

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der
Vossloh Rail Center GmbH, Betrieb Nürnberg
(MTV-VRCN)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 3 Betriebszugehörigkeit
- § 4 Arbeitsbedingungen
- § 5 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 6 Berechnung des Entgelts
- § 7 Auszahlung des Entgelts
- § 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 9 Erholungsurlaub
- § 10 Arbeitsbefreiung
- § 11 Jährliche Zuwendung
- § 12 Zeugnis
- § 13 Jubiläumszuwendungen
- § 14 Sterbegeld
- § 15 Personalakten
- § 16 Nebentätigkeiten
- § 17 Haftung des Arbeitnehmers
- § 18 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 19 Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss, Auslösung
für Tätigkeiten außerhalb des Werkes
- § 20 Jahresarbeitszeit
- § 21 Verteilung der Jahresarbeitszeit
- § 22 Überstunden
- § 23 Zeitkonto
- § 24 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 25 Anrechnung von Abwesenheitszeiten
- § 26 Dienstreisen
- § 27 Ausschlussfrist
- § 28 Gültigkeit und Dauer



§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Vossloh Rail Center GmbH – Betrieb Nürnberg – (im Folgenden VRCN genannt) in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Bezeichnung „Arbeitnehmer“ gilt im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit für alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 1. Arbeitnehmer, die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt erhalten,
 2. leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 3. Auszubildende und Praktikanten.

§ 2

Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich der Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 1 bis E 7 gelten die ersten drei Monate, für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 8 bis E 11 gelten die ersten sechs Monate als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird.

§ 3

Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Betriebszugehörigkeit gelten Zeiten, die in einem ununterbrochenen ständigen Arbeitsverhältnis bei der VRCN zurückgelegt wurden.
- (2) Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis mit der VRCN unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der VRCN an, so gilt die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als Zeit der Zugehörigkeit zur VRCN.

§ 4

Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit innerhalb der VRCN - auch an einem anderen Arbeitsort - auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlicher Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse ist Schichtarbeit zu leisten.
- (3) 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.

§ 5 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
- durch Kündigung,
 - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht,
 - bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden. Während des Bezuges einer befristeten Rente ruht das Arbeitsverhältnis.
- (2) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
- (3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit von
- | | |
|--------------------------|-----------|
| bis zu 2 Jahren | 4 Wochen, |
| von mindestens 2 Jahren | 1 Monat, |
| von mindestens 5 Jahren | 2 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 10 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens 12 Jahren | 5 Monate, |
| von mindestens 15 Jahren | 6 Monate, |
| von mindestens 20 Jahren | 7 Monate |
- zum Monatsende. Für die Berechnung der Kündigungsfristen bleiben Zeiten, die vor dem 25. Lebensjahr liegen, außer Betracht.
- (4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die VRCN muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (5) Dem mindestens 55-jährigen Arbeitnehmer mit einer mindestens ununterbrochenen 10-jährigen Betriebszugehörigkeit kann nur gekündigt werden, wenn
1. ein wichtiger Grund vorliegt oder
 2. die Voraussetzungen einer Betriebsänderung gegeben sind und ein Interessenausgleich versucht worden ist und der Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.
 3. Änderungskündigungen oder verhaltensbedingte Kündigungen bleiben von Abs. 5 unberührt; dies gilt auch für personenbedingte Kündigungen, deren Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers durch dessen vorwerfbares Verhalten geschaffen wurde.

§ 6 Berechnung des Entgelts

- (1) Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (Monatsentgelt) des Arbeitnehmers wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Anteil der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur tariflichen Jahresarbeitszeit gemäß § 20 Abs. 1 entspricht.

§ 7 Auszahlung des Entgelts

- (1) Das (Monats)Entgelt ist bis zum 30. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile bis zum 30. des nächsten Monats auf ein vom Arbeitnehmer benanntes Konto in der Bundesrepublik Deutschland zu überweisen, so dass der Arbeitnehmer am Zahltag rechtzeitig darüber verfügen kann.
- (2) Für jeden Kalendermonat ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Zusammensetzung des auszahlenden Betrages im Einzelnen aufgeführt ist. Die Aushändigung der Abrechnung erfolgt in der Regel auf elektronischem Wege.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er der VRCN unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die VRCN kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (2) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 9 Urlaub

(1) Urlaubsanspruch

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

(2) 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 Urlaubsjahr zu. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne an Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs von der Arbeit freigestellt werden möchte. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag wird ein Urlaubstag angerechnet; für Samstage und Sonntage wird kein Urlaubstag angerechnet. Für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit von 5 Kalendertagen pro Woche abweicht, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

(3) **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 können entsprechende Regelungen zwischen den Betriebsparteien getroffen werden.

(4) **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.

(5) **Bundesurlaubsgesetz**

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**§ 10
Arbeitsbefreiung**

(1) Als Fälle, in denen eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | eigene Eheschließung | 2 Tage |
| 2. | Entbindung der Ehefrau/Lebensgefährtin | 1 Tag |
| 3. | eigene Silberhochzeit | 1 Tag |
| 4. | Tod eines leiblichen Kindes sowie Adoptiv-/Stief-/Pflegekind im gemeinsamen Haushalt mit dem Mitarbeiter; Ehe-/Lebenspartner im gemeinsamen Haushalt mit dem Mitarbeiter, Leibliche Eltern, Adoptiv-/Stiefeltern, Geschwister, Großeltern und Enkelkinder | 2 Tage |
| 5. | Wohnungswechsel mit Verlegung des ersten Wohnsitzes | 2 Tage |
| 6. | 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | 1 Tag am Tag des Ereignisses |
| 7. | ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| 8. | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der VRCN beraten oder beschlossen werden | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit. |

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

- (3) Der Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

§ 11 Jährliche Zuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt als jährliche Zuwendung, sofern er im Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Der Anspruch setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag länger als drei Monate besteht.

- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 100 v. H. des Monatsentgelts des Auszahlungsmonats.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt von der VRCN erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird mit der Entgeltzahlung für den Monat November des lfd. Jahres gezahlt.
- (5) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist die jährliche Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

Die Verpflichtung, die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für die Arbeitnehmer, denen auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vorzeitig eine Rente gewährt wird oder die aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheiden.

- (6) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

§ 12 Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- (2) Kündigt die VRCN das Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitnehmer auch schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Zwischenzeugnis verlangen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 13 Jubiläumszuwendungen

Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

- Von 10 Jahren 500,00 €
- Von 20 Jahren 750,00 €

- von 25 Jahren Essen mit Geschäftsführung
- von 30 Jahren 1.000 €
- von 40 Jahren Musickarten, Übernachtung, Abendessen für 2 Personen oder vergleichbar
- von 50 Jahren besondere Anerkennung durch Geschäftsführung

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

§ 14 Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte oder unterhaltsberechtigzte Angehörige, soweit diese mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebten, als Unterstützung für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei Folgemonate das Monatstabelleentgelt des Verstorbenen gezahlt, sofern im Zeitpunkt des Todes ein Entgeltanspruch besteht.
- (2) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (3) Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die VRCN durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (4) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 15 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden.
- (2) Abmahnungen werden spätestens nach 3 Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 16 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie vor ihrer Aufnahme durch den Arbeitgeber schriftlich genehmigt werden.
- (2) Die VRCN kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus wettbewerblichen Gründen den Interessen der VRCN zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen können.

§ 17 Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz

und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

§ 18

Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich außerhalb der Arbeitszeit zu betätigen. Der Arbeitnehmer darf insbesondere Informationsmaterial der Gewerkschaft verteilen.
- (2) Die Gewerkschaft ist berechtigt, an vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Anschlagfläche gewerkschaftliche Mitteilungen auszuhängen.

§ 19

Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss, Auslösung für Tätigkeiten außerhalb des Werkes

- (1) Allgemeines

Der Mitarbeiter kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Arbeitgebers außerhalb des Werkes und der Niederlassungen eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung aus nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.

- (2) Begriffsbestimmungen

1. Entfernungen sind nach Maßgabe des kürzesten mit Personenkraftwagen befahrbaren öffentlichen Weges zwischen der Bau- oder Arbeitsstelle und der Wohnung (Unterkunft) des Mitarbeiters im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zu bestimmen. Unterhält der Mitarbeiter mehrere Wohnungen, richtet sich die Entfernung zwischen Bau- oder Arbeitsstelle und der Wohnung des Mitarbeiters nach der nächstgelegenen Wohnung des Mitarbeiters.
2. Als Betrieb gelten das Werk und die Niederlassungen des Arbeitgebers, für die der Mitarbeiter eingestellt wird. Wird der Mitarbeiter auf einer Bau- oder Arbeitsstelle eingestellt, so gilt die nächstgelegene Vertretung des Arbeitgebers als Betrieb.

- (3) Bau- oder Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

1. Der Mitarbeiter, der auf einer mindestens 6 km von seiner Wohnung entfernten Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes arbeitet und dem kein Auslösungsanspruch zusteht, hat Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung.
2. Benutzt der Mitarbeiter für die Fahrt zur Bau- und Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein öffentliches Verkehrsmittel, so erfolgt die Fahrtkostenabgeltung durch Erstattung der entstandenen und nachgewiesenen Kosten für das preislich günstigste öffentliche Verkehrsmittel.

3. Benutzt der Mitarbeiter für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein von ihm zur Verfügung gestelltes Fahrzeug, so erfolgt die Fahrkostenabgeltung durch Zahlung des Kilometergeldes. Es beträgt je Arbeitstag und je gefahrenen Entfernungskilometer € 0,30, wenn ein Personenkraftwagen, bzw. € 0,13, wenn ein Zweirad benutzt wird. Der arbeitstägliche Anspruch auf diese Fahrkostenabgeltung ist der Höhe nach auf die Fahrkostenabgeltung für eine Entfernung von 50 km (15,00 € bzw. 6,50 €) begrenzt.
 4. Ein Anspruch auf Fahrkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug gegeben wird.
 5. Der Mitarbeiter, der auf einer Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes arbeitet, hat Anspruch auf Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe von € 14,00 / € 28,00 je Arbeitstag, wenn er dem Arbeitgeber schriftlich bestätigt, dass er ausschließlich aus beruflichen Gründen mehr als 8 Stunden 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend war.
 6. Die in den vorherigen Ziffern aufgeführten Beträge entsprechen der heute gültigen Steuergesetzgebung. Sollten sich diese Beträge ändern, sind sie entsprechend anzupassen.
- (4) Bau- oder Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt
1. Der Mitarbeiter, der auf einer Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes tätig ist, und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung nicht zuzumuten ist, hat für jeden Kalendertag, an dem die getrennte Haushaltsführung hierdurch verursacht ist, Anspruch auf Verpflegungsmehraufwendungen.
 2. Die tägliche Rückkehr ist nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Bau- oder Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs mehr als 1 1/4 Stunden beträgt.
 3. Für den Tag der Anreise und für den Tag der Rückreise nach Beendigung der Tätigkeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe von € 14,00 / € 28,00, wenn er an jedem dieser Tage mehr als 8 Stunden / 24 Stunden auswärts ist und die vereinbarte Arbeitszeit ableistet und dies dem Arbeitgeber schriftlich bestätigt. Abs. 3 Nr. 6 gilt entsprechend.
 4. Die Höhe der Verpflegungsmehraufwendungen beträgt für jeden vollen Kalendertag (24 Stunden) € 28,00. Abs. 3 Nr. 6 gilt entsprechend
 5. Übernachtungskosten in Wohnunterkünften, Bauzügen oder - soweit in Ausnahmefällen erforderlich in Hotels gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Es ist die preiswerteste Unterkunftsmöglichkeit zu nehmen.
 6. Der Anspruch auf Verpflegungsmehraufwendungen entfällt
 - für Urlaubstage und für Tage, an denen der Mitarbeiter ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,
 - für Tage, an denen die Arbeitsleistung für den Mitarbeiter - gleich aus welchem Grunde - entfällt, sofern dem Mitarbeiter die Rückkehr zu seiner Wohnung zuzumuten ist,
 - während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme.

7. Der Mitarbeiter, dem eine Verpflegungsmehraufwendung zu zahlen ist, hat gleichgültig wie er den Weg zurücklegt, Anspruch auf Zahlung des Preises für die Eisenbahnfahrt zweiter Klasse, erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel,
- wenn er vom Betrieb oder von seiner Wohnung aus auf einer Bau- oder Arbeitsstelle eingesetzt werden soll oder
 - wenn er von einer solchen Bau- oder Arbeitsstelle aus unmittelbar auf eine neue Bau- oder Arbeitsstelle überwechselt oder
 - wenn er nach Beendigung seiner Tätigkeit zum Betrieb oder zu seiner Wohnung zurückkehrt oder - wenn er wegen Antritts eines Urlaubs von mindestens 10 Urlaubstagen zu seiner Wohnung zurückkehrt.
8. Der Anspruch auf Zahlung der Fahrkosten entfällt,
- wenn vom Arbeitgeber die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung gegeben ist oder
 - wenn der Mitarbeiter fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

§ 20 Jahresarbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt 1.984 Stunden im Arbeitszeitjahr; dies entspricht einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden in einem Abrechnungszeitraum von 52,2 Wochen bzw. einer monatlichen Arbeitszeit 165,3 Stunden. Das Arbeitszeitjahr läuft vom 01.04. bis zum 31.03. des Folgejahres. Durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Zeitraum für das Arbeitszeitjahr festgelegt werden, sofern ein sachlicher Grund gegeben ist.
- (2) Bei Ein- und Austritten im Laufe eines Arbeitszeitjahres verringert sich die Jahresarbeitszeit entsprechend.

§ 21 Verteilung der Jahresarbeitszeit

- (1) Die Verteilung der Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Wochentage (Montag bis Sonntag) erfolgen. Dabei werden 261 Arbeitstage zugrunde gelegt. Die Verteilung der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Beteiligung des Betriebsrates festgelegt.
- (2) Die geplante tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Sie kann entsprechend dem Arbeitszeitgesetz verlängert werden. Die maximale planmäßige Monatsarbeitszeit darf 210 Stunden nicht überschreiten.
- (3) Arbeitsfrei zu stellen sind grundsätzlich in jedem Arbeitszeitjahr 26 Sonn- bzw. Feiertage, in jedem Kalendermonat mindestens ein zusammenhängendes Wochenende (Samstag und Sonntag). Abweichungen können bei zwingenden betrieblichen Notwendigkeiten erfolgen.

§ 22 Überstunden

- (1) Überstunden sind die Arbeitszeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung der VRCN über die tarifliche Monatsarbeitszeit nach § 20 Abs. 1 hinaus geleistet wird.

- (2) Überstunden nach Abs. 1 sind grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Ist zu erkennen, dass Freizeitausgleich in absehbarer Zeit nicht gewährt werden kann, können die Überstunden auf Wunsch des Arbeitnehmers durch Bezahlung abgegolten werden.
- (3) Ab der 166 Monatsarbeitsstunde erhält der Arbeitnehmer die Überstundenzulage nach § 4 Abs. 2 ETV-RCN.

§ 23 Zeitkonto

- (1) Für jeden Arbeitnehmer wird ein Jahresarbeitszeitkonto geführt, in das die geleistete und die anrechenbare Arbeitszeit eingebucht wird.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist monatlich ein Zeitkontostand (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (3) Am 31.03. jeden Jahres können Zeitguthaben auf das Folgejahr übertragen werden. Nicht erbrachte Jahresarbeitszeit ist bis zu 50 Stunden auf das folgende Arbeitszeitjahr vorzutragen, sie ist unter Beachtung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ausschließlich innerhalb des folgenden Arbeitszeitjahres nachzuarbeiten. Durch nachgeleistete Arbeitszeiten entstehen keine Überstunden.
- (4) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, auf Antrag Zeitguthaben aus dem Zeitkonto stunden- und/oder tageweise zu entnehmen. Über den Antrag entscheidet die VRCN unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten.
- (5) Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers ist das Zeitguthaben durch Freistellung auszugleichen. Sollte dies nicht möglich sein, werden Zeitguthaben in Geld ausgezahlt. Zeitschulden werden verrechnet, wenn diese durch den Arbeitnehmer zu vertreten sind.
- (6) Im Todesfall des Arbeitnehmers erfolgt die Auszahlung der Zeitguthaben an den Ehegatten oder, wenn der Arbeitnehmer am Todestag nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten.

§ 24 Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, sofern zwischen der VRCN und dem Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird. Bei Baustellen von größerer Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der von der VRCN im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestimmender Stelle.

§ 25 Anrechnung von Abwesenheitszeiten

Arbeitstage ohne Arbeitsleistung, für die Anspruch auf Entgeltzahlung besteht werden auf die Jahresarbeitszeit mit 7,6 Stunden pro Tag als geleistet angerechnet.

§ 26 Dienstreisen

Bei Dienstreisen wird die am betreffenden Tag geleistete, mindestens jedoch die geplante Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto angerechnet. Eine Berücksichtigung von Reisezeiten erfolgt nicht.

§ 27
Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung schriftlich ab, so ist der Anspruch innerhalb von sechs Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 28
Gültigkeit und Dauer

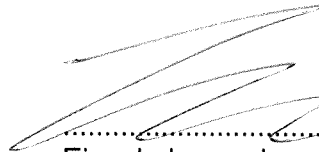
1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.01.2022 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2023 schriftlich gekündigt werden.
3. Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder 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.

Nürnberg, 25.03.2022

Frankfurt am Main, 25.03.2022



.....
Vossloh Rail Center GmbH
Betrieb Nürnberg



.....
Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft EVG



.....
Vossloh Rail Center GmbH
Betrieb Nürnberg



.....
Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft EVG