Sonderregelung für Urlaubsgewährung

Die Urlaubszeit ist im Einklang mit den Belangen des Arbeitgebers festzulegen. Die Urlaubstage werden im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung/Geschäftsführung festgelegt. Hierzu werden entsprechende Regelungen zwischen den Betriebsparteien getroffen.

IV. Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltung

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem regelmäßigen Monatsentgelt der letzten abgerechneten 13 Wochen gem. § 11 BUrlG. Beim Ausscheiden des Mitarbeiters wird eine Urlaubsabgeltung nur für den gesetzlichen Mindesturlaub gezahlt.

V. Bundesurlaubsgesetz

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 8
Jubiläumszuwendungen

Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von

- 10 Jahren 500,00 €
- 20 Jahren 750,00 €
- 30 Jahren 1.000,00 €

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, es sei denn, die Kündigung ist aus betriebsbedingten Gründen erfolgt. Einzelheiten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 9
Entgeltfortzahlung im Todesfall

I. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist sein Arbeitsentgelt vom Todestag bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wenn ihm im Sterbemonat noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt zustanden.

II. Über die Bestimmungen des Absatzes 1 hinaus sind zwei Monatsentgelte zu zahlen.

III. Stirbt ein Arbeitnehmer an den Folgen eines Arbeitsunfalls, so sind ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus drei Monatsentgelte zu zahlen.

IV. Anspruchsberechtigt sind nur der hinterbliebene Ehegatte, sofern beim Tode eheliche Gemeinschaft bestand und der/die hinterbliebene Lebenspartner/in, der mit dem/der Verstorbene in häuslicher Gemeinschaft lebte, anderenfalls die Kinder und sonstige Unterhaltsberechtigte, die der Verstorbene überwiegend unterhalten hat.

§ 10
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen, auch während der Probezeit, richten sich nach § 622 BGB und lauten derzeit wie folgt:

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

II. Aushilfsweise Beschäftigung

Bei einer aushilfsweisen Beschäftigung bis zu sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist eine Woche.

III. Verlängerung der Kündigungsfristen

Einzelvertraglich können für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer längere als die in § 622 Abs. 1 BGB genannten Kündigungsfristen vereinbart werden. Für diese Kündigung darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

IV. Schriftform

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.

V. Beendigung ohne Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer eine gesetzliche Altersrente erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem er das Lebensjahr vollendet, das nach den gesetzlichen Regelungen das aktuelle Renteneintrittsalter bestimmt.
2. Weiter endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, ab Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente, frühestens jedoch ab Zustellung des Rentenbescheides. Im Falle einer Erwerbsunfähigkeitsrente ruht das Arbeitsverhältnis.

VI. Rückgabe von Firmeneigentum

Der Arbeitnehmer hat bei seinem Ausscheiden alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen und Gegenstände, die mit seiner Tätigkeit in Verbindung stehen, an die VLOG zurückzugeben.

VII. Freistellung

Im Fall einer Kündigung ist die VLOG berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Resturlaubsansprüche. Der Urlaub wird zu Beginn der Freistellungsphase gewährt. In der Zeit der Freistellung gilt § 615 BGB entsprechend mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer in der Zeit der Freistellung den durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber der VLOG anrechnen lassen muss.

§ 11
Geheimhaltung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangten geschäftlichen Angelegenheiten, Vorgänge, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit nach Beendigung dieses Vertrages für alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die mit seiner Aufgabe zusammenhängen, sowie alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit als vertrauliche Unterlagen zur Kenntnis gelangen.

§ 12
Schadensersatzansprüche

Schadensersatzansprüche, die der Arbeitnehmer bei Unfall oder Krankheit wegen des Verdienstausfalls gegen Dritte erwirbt, werden hiermit an den Arbeitgeber bis zur Höhe der Beträge abgetreten, die die VLOG auf Grund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Der Arbeitnehmer hat der VLOG unverzüglich die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben zu machen.

§ 13
Gewerkschaftliche Betätigung

I. Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich außerhalb der Arbeitszeit zu betätigen. Der Arbeitnehmer darf insbesondere Informationsmaterial der Gewerkschaft verteilen.

II. Die Gewerkschaft ist berechtigt, an vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Anschlagfläche gewerkschaftliche Mitteilungen auszuhängen.

§ 14
Haftung

I. Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

II. Bei der Geltendmachung des Schadensersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

III. Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das Dreifache des im Monat des Schadenseintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

§ 15
Ausschlussfristen

I. **Schriftliche Geltendmachung**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

II. **Gerichtliche Geltendmachung**

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch innerhalb von vier Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs schriftlich ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 16
Gültigkeit und Dauer

I. Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2022 in Kraft.

II. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2023 schriftlich gekündigt werden.

III. Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Hamburg, 25.11.2021

Vossloh Logistics GmbH

Vossloh Logistics GmbH
Ellernstraße 42 · D-30175 Hannover
Telefon +49 (0) 511 / 38098-0
Telefax +49 (0) 511 / 38098-30

Vossloh Logistics GmbH

Frankfurt a. M., 25.11.2021

Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand