

Zwischen

der SBB Cargo Deutschland GmbH, Schifferstraße 166, 47059 Duisburg,

und

der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), Baumweg 45, 60316 Frankfurt/Main,

wird

folgender

Tarifvertrag

vereinbart:

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Schriftform, Nebenabreden.....	2
§ 3 Probezeit	2
§ 4 Ärztliche Untersuchung/Führungszeugnis	3
§ 5 Allgemeine Pflichten	3
§ 6 Zusätzliche Altersversorgung/Gehaltsumwandlung.....	4
§ 7 Dienstplan, Arbeitseinteilung	5
§ 8 Arbeitszeit	6
§ 9 Sonn- und Feiertagsarbeit, Jahresruhezeitplan, Verteilung der Jahresarbeitszeit.....	9
§ 10 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	10
§ 11 Überstundenkonto.....	11
§ 12 Arbeitsversäumnis	12
§ 13 Eingruppierung und Entgelt	14
§ 14 Sonderzuwendung.....	17
§ 15 Urlaubsgeld.....	18
§ 16 Jubiläumszuwendung	19
§ 17 Sterbegeld.....	19
§ 18 Krankenbezüge.....	19
§ 19 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen	19
§ 20 Urlaub.....	20
§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	21
§ 22 Reisekosten, Umzugskosten	22
§ 23 Beschäftigungszeit.....	22
§ 24 Ausschlussfrist.....	22
§ 25 Streitigkeiten/Gerichtsstand	22
§ 26 Betriebsvereinbarungen	23
§ 27 Inkrafttreten	23
Anlage 1 (Monatstabellenentgelt Lokomotivführer/Wagenmeister, gültig ab 1.10.2015) ...	24
Anlage 2 (Monatstabellenentgelt Mitarbeiter-RCP, gültig ab 1.10.2015).....	25
Anlage 3 (Monatstabellenentgelt Disponenten, gültig ab 1.10.2015).....	26

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer der SBB Cargo Deutschland GmbH, soweit sie nicht nach Abs. 2 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte, Eisenbahnbetriebsleiter und Leiter Produktion,
 - b) Auszubildende,
 - c) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV,
 - d) vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung.
- (3) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien.
- (4) Soweit in diesem Tarifvertrag sprachlich vereinfachende Begriffe wie „Arbeitnehmer“ usw. verwendet werden, beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise.
- (5) Der zwischen der SBB Cargo Deutschland GmbH und der GDL abgeschlossene BuRa-LfTV/SGV findet in seiner jeweils geltenden Fassung auf die bei der SBB Cargo Deutschland GmbH beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV Anwendung, soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes ergibt.
- (6) Für am 1. Juli 2011 bereits bei der SBB Cargo Deutschland GmbH beschäftigte Lokomotivführer, Wagenmeister und RCP-Mitarbeiter gelten ergänzend zu diesem Tarifvertrag die Bestimmungen des Tarifvertrags über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (Sicherungs-TV) vom 15. Juni 2011.
- (7) Für am 1. Oktober 2015 bereits bei der SBB Cargo Deutschland GmbH beschäftigte Disponenten gelten ergänzend zu diesem Tarifvertrag die Bestimmungen des Einführungs- und Sicherungstarifvertrags für Disponenten vom 8. April 2016.

§ 2 Schriftform, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Nachweisgesetzes.
- (2) Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Probezeit

- (1) Für alle Arbeitnehmer gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet worden ist.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchung/Führungszeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen und ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.
- (2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglichen geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5

Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Entgeltstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeitnehmer auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anweisungen des Arbeitgebers zu beachten und einzuhalten.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, und Schichtarbeit, Rufbereitschaft und sonstige Bereitschaftsdienste in den gesetzlich und tariflich zulässigen Grenzen zu leisten.

Protokollnotiz zu § 5 Abs. 4 (Rufbereitschaft):

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass Rufbereitschaft im Wesentlichen zur Abwicklung von Eil- und Notfällen (einschließlich kurzfristiger Kundenaufträge) dienen soll.

- (5) Der Arbeitnehmer hat Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen mit zu übernehmen.
- (6) Der Arbeitnehmer kann abgeordnet oder versetzt werden, wenn betriebliche Gründe es erfordern.
- (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (8) Der Arbeitnehmer darf für Verrichtungen, die mit seinem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, ohne Genehmigung des Arbeitgebers weder eine Belohnung noch Geschenke annehmen.
- (9) Der Arbeitnehmer darf ohne schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben.

- (10) Dem Arbeitnehmer ist es verboten, während der Arbeit oder der Rufbereitschaft bzw. sonstigen Bereitschaftsdiensten alkoholische Getränke oder andere die dienstliche Tätigkeit beeinträchtigende Mittel zu sich zu nehmen oder die Arbeit anzutreten, obwohl er unter der Wirkung solcher Getränke oder Mittel steht.

§ 6

Zusätzliche Altersversorgung/Gehaltsumwandlung

- (1) Der Arbeitgeber ist im Rahmen der Satzung der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen VVaG, Köln, verpflichtet, alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, nach Ablauf der Probezeit der Abteilung Z 2002 der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen zuzuführen. Dies gilt nicht, wenn mit dem Arbeitnehmer eine abweichende Vereinbarung getroffen wird, weil eine anderweitige Altersversorgung bereits besteht und auf Wunsch des Arbeitnehmers fortgeführt werden soll.
- (2) In den Fällen des Abs. 1 Satz 1 sind die Arbeitnehmer verpflichtet, eine Versicherung in der Abteilung Z 2002 bei der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen einzugehen. Weigert sich ein Arbeitnehmer, eine Versicherung nach Satz 1 einzugehen, sind Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber wegen der Nichtzuführung zur Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen ausgeschlossen.
- (3) Den satzungsmäßigen kalenderjährlichen Mindestbeitrag in der Abteilung Z 2002 (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV) trägt der Arbeitgeber.
- (4) Der Arbeitnehmer kann 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.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) 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 1. Dezember des Kalenderjahres liegen.
- (8) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) in der jeweils gültigen Fassung.
- (9) Die Bestimmungen der Absätze 1 – 3 sind ausgestaltende haustarifvertragliche Regelungen im Sinne des § 9 Satz 2 BuRa-LfTV/SGV.

§ 7 Dienstplan, Arbeitseinteilung

- (1) Der Dienst- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen enthalten.
- (2) Die Arbeitseinteilung erfolgt nach Möglichkeit monatlich im Voraus und ist zusammen mit dem Dienst- oder Schichtplan so auszuhängen, dass jeder Arbeitnehmer rechtzeitig Einsicht nehmen kann.
- (3) Bis zum 30. Juni 2016 geltende Fassung:

Änderungen der Arbeitseinteilung bzw. der dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeit (Leistungsverschiebungen) sind in betriebsnotwendigen Fällen möglich und dem Arbeitnehmer möglichst bis zum Ende der vorhergehenden Schicht mitzuteilen. Eine Mitteilung, die 16 Stunden vor dem Zeitpunkt erfolgt, an dem sich die Änderung auswirkt, ist stets ausreichend. Der Zeitpunkt, an dem sich die Änderung auswirkt, entspricht dem Beginn der ursprünglich geplanten Schicht.

Wird die Mitteilungsfrist nicht eingehalten und verrichtet der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers anstatt der geplanten keine Schicht, eine geänderte oder eine andere Schicht, wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, mindestens jedoch 6 Stunden, angerechnet.

Ab dem 1. Juli 2016 geltende Fassung:

Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer

- a) mehr als 24 Stunden (ab dem 1. Januar 2017: mehr als 30 Stunden; ab dem 1. Januar 2018: mehr als 36 Stunden) vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit;
- b) innerhalb von 24 Stunden (ab dem 1. Januar 2017: 30 Stunden; ab dem 1. Januar 2018: 36 Stunden) vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall/Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 % angerechnet;
- c) erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall einer Dispo- bzw. Zeitfensterschicht informiert, wird der Arbeitszeitwert der Dispo- bzw. Zeitfensterschicht angerechnet;
- d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 % der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als 6 Stunden, werden 6 Stunden zuzüglich 50 % der über 6 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

§ 8 Arbeitszeit

- (1) Bis zum 31. Dezember 2017 beträgt die regelmäßige kalenderjährliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen 2.088 Stunden. Ab dem 1. Januar 2018 beträgt die regelmäßige kalenderjährliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen 2.036 Stunden (= ab 1. Januar 2018 geltende Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 Buchst. a) BuRa-LfTV/SGV zzgl. 52 Stunden). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, indem rechnerisch für jede verbleibende volle Woche jeweils 40 Stunden, ab 1. Januar 2018 jeweils 39 Stunden, und für einzelne Kalendertage jeweils 5,71 Stunden, ab 1. Januar 2018 jeweils 5,57 Stunden, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage von Montag bis Freitag jeweils 8 Stunden, ab 1. Januar 2018 jeweils 7,8 Stunden, in Ansatz gebracht werden.

Es wird ein laufendes Zeitkonto geführt. Der Arbeitnehmer erhält monatlich einen Auszug, der den Stand seiner im Kalenderjahr bislang geleisteten Arbeit ausweist.

Für Lokomotivführer und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV sind die vorstehenden Bestimmungen dieses Absatzes abweichende Arbeitszeitregelungen im Sinne des § 3 Abs. 1 Buchst. b) BuRa-LfTV/SGV.

- (2) Die Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf in einer Dienstschicht bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb des Kalenderjahres im Durchschnitt acht Stunden werktätlich (Montag bis Samstag) nicht überschritten werden. Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten; sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang – mindestens 30 % - Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft fällt. Die vorstehenden Sätze gelten mit der Maßgabe, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres 48 Stunden nicht überschreitet.
- (3) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch an diesen Tagen zusätzliche arbeitsfreie Schichten erreicht werden (§ 12 Ziff. 4. ArbZG).
- (4) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2. ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mindestens 10 zusammenhängende Minuten betragen.
- (5) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Ziffer 3. ArbZG, § 11 Abs. 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als 10 Stunden dürfen höchstens zweimal hintereinander gewährt werden.

Kann in Fällen der Rufbereitschaft eine ununterbrochene Ruhezeit von neun Stunden nicht gewährt werden, weil der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft herangezogen wird, muss die zusammenhängende Ruhezeit vor oder nach erfolgtem Arbeitseinsatz mindestens 6 Stunden betragen (§ 7 Abs. 2 Ziff. 1. ArbZG, § 11 Abs. 2 ArbZG).

Bei Lokomotivführern und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV richtet sich die Zulässigkeit von Ruhezeiten ausschließlich nach § 3 Abs. 5 BuRa-LfTV/SGV.

- (6) Arbeitsplatz ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz. Als persönliche Vorbereitungs- und Abschlusszeiten werden im Fahrdienst pro Schicht pauschal insgesamt 8 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (7) Inaktive Zeiten innerhalb der Schicht werden zusammengerechnet und zu 80 % als Arbeitszeit angerechnet. Zu den inaktiven Zeiten gehören Fahrgastfahrten einschließlich der dazugehörigen Umsteigezeiten, betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Schichtteilen. Soweit während dieser inaktiven Zeiten die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen gewährt werden, erfolgt keine Anrechnung. Soweit in der Verwaltung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestpausen hinaus Pausen gewährt werden, werden diese nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Notwendige Fußwege innerhalb der Schicht zum Beginn einer Fahrgastfahrt bzw. nach Beendigung einer Fahrgastfahrt sind keine inaktiven Zeiten; dies gilt nicht für Fußwege im Zusammenhang mit Umsteigezeiten.

- (7a) Die Bestimmung des § 3 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV über die anzurechnende Arbeitszeit findet auf Lokomotivführer und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV uneingeschränkt Anwendung.
- (8) Sagt ein Arbeitnehmer auf kurzfristige Anfrage während der Schicht zu, eine Zusatzleistung über das geplante Schichtende hinaus zu erbringen, wird die tatsächlich geleistete Mehrzeit, auch wenn es sich um eine inaktive Zeit handelt, zu 100 % zzgl. ggf. zustehender Zuschläge vergütet. Disposchichten sind von der Regelung in Satz 1 ausgenommen.

Auf Lokomotivführer und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV findet Abs. 8 wegen der Arbeitszeitanrechnungsvorschriften des BuRa-LfTV/SGV keine Anwendung.

- (9) Für eine Schicht werden mindestens 6 Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Satz 1 gilt nicht für den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeit vereinbart hat. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einem individuellen Jahresarbeitszeitsoll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von 3 Stunden. Wird ein Arbeitnehmer aus der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Arbeitsleistung, so werden mindestens drei Stunden als Arbeitszeit angerechnet, auch wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer Arbeitsleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit werden die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt.
- (10) Die Schichtlänge soll 12 Stunden nicht überschreiten. In betriebsnotwendigen Fällen kann die Schichtlänge mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden. Im stationären Betriebsdienst kann die Schichtlänge an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden, wenn dadurch zusätzlich freie Schichten am Wochenende oder an Feiertagen erreicht werden. Stationärer Betriebsdienst ist der gesamte Betriebsdienst mit Ausnahme der Streckenlokomotivführer.
- (11) Die Schichten können geteilt eingerichtet werden. Werden sie geteilt, muss die Arbeitsunterbrechung zwischen den Schichtteilen mindestens 90 Minuten betragen. Die Arbeitsunterbrechung wird bei der Zusammenrechnung nach Abs. 7 berücksichtigt.

Auf Lokomotivführer und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV findet Abs. 11 wegen der Arbeitszeitanrechnungsvorschriften des BuRa-LfTV/SGV keine Anwendung.

- (12) Muss der Arbeitnehmer seinen Dienst an einem Ort beginnen oder beenden, der mehr als 50 km von seiner regelmäßigen Einsatzstelle entfernt ist, die arbeitsvertraglich oder betrieblich festzulegen ist, so erstattet der Arbeitgeber die notwendigen Fahrtkosten auf der Basis öffentlicher Verkehrsmittel (2. Klasse); die notwendige An- bzw. Rückreisezeit wird in diesen Fällen mit 50 v.H. des tariflichen Stundenentgelts (Monatstabellenentgelt dividiert durch 174) ohne Zuschläge bezahlt, jedoch nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (13) Abweichend von Abs. 12 kann der Arbeitgeber anordnen, dass statt einer Rückreise des Arbeitnehmers eine auswärtige Übernachtung erfolgt, wenn innerhalb von 12 Stunden nach Dienstschichtende eine neue Dienstschicht am Übernachtungsort (oder 50 km Umkreis) beginnt. In diesem Fall wird die Zeit zwischen den beiden Dienstschichten weder vergütet noch als Arbeitszeit angerechnet. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Übernachtungskosten und erstattet Verpflegungsmehraufwand nach den steuerlich zulässigen Sätzen.
- (14) Bei Lokomotivführern und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV beginnt und endet die anzurechnende Arbeitszeit grundsätzlich am Ort des Schichtbeginns (Schichtsymmetrie). Dies gilt nicht für Schichten, an die sich eine auswärtige Ruhezeit anschließt.
- Satz 1 gilt nicht, wenn die Schicht innerhalb eines Umkreises von 50 km von der regelmäßigen Einsatzstelle nicht am Ort des Schichtbeginns endet, sofern die Fahrzeit zurück zum Ort des Schichtbeginns nicht mehr als eine Stunde beträgt; dieser Unterabs. tritt mit Ablauf des 30. September 2016 außer Kraft.
- Die Bestimmungen dieses Absatzes schließen die Anwendung der Abs. 12 bzw. 13 nicht aus.
- (15) Mit Beginn ab dem Sommerfahrplanwechsel 2016 (13. Juni) dürfen Schichten, die zwischen 23:00 Uhr und 5:00 Uhr beginnen, maximal viermal hintereinander geplant werden.

Protokollnotizen zu § 8:

1. *Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die inaktiven Zeiten nach Abs. 7 nicht als Arbeitszeiten im Sinne des ArbZG zu werten sind.*
2. *Sofern im Umkreis von 50 km von der regelmäßigen Einsatzstelle der Dienst nicht an dem Ort endet, an dem er begonnen hat, werden*
 - *die Kosten für die Fahrt zum Ort des Dienstbeginns auf öffentlichen Verkehrsmitteln,*
 - *wenn in zumutbarer Zeit keine öffentlichen Verkehrsmittel mehr fahren, die Kosten für die notwendige Taxifahrt zum Ort des Dienstbeginns,*

vom Arbeitgeber getragen. In den Dienstplänen wird in gegenseitigem Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausgewiesen, bei welchen Diensten die Kosten für eine Rückfahrt zum Ort des Dienstbeginns mit dem Taxi getragen werden; in unvorhergesehenen Fällen oder bei nicht planbaren Diensten ist Einvernehmen mit dem zuständigen Disponenten herzustellen. Ist die Kostentragung im Dienstplan nicht vermerkt und wurde kein Einvernehmen mit dem zuständigen Disponenten hergestellt, besteht kein Anspruch.

§ 9

Sonn- und Feiertagsarbeit, Jahresruhezeitplan, Verteilung der Jahresarbeitszeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in gleicher Weise wie an Werktagen geleistet. Der ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr mindestens zwölf freie Wochenenden (Samstag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr); nicht ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr so viele freie Wochenenden wie sie volle Monate beschäftigt sind. Auf die freien Wochenenden werden diejenigen freien Wochenenden angerechnet, die antragsgemäß in den Urlaub des Arbeitnehmers einbezogen werden (§ 20 Abs. 7).
- (2) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr so viele freie Tage, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Die freien Tage sind so zu verteilen, dass innerhalb eines Vierteljahres mindestens 13 freie Tage liegen.
- (3) Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich in jedem Kalenderjahr so viele freie Tage, wie gesetzliche Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen. Ist die Arbeitsbefreiung am Wochenfeiertag selbst nicht möglich, soll ein freier Tag im laufenden oder den folgenden sechs Kalendermonaten gewährt werden. Ist dies nicht möglich, ist für die Arbeitsleistung am Wochenfeiertag ein Zuschlag von 75 % zu zahlen.

Maßgeblich ist die Feiertagsregelung desjenigen Bundeslandes, in dem der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers liegt.

- (4) Für den Zeitraum eines Kalenderjahres, erstmals für das Kalenderjahr 2017, wird auf Basis der nach den betrieblichen Regelungen durchgeführten Urlaubsplanung ein verbindlicher Jahresruhezeitplan erstellt, der die nach Abs. 1 bis 3 vorgeschriebenen freien Wochenenden bzw. freien Tage enthält. Mit Einverständnis des Arbeitnehmers kann von dem Jahresruhezeitplan abgewichen werden.
- (5) Die Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden (ab 1. Januar 2018: 2.036 Stunden) soll grundsätzlich auf nicht mehr als 261 Schichten abzüglich
 - des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs,
 - der Anzahl der auf die Tage Montag bis Freitag fallenden gesetzlichen Wochenfeiertage des Bundeslandes, in dem der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers liegt,
 - der nach § 11 Abs. 1 Satz 4 und der nach § 11 Abs. 5 gewährten Freizeitausgleichstage,

verteilt werden soll. Schichten, in denen Minderstunden nachgeleistet werden (§ 11 Abs. 2) zählen insoweit nicht. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl überschritten werden. Der Arbeitnehmer kann verlangen, an nicht mehr als 280 Schichten im Jahr zur Arbeit herangezogen zu werden.

§ 10
Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Überstunden, Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sind zuschlagspflichtig. Ab 1. Januar 2018 sind Überstunden abweichend von Satz 1 erst ab der 53. Überstunde zuschlagspflichtig.
- (2) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von einem Kalenderjahr über die regelmäßige Arbeitszeit von 2088 Stunden, ab dem 1. Januar 2018 über die die regelmäßige Arbeitszeit von 2.036 Stunden, hinaus geleistet werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, sind Überstunden auch diejenigen Arbeitsstunden, die über die sich aus § 8 Abs. 1 Satz 3 ergebende Sollarbeitszeit hinaus geleistet werden; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (4) Für die von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr an Sonn- bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit werden Zuschläge gewährt. Maßgeblich ist die Feiertagsregelung desjenigen Bundeslandes, in dem der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers liegt.
- (5) Die Höhe der Zuschläge beträgt je Stunde für
 - a) zuschlagspflichtige Überstunden 3,50 EURO,
 - b) Nachtarbeit 3,00 EURO,
 - c) Sonntagsarbeit 4,56 EURO und
 - d) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 5,15 EURO.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, wird nur der Zuschlag nach Buchst. d) gewährt.
- (6) Der Arbeitnehmer erhält für die Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 1,71 EURO je Stunde. Für tatsächliche Einsatzzeiten wird die Rufbereitschaftszulage nicht gewährt.
- (7) Die vorstehenden Absätze gelten auch für Lokomotivführer und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV. Soweit § 6 Abs. 9 bis 14 BuRa-LfTV/SGV bezüglich der Gewährung von Zulagen für Lokomotivführer und Disponenten günstigere Regelungen enthalten, bleiben diese unberührt. § 6 Abs. 12 Satz 2 BuRa-LfTV/SGV findet keine Anwendung.
- (8) Die zulageberechtigten Zeiten sind für jede Zulage getrennt minutengenau zu erfassen und für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Ergeben sich bei dieser Addition Bruchteile einer vollen Stunde, ist die jeweilige Zulage minutenanteilig zu zahlen.

§ 11 Überstundenkonto

- (1) Überstunden sind am Ende des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von einem Kalenderjahr in ein für den Arbeitnehmer zu führendes Überstundenkonto zu übertragen. Die Überstundenzuschläge sind spätestens nach Ablauf des Kalenderjahres zu bezahlen. Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann schriftlich vereinbart werden, dass anstelle der Zahlung eines Überstundenzuschlags für alle oder einen Teil der zuschlagspflichtigen Überstunden ein Zeitzuschlag von 25 % je Überstunde in das Überstundenkonto übertragen wird. Ab dem 1. Januar 2017 erhält der Mitarbeiter den Zuschlag in Zeit für diejenigen zuschlagspflichtigen Überstunden, für die er direkt einen zeitnahen Freizeitausgleich (einschließlich Zeitzuschlag) beantragt und genehmigt bekommt. In diesem Fall gehen die Überstunden und der Zeitzuschlag nicht in das Überstundenkonto. Alle Beantragungen für das laufende Kalenderjahr gelten als zeitnah.
- (2) Wird die regelmäßige Arbeitszeit in dem Zeitraum von einem Kalenderjahr nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit, maximal jedoch 80 Stunden, ab 1. Januar 2017 maximal 40 Stunden, zu Beginn des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. Bei Eintritt im laufenden Kalenderjahr beträgt die Anzahl der maximal nachzuholenden Arbeitszeit insgesamt sechs Stunden pro vollem Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Jahr. Eine Nachleistung nach Ablauf des folgenden Kalenderjahres kann nicht verlangt werden. Die nachgeleistete Arbeitszeit wird auf die regelmäßige kalenderjährliche Sollarbeitszeit des Kalenderjahres, in dem die Nacharbeit erfolgt, nicht angerechnet; durch nachgeleistete Arbeitszeit entstehen im Kalenderjahr, in dem die Nacharbeit erfolgt, keine Überstunden. Zulagen und Zuschläge bemessen sich nach den im Zeitraum der Nachleistung gegebenen Verhältnissen. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass anstelle der Nachleistung in entsprechender Höhe eine Verrechnung mit der dem Überstundenkonto gutgeschriebenen Zeit erfolgt.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum von einem Kalenderjahr dürfen dem Überstundenkonto des Arbeitnehmers höchstens 120 Überstunden zuzüglich des ggf. vereinbarten Zeitzuschlags (Abs. 1 Satz 3) gutgeschrieben werden. Die Entstehung einer höheren Überstundenzahl ist bereits innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von einem Kalenderjahr durch entsprechende Freizeitgewährung auszuschließen. Ausnahmen von Satz 1 und Satz 2 sind nur aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig.
- (4) Das Überstundenkonto darf maximal ein Zeitguthaben von 500 Stunden, einschließlich des ggf. vereinbarten Zeitzuschlags (Abs. 1 Satz 3), ausweisen. Eine kurzzeitige Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens ist übergangsweise zulässig; die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln. Überstunden, die dem Überstundenkonto nicht mehr gutgeschrieben werden dürfen, weil das maximale Zeitguthaben erreicht ist, sind zu bezahlen.
- (5) Dem Überstundenkonto gutgeschriebene Arbeitszeit ist durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. Ein Ausgleich des Überstundenkontos durch Bezahlung ist mit Ausnahme des in Abs. 10 geregelten Falles nur möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit einverstanden sind.
- (6) Der Freizeitausgleich erfolgt nur auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers. Der Antrag ist möglichst frühzeitig zu stellen. Der Freizeitausgleich soll im Kalenderjahr mindestens einen Zeitraum von fünf aufeinander folgenden Arbeitstagen und höchstens einen Zeitraum von zwanzig aufeinander folgenden Arbeitstagen umfassen.
- (7) Der vom Arbeitnehmer beantragte Freizeitausgleich kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn die Gewährung aus betrieblichen Gründen oder wegen vorrangiger berechtigter Interessen anderer Arbeitnehmer nicht möglich ist. Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und Durchführung geht der Gewährung von Freizeitausgleich nach diesem Paragraphen vor.

Der Arbeitnehmer ist über die Entscheidung des Arbeitgebers rechtzeitig, bei beantragtem Freizeitausgleich von mehr als 5 Tagen wenn möglich spätestens vier Wochen vor dem Beginn der beantragten Freizeit, zu informieren.

- (8) In einer Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass in Zeiten schwacher Auslastung Freizeitausgleich auch vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden kann. Die genauen Voraussetzungen, der mögliche Umfang der Freistellung sowie die genaue Verfahrensweise (Einhaltung von Fristen etc.) sind in der Betriebsvereinbarung festzulegen.
- (9) Der Arbeitnehmer ist bei Veränderungen über den Stand seines Überstundenkontos zu unterrichten.
- (10) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind das laufende Zeitkonto und das Überstundenkonto bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen, sofern dies betrieblich möglich ist. Sofern Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Freizeitausgleich nicht erzielt wird, kann dieser vom Arbeitgeber auch einseitig festgelegt werden. Verbleibt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitszeitschuld (Sollarbeitszeit ist nicht erreicht), findet eine Verrechnung mit dem Überstundenkonto noch gutgeschriebener Zeit statt. Sofern nach erfolgter Verrechnung noch eine Arbeitszeitschuld verbleibt, ist das zuviel gezahlte Entgelt zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Entgeltzahlungen zu verrechnen, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Verbleiben Überstunden oder über die Sollarbeitszeit hinaus geleistete Stunden, wird der finanzielle Gegenwert mit dem zum Beendigungszeitpunkt geltenden auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenentgelt ausgeglichen.
- (11) Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass nach Vollendung des 50. Lebensjahres des Arbeitnehmers Überstunden ganz oder teilweise in ein Langzeitkonto gebucht werden. Die Grenzen des Abs. 4 gelten in diesem Fall nicht. Das in dem Langzeitkonto ausgewiesene Guthaben wird ausschließlich dazu verwendet, einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen; die Absätze 5 bis 8 finden keine Anwendung.
- (12) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines möglichst ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Kalenderjahres geplant werden.
- (13) Der Arbeitgeber hat eine Insolvenzschutzregelung zu treffen, wenn das Wertguthaben der Überstundenkonten einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einen Betrag in Höhe des Fünffachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Ein Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, ist nicht definiert.

§ 12

Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Arbeit hat der Arbeitnehmer für die versäumte Arbeitszeit keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. In gleichem Umfang reduziert sich die Jahressollarbeitszeit (§ 8 Abs. 1).

- (3) 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 darauf folgenden 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, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Im Übrigen finden die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes Anwendung.
- (4) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe in dem jeweils genannten Ausmaß:
- | | |
|--|--------------------------------|
| a) Eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | 1 Tag, |
| b) Geburt eines eigenen Kindes | 1 Tag, |
| c) Eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eingetragenen Lebenspartnerschaft | 1 Tag, |
| d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage, |
| e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag, maximal einmal im Jahr. |

In sonstigen dringenden Fällen kann Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstands bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 19) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen zwischen den vertragschließenden Tarifvertragsparteien soll auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung für die erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 19) gewährt werden.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 19) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 13 Eingruppierung und Entgelt

- (1) Eingruppierung und Monatstabellenentgelt (MTE) von Lokomotivführern im Sinne des § 1 Abs. 1 c) BuRa-LfTV/SGV richten sich nach § 5 und § 6 BuRa-LfTV/SGV i.V. mit Anlagen 1a und 2a BuRa-LfTV/SGV. Die wegen der abweichenden Arbeitszeit für die SBB Cargo Deutschland GmbH entsprechend erhöhten Monatstabellenentgelte (§ 6 Abs. 4 BuRa-LfTV/SGV) sind diesem Tarifvertrag als Anlage 1 beigelegt. Anlage 1 ist Teil dieses Tarifvertrages.

Folgende Zeiten werden gemäß § 5 Abs. 5 BuRa-LfTV/SGV nicht als Berufserfahrung berücksichtigt:

- a) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ausschließlich Tätigkeiten im Geltungsbereich der BO Strab ausgeübt hat,
 - b) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer im Geltungsbereich der EBO ausschließlich auf Zweiwegefahrzeugen im Baubereich tätig war,
 - c) Berufserfahrung, die ein Arbeitnehmer zuvor ausschließlich als Lokrangierführer im Sinne der Entgeltgruppe 1.1 der Anlage 1a zum BuRa-LfTV/SGV erworben hat, wenn der Arbeitnehmer bei der SBB CD als Lokomotivführer im Sinne der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a zum BuRa-LfTV/SGV eingestellt wird.
- (2) Wagenmeister werden nach der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag vergütet. Die Einstufung von Wagenmeistern erfolgt nach Berufserfahrung. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer nach Erwerb der erforderlichen Prüfbescheinigung ununterbrochen als Wagenmeister tätig war. Berufserfahrung in diesem Sinne ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages erworben wurde.
- (3) RCP-Mitarbeiter, die nicht Lokomotivführer im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV sind, werden nach der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag vergütet. Anlage 2 ist Teil dieses Tarifvertrages. Die Einstufung dieser RCP-Mitarbeiter erfolgt nach Betriebszugehörigkeit. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen bei der SBB Cargo Deutschland GmbH tätig war. Die Tabellenentgelte der Anlage 2 erhöhen sich zum gleichen Zeitpunkt und um den gleichen Vom-Hundertsatz, wie sich die Tabellenentgelte der Anlage 1 erhöhen.
- (4) Eingruppierung und Monatstabellenentgelt (MTE) von Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV richten sich nach § 5 und § 6 BuRa-LfTV/SGV i.V. mit Anlagen 1c und 2c BuRa-LfTV/SGV, soweit sich aus den nachfolgenden Ziffern nicht Abweichendes ergibt.

Die wegen der abweichenden Arbeitszeit für die SBB Cargo Deutschland GmbH entsprechend erhöhten Monatstabellenentgelte (§ 6 Abs. 4 BuRa-LfTV/SGV) sind diesem Tarifvertrag als Anlage 3 beigelegt. Anlage 3 ist Teil dieses Tarifvertrages.

1. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer als Lokomotivführer oder als Zugbegleiter tätig war, werden abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) BuRa-LfTV/SGV nicht als Berufserfahrung berücksichtigt.

2. War der Arbeitnehmer unmittelbar bevor er bei der SBB Cargo Deutschland GmbH als Disponent tätig wird bei der SBB Cargo Deutschland GmbH als Lokführer tätig, erfolgt eine Zuordnung zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2, deren Wert am nächsten über dem bisherigen Wert des MTE als Lokführer liegt und in der der Zuwachs im MTE mindestens 120 € ausmacht. Alle weiteren Stufensprünge erfolgen dann nach jeweils fünf weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2.
3. Nach den allgemeinen Regeln (Vorerfahrung als Disponent bei einem anderen Unternehmen ist vorhanden) kann sich eine höhere Einstufung ergeben.
4. Gibt der Arbeitnehmer bei der SBB Cargo Deutschland GmbH seine Disponententätigkeit auf und wird er anschließend von der SBB Cargo Deutschland GmbH wieder als Lokführer beschäftigt, gilt die Berufserfahrung als Lokführer als nicht unterbrochen, auch wenn der Arbeitnehmer wegen seiner zwischenzeitlichen anderweitigen Tätigkeit als Disponent nicht mehr im Besitz einer gültigen Lizenz ist. Die zwischenzeitliche Zeit als Disponent wird ebenfalls als Berufserfahrung anerkannt.
5. Zu § 5 Abs. 7 BuRa-LfTV/SGV erfolgen folgende Klarstellungen:
 - § 5 Abs. 7 findet entsprechende Anwendung im Falle einer Höher-/Rückgruppierung zwischen den EG 3.1 und EG 3.2;
 - § 5 Abs. 7 findet nur bei Höher- bzw. Rückgruppierungen innerhalb eines Tätigkeitsgruppenverzeichnisses Anwendung; nicht beim Wechsel zwischen Tätigkeitsgruppenverzeichnissen.
6. War der Arbeitnehmer unmittelbar bevor er bei der SBB Cargo Deutschland GmbH als Disponent tätig wird bei einem anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen als Lokführer tätig, erfolgt auf Basis der Berufserfahrung als Lokführer fiktiv eine Zuordnung zu der entsprechenden Erfahrungsstufe der Entgeltgruppe 1.2.; sodann erfolgt eine Zuordnung zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2, deren Wert am nächsten über dem fiktiv ermittelten Wert des MTE als Lokführer liegt und in der der Zuwachs im MTE mindestens 120 € ausmacht. Alle weiteren Stufensprünge erfolgen dann nach jeweils fünf weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2.
7. Für Arbeitnehmer, die bereits am 1. Oktober 2015 bei der SBB Cargo Deutschland GmbH als Disponent beschäftigt sind, gelten ergänzend die Bestimmungen eines gesondert abzuschließenden Einführungs- und Sicherungstarifvertrags, aus dem sich Besitzstandsregelungen bzw. zur Vermeidung unvertretbar hoher Zuwächse verbindliche Heranführungsschritte ergeben.
8. Zur Vermeidung ansonsten auftretender Wertungswidersprüche findet für Arbeitnehmer, die erstmals nach dem 1. Oktober 2015 als Disponent beschäftigt werden und somit nicht unter Ziffer 7. fallen, die Monatsentgelttabelle (Anlage 2c BuRa-LfTV/SGV i.V. mit Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag) wie folgt Anwendung:
 - Diese Arbeitnehmer erhalten, sofern sie als örtliche Disponenten beschäftigt werden, ein Monatstabellenentgelt in Höhe von 100 % der Anlage 3 in ihrer jeweils geltenden Fassung;
 - Diese Arbeitnehmer erhalten, sofern sie als überörtliche Disponenten beschäftigt werden, ein Monatstabellenentgelt in Höhe von 93 %, ab dem 1. Oktober 2016 in Höhe von 96 %, ab dem 1. Oktober 2017 in Höhe von 99 % und ab dem 1. Oktober 2018 in Höhe von 100 % der Anlage 3 in ihrer jeweils geltenden Fassung.

- (5) Ein Arbeitnehmer erreicht die nächste Entgeltstufe mit Beginn des Kalendermonats, der dem Monat folgt, in dem die erforderliche Berufserfahrung (Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 4) bzw. Betriebszugehörigkeit (Abs. 3) für den Stufensprung erreicht wird. Wird der Arbeitnehmer vor dem 5. eines Kalendermonats eingestellt, so erreicht er die nächste Entgeltstufe mit Beginn des Kalendermonats, in dem die erforderliche Betriebszugehörigkeit für den Stufensprung erreicht wird; soweit es auf Berufserfahrung ankommt, gilt dies entsprechend.
- (6) Für die Ermittlung des stündlichen Entgelts ist das monatliche Entgelt der Anlagen 1 bis 3 durch 174, ab dem 1. Januar 2018 durch 169,67 zu teilen.
- (7) Das Entgelt ist auf ein vom Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland zu überweisen. Die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln.
- (8) Ausbildungslokführer (Ausbilder Lokpersonal) erhalten für ihre Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 2,00 € brutto je geleisteter voller Stunde mit Ausbildertätigkeiten. Ausbildungslokführer sind ausschließlich diejenigen Lokführer, die vom Arbeitgeber durch ein entsprechendes Schreiben förmlich zum Ausbilder bestellt werden. Die Bestellung ist widerruflich. Wird die Bestellung vom Arbeitgeber widerrufen, besteht ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf die Zulagen.

Mentoren erhalten für ihre Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 7,50 € brutto je geleistete Schicht. Mentoren sind ausschließlich diejenigen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber durch ein entsprechendes Schreiben förmlich zum Mentor bestellt werden. Die Bestellung ist widerruflich. Wird die Bestellung vom Arbeitgeber widerrufen, besteht ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf die Zulage.

- (9) In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die abweichend von § 26 Abs. 1 für den Fall ihrer Kündigung mit Nachwirkung für die bis zum Kündigungstermin eingestellten Arbeitnehmer zu versehen ist, können übertarifliche und/oder außertarifliche Zulagen geregelt werden. § 26 Abs. 2 findet keine Anwendung; können sich die Betriebsparteien im Falle der Kündigung der Betriebsvereinbarung binnen einer Frist von 12 Monaten nach Ablauf des Kündigungstermins nicht darauf verständigen, wie mit der Betriebsvereinbarung weiter verfahren wird, werden die Tarifvertragsparteien zu diesem Themenkomplex Verhandlungen aufnehmen. Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) besteht nicht.
- (10) Arbeitnehmer mit einer geringeren als der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2) erhalten den Teil des monatlichen Tabellenentgelts, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (11) Hat der Arbeitnehmer wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus sonstigen Gründen während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat Anspruch auf das MTE, wird das MTE anteilig gezahlt.
- (12) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen und wird die höher zu bewertende Tätigkeit zusammenhängend drei Monate lang verrichtet, so hat er nach Ablauf von drei Monaten Anspruch auf Zahlung des Unterschiedsbetrags zwischen seiner Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe, der die höher zu bewertende Tätigkeit zuzuordnen ist. Der Anspruch auf die Zahlung des Unterschiedsbetrags entfällt bei Rückkehr in die ursprüngliche Tätigkeit.
- (13) Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Entgeltabrechnung.

- (14) Der Arbeitnehmer ist beim Empfang der Entgeltabrechnung zur Nachprüfung verpflichtet. Beanstandungen sind unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 3 Monaten schriftlich geltend zu machen. Überzahltes Arbeitsentgelt ist zurückzuzahlen.
- (15) Berufseinsteiger sowie Lokomotivführer und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV, die vor ihrer Einstellung bei der SBB Cargo Deutschland GmbH mehr als ein Jahr nicht als Lokomotivführer bzw. Disponent im Güterverkehr tätig waren, erhalten im ersten Monat der Beschäftigung 80 % der Eingangsvergütung und im zweiten Monat der Beschäftigung 90% der Eingangsvergütung. Berufseinsteiger sind Arbeitnehmer, mit denen nach Vollendung ihrer Ausbildung erstmals ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Monat im Sinne des Satz 1 ist der Kalendermonat, wenn das Arbeitsverhältnis im Einstellungsmonat vor dem 5. des Monats beginnt. Beginnt das Arbeitsverhältnis am 5. eines Kalendermonats oder später, ist Monat im Sinne des Satz 1 vom Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses an gerechnet der Zeitraum von 30 zusammenhängenden Kalendertagen.

Wird betriebliches Personal, das in der Anlage zu diesem Tarifvertrag aufgeführt ist, während dieser Zeit in vollem Umfang eigenverantwortlich und wertschöpfend eingesetzt, ist ab diesem Zeitpunkt 100 % der Eingangsvergütung zu gewähren.

§ 14 Sonderzuwendung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr im Monat November eine Sonderzuwendung, wenn sie
1. im Monat November in einem Arbeitsverhältnis zur SBB Cargo Deutschland GmbH stehen und
 2. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.
- (2) Die Zuwendung beträgt 100 % des jeweiligen tariflichen Monatstabellenentgelts des Monats Oktober.

Abweichend von Satz 1 erhalten Lokomotivführer im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV, bei denen der Arbeitsvertrag nach dem 18. Dezember 2005 abgeschlossen wurde und das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2005 begonnen hat,

- in den ersten 4 Kalenderjahren, in denen ihnen ein Anspruch nach Abs. 1 zusteht, eine reduzierte Zuwendung in Höhe von 67 %,
- im 5. bis 8. Kalenderjahr, in denen ihnen ein Anspruch nach Abs. 1 zusteht, eine reduzierte Zuwendung in Höhe von 83,5 %,

des jeweiligen tariflichen Monatstabellenentgelts des Monats Oktober; Abs. 3 bleibt unberührt.

- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Arbeitsentgelt von der SBB Cargo Deutschland GmbH erhalten, weil das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres begonnen oder geendet hat, so vermindert sich die Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein volles Arbeitsentgelt erhalten hat. Hat der Arbeitnehmer aus sonstigen Gründen nicht während des ganzen Kalenderjahres Arbeitsentgelt von der SBB Cargo Deutschland GmbH erhalten, so vermindert sich die Zuwendung um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhalten hat. Krankenbezüge (§ 18) und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld stehen dem Arbeitsentgelt gleich. Eine Minderung der Zuwendung unterbleibt, soweit der Arbeitnehmer wegen eines Arbeitsunfalls im Sinne des SGB VII fortdauernd arbeitsunfähig ist und deshalb kein Arbeitsentgelt erhält.
- (4) Wurde die Sonderzuwendung gezahlt, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen. Dies gilt auch, wenn sich die anspruchvernichtenden Voraussetzungen nach Abs. 1 Nr. 2. bzw. die Voraussetzungen für die Kürzung nach Abs. 3 erst nach der Auszahlung der Sonderzuwendung ergeben.
- (5) Bei Lokomotivführern und Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV/SGV findet Abs. 1 Ziffer 2. auf den Anteil der Sonderzuwendung keine Anwendung, der sich ergibt, wenn die Bemessungsgrundlage gem. Abs. 2 50 % des jeweiligen tariflichen Monatstabellenentgelts des Monats Oktober beträgt.

§ 15 Urlaubsgeld

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr im Monat Juli ein Urlaubsgeld, wenn sie am 1. Juli seit dem 1. Januar in einem Arbeitsverhältnis zur SBB Cargo Deutschland GmbH stehen.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 350,00 EURO. Am 1. Juli nicht vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten das Urlaubsgeld anteilig.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Jahres (1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Zahljahres) Arbeitsentgelt von der SBB Cargo Deutschland GmbH erhalten, weil das Arbeitsverhältnis im Verlaufe dieses Jahres begonnen oder geendet hat, vermindert sich das Urlaubsgeld um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum kein volles Arbeitsentgelt erhalten hat. Das Urlaubsgeld vermindert sich ferner um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Zahljahres aus sonstigen Gründen kein Arbeitsentgelt erhalten hat. Krankenbezüge (§ 18) und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld stehen dem Arbeitsentgelt gleich. Eine Minderung des Urlaubsgeldes unterbleibt, soweit der Arbeitnehmer wegen eines Arbeitsunfalls im Sinne des SGB VII fortdauernd arbeitsunfähig ist und deshalb kein Arbeitsentgelt erhält.
- (4) Wurde das Urlaubsgeld gezahlt, obwohl es dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist es in entsprechender Höhe zurückzuzahlen.

Protokollnotiz zu § 14 Abs. 3 und § 15 Abs. 3

Erfolgt die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsaufnahme nicht zum 01. aber vor dem 05. eines Kalendermonats, so wird für die Berechnung der Zuwendung/des Urlaubsgeldes der Einstellungsmonat nicht mindernd berücksichtigt, auch wenn das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund in diesen Fällen nicht den ganzen Kalendermonat bestanden und der Arbeitnehmer deshalb nicht für den vollen Kalendermonat Arbeitsentgelt erhalten hat.

§ 16 Jubiläumszuwendung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Betriebszugehörigkeit von
- 10 Jahren,
 - 20 Jahren,
 - 30 Jahren,
 - 40 Jahren.
- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 17 Sterbegeld

- (1) Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten
- a) der überlebende Ehegatte, oder
 - b) die leiblichen Kinder, oder
 - c) die an Kindes Statt angenommenen Kinder
- ein Sterbegeld. Personen, die den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt haben oder an einer solchen Handlung beteiligt waren, sind nicht sterbegeldberechtigt.
- (2) Die Höhe des Sterbegeldes ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 18 Krankenbezüge

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 Unterabs. 2 etwas anderes ergibt.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 v.H. des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Krankheit erhalten hat, mit Ausnahme von Sonderzahlungen, sonstigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge. Ausgenommen sind außerdem übertarifliche/außertarifliche Zulagen nach § 13 Abs. 9, sofern in der nach § 13 Abs. 9 abgeschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 19 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

- (1) Für die Berechnung des Urlaubsentgelts, der Entgeltzahlung an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsg), des fortzuzahlenden Entgelts in den Fällen des § 12 Abs. 4 (tarifliche/betriebliche Freistellung) und in den Fällen des Ausgleichs von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto (§ 11) gilt § 18 zweiter Unterabs. entsprechend. Soweit Zulagen nach § 18 zweiter Unterabs. Satz 2 aus dem durchschnittlichen Entgelt herauszurechnen sind, gilt dies nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub.
- (2) In den in Abs. 1 genannten Fällen und bei Arbeitsausfall wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird jeder Tag mit der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, bewertet.

Ist eine Dienstenteilung nicht erfolgt und lässt sich nicht feststellen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer in welchem Umfang gearbeitet hätte, gelten die Tage von Montag bis Freitag als Arbeitstage. Für diese Tage sind bei vollbeschäftigten Arbeitnehmern jeweils 8 Stunden, ab dem 1. Januar 2018 jeweils 7,8 Stunden, anzurechnen. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt eine anteilige Anrechnung entsprechend dem Umfang der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit.

§ 20 Urlaub

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche verteilt ist (5-Tage-Woche), beträgt

in den ersten drei Jahren der Betriebszugehörigkeit	28 Arbeitstage,
nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage.

Vollendet der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres die dreijährige Betriebszugehörigkeit, beträgt der Erholungsurlaub 29 Arbeitstage.
- (3) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des vorangegangenen Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im vorangegangenen Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 2.
- (4) Ist die Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten regelmäßig oder im Durchschnitt des vorangegangenen Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im vorangegangenen Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 2.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (6) Bruchteile von Urlaubstagen – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung -, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.
- (7) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche; am ersten Kalendertag nach dem Urlaub darf die Schicht nicht vor 6:00 Uhr beginnen. Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer benennt, ist ab dem 1. Januar 2017 auch das unmittelbar vor dem Urlaub liegende Wochenende als Urlaub zu gewähren; mit Einverständnis des Arbeitnehmers kann hiervon abgewichen werden.
- (8) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Arbeitnehmer, die während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf Urlaubsentgelt.
- (9) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wegen eines Beschäftigungsverbotes vor bzw. nach der Entbindung (Mutterschutz) bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des folgenden Urlaubsjahres, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wegen Mutterschutzes nicht genommen werden kann, bis zum 31. Mai dieses Urlaubsjahres zu nehmen. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt.

- (10) Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von zwei Minuten, ab dem 1. Januar 2016 in Höhe von drei Minuten, ab dem 1. Januar 2017 in Höhe von vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 22:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Zusatzurlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen. Zeitanteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (11) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen. Einzelheiten zur Abwicklung sind betrieblich zu regeln.

§ 21

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile

in den ersten zwei Beschäftigungsjahren	1 Monat
nach zwei Beschäftigungsjahren	2 Monate
nach fünf Beschäftigungsjahren	3 Monate
nach acht Beschäftigungsjahren	4 Monate
nach zehn Beschäftigungsjahren	5 Monate
nach zwölf Beschäftigungsjahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (2) Zweckbefristete oder kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Erreichen des Zwecks oder mit Ablauf der Frist. § 15 Abs. 2 TzBfG bleibt unberührt. Während der Dauer solcher Beschäftigungsverhältnisse kann die Kündigung unter Einhaltung der Frist nach Abs. 1, im Falle der Probezeit unter Einhaltung der Frist nach § 3 Abs. 2, erfolgen.
- (3) Das Arbeitsverhältnis kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB fristlos gekündigt werden. Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert im Sinne des § 43 SGB VI wird. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers 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 Abs. 8 Satz 1 oder 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 Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Verzögert der Arbeitnehmer den Rentenantrag oder kommt ein Rentenbescheid z.B. deshalb nicht in Betracht, weil der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben ist.

- (7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Geräte, Werkzeuge, Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Schlüssel usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.
- (8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszustellen. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer weiterhin ein Zeugnis über Führung und Leistungen (qualifiziertes Zeugnis) zu erteilen.

§ 22

Reisekosten, Umzugskosten

- (1) Umfang und Höhe der Reisekosten einschließlich der Bewertung von Reisezeiten als Arbeitszeit sind betrieblich zu regeln; § 8 bleibt unberührt. Für Fahrtätigkeiten, die von Arbeitnehmern im Fahrdienst im Rahmen ihrer dienstlichen Haupttätigkeit erbracht werden, besteht kein Anspruch auf Reisekosten.
- (2) Bei Versetzungen an einen anderen Arbeitsort mit Umzugsanordnung werden Umzugskosten erstattet. Die Höhe ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 23

Beschäftigungszeit

Soweit Arbeitsbedingungen und Leistungen nach diesem Tarifvertrag von der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Beschäftigungszeit abhängig sind, werden die bei der SBB Cargo Deutschland GmbH oder der S-Rail Europe GmbH ununterbrochen unter dem Geltungsbereich des Tarifvertrags in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten angerechnet. In einem befristeten mindestens 1 Jahr andauernden Arbeitsverhältnis bei der SBB Cargo Deutschland GmbH oder der S-Rail Europe GmbH zurückgelegte Zeiten werden angerechnet, wenn spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Befristung eine unbefristete Einstellung bei der SBB Cargo Deutschland GmbH erfolgt.

§ 24

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 25

Streitigkeiten/Gerichtsstand

- (1) Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung dieses Vertrages zwischen den Tarifvertragsparteien ergeben, sind zwischen den Tarifvertragsparteien zu erörtern.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien ist in erster Instanz ausschließlich das Arbeitsgericht Köln örtlich zuständig.

**§ 26
Betriebsvereinbarungen**

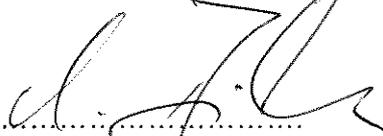
- (1) Soweit es durch Regelungen in diesem Tarifvertrag vorgesehen ist, Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung zu regeln, gelten im Falle des Ablaufs einer solchen Betriebsvereinbarung ihre Regelungen nicht weiter (Ausschluss der Nachwirkung).
- (2) Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien über eine in diesem Tarifvertrag vorgesehene Betriebsvereinbarung nicht zustande, erfolgt eine Regelung durch die Tarifvertragsparteien.

**§ 27
Inkrafttreten**

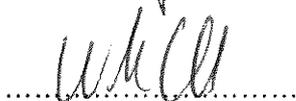
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Oktober 2015 in Kraft; er ersetzt den Tarifvertrag vom 25. Juni 2011, zuletzt geändert durch den 2. Änderungstarifvertrag vom 15. Dezember 2014.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2017, schriftlich gekündigt werden. Werden die ab 1. Oktober 2015 geltenden Anlagen 2a und 2c des BuRa-LfTV/SGV im Falle Ihrer Kündigung in der nächsten Tarifrunde zu einem nach dem 31. Dezember 2017 liegenden Zeitpunkt frühestens kündbar gestellt, ist eine Kündigung dieses Tarifvertrags abweichend von Satz 1 frühestens zu diesem späteren Zeitpunkt möglich. Die Regelungen zur betrieblichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1), zur Zuschlagspflicht von Überstunden (§ 10 Abs. 1 Satz 2), zum Nachtarbeitszeitraum (§ 10 Abs. 3) und zum Zeitzuschlag für Nacharbeit (§ 20 Abs. 10) sind frühestens zum 31. Dezember 2018 kündbar.
- (3) Im Falle der Kündigung durch die Gewerkschaft besteht während der ersten sechs Monate nach Ablauf des Kündigungstermins (Abs. 2) absolute Friedenspflicht.

Köln, den 8. April 2016

SBB Cargo Deutschland GmbH



Matthias Birnbaum
Geschäftsführer



Melanie Koll
Personalleiterin

Gewerkschaft Deutscher
Lokomotivführer



Claus Weselsky
Bundesvorsitzender



Thomas Gelling
Geschäftsführer Tarifabteilung

Anlagen

Anlage 1 zum TV SBB Cargo Deutschland GmbH

Monatstabellenentgelt (MTE) für Lokomotivführer im Sinne des § 1 Abs. 1 c) BuRa-LfTV/SGV und für Wagenmeister, gültig ab 1. Oktober 2015

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Arbeitszeit SBB Cargo Dt. GmbH					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung /Jahre	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.475 €	2.684 €	2.852 €	3.003 €
2	5 bis <10	2.586 €	2.797 €	2.960 €	3.114 €
3	10 bis <15	2.699 €	2.907 €	3.070 €	3.225 €
4	15 bis <20	2.811 €	3.021 €	3.178 €	3.337 €
5	20 bis <25	2.925 €	3.133 €	3.287 €	3.447 €
6	>=25	3.037 €	3.246 €	3.400 €	3.559 €

Stündliches Entgelt = Monatstabellenentgelt dividiert durch 174 (ab dem 1. Januar 2018 durch 169,67)

Die am 1. Januar 2017 bestehende Monatsentgelttabelle wird ab diesem Zeitpunkt um eine 7. Stufe ergänzt. Die Stufe 6 wird ab diesem Zeitpunkt wie folgt „25 - < 30“, die Stufe 7 „>= 30“ ausgewiesen. Die Werte der 7. Stufe werden auf Basis der ab 1. Januar 2017 in der Anlage 2a / 7. BuRa-Stufe ausgewiesenen Werte nach § 6 Abs. 4 BuRa-LfTV/SGV berechnet.

Anlage 2 zum TV SBB Cargo Deutschland GmbH

Monatstabellenentgelt (MTE) für Mitarbeiter-RCP (§ 13 Abs. 3), gültig ab 1. Oktober 2015

Monatstabellenentgelt – MTE -		
Stufe	Betriebszugehörigkeit / Jahre	Entgelt
		2.0
1	0 bis <5	2.165 €
2	5 bis <10	2.265 €
3	10 bis <15	2.367 €
4	15 bis <20	2.467 €
5	20 bis <25	2.568 €
6	>=25	2.672 €

Stündliches Entgelt = Monatstabellenentgelt dividiert durch 174 (ab dem 1. Januar 2018 durch 169,67)

Die am 1. Januar 2017 bestehende Monatsentgelttabelle wird ab diesem Zeitpunkt um eine 7. Stufe ergänzt. Die Werte der jeweiligen Stufe 7 entsprechen den jeweiligen Werten der am 1. Januar 2017 geltenden Werte der Stufe 6, erhöht um 40 €. Die Stufe 6 wird ab diesem Zeitpunkt wie folgt „25 - < 30“, die Stufe 7 „>= 30“ ausgewiesen.

Anlage 3 zum TV SBB Cargo Deutschland GmbH

Monatstabellenentgelt (MTE) für Disponenten im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c), gültig ab 1. Oktober 2015

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Arbeitszeit SBB Cargo Dt. GmbH			
Erfahrungsstufe	Berufserf. Jahre		
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.003 €	3.333 €
2	5 bis <10	3.114 €	3.449 €
3	10 bis <15	3.225 €	3.566 €
4	15 bis <20	3.337 €	3.682 €
5	20 bis <25	3.447 €	3.798 €
6	>=25	3.559 €	3.913 €

Stündliches Entgelt = Monatstabellenentgelt dividiert durch 174 (ab dem 1. Januar 2018 durch 169,67)

Die am 1. Januar 2017 bestehende Monatsentgelttabelle wird ab diesem Zeitpunkt um eine 7. Stufe ergänzt. Die Stufe 6 wird ab diesem Zeitpunkt wie folgt „25 - < 30“, die Stufe 7 „>= 30“ ausgewiesen. Die Werte der 7. Stufe werden auf Basis der ab 1. Januar 2017 in der Anlage 2c/7. BuRa-Stufe ausgewiesenen Werte nach § 6 Abs. 4 BuRa-LfTV/SGV berechnet.