

## **TARIFVERTRAG**

für die Arbeitnehmer der Rail4Captrain GmbH, Dortmund

(TV R4C)

abgeschlossen zwischen der

Rail4Captrain GmbH  
- Rail4Captrain -

und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer  
- GDL -

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Rail4Captrain GmbH (nachfolgend Rail4Captrain) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Mitglieder der Geschäftsleitung,
  - b) Auszubildende und Praktikanten,
  - c) Aushilfskräfte, die Schüler oder Studenten sind.

Studentische Aushilfskräfte sind Mitarbeiter/innen, die an einer Hochschule immatrikuliert sind und dort akademische Studien betreiben, um sich in der Regel für bestimmte Berufe zu qualifizieren.

Schüler sind Personen, die Schulen des allgemein bildenden oder des berufsbildenden Schulwesens besuchen.

- (4) Bei Rail4Captrain gilt für Lokomotivführer der Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV/SGV). Dessen Regelungen gehen den Regelungen dieses Tarifvertrages vor, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.
- (5) Zusätzlich zu diesem Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die seit dem 1. April 2013 ununterbrochen bei Rail4Captrain beschäftigt sind, der Überleitungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Rail4Captrain GmbH. Dessen Regelungen gehen den Regelungen dieses Tarifvertrages und den Regelungen des BuRa-LfTV/SGV vor, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.
- (6) Rail4Captrain hat gemäß § 1 Abs. 1 AÜG die Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen. Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Überlassung von Arbeitnehmern im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 AÜG und trifft insoweit eine abschließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.

## **§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform und muss die nach § 2 Nachweisgesetz vorgeschriebenen Inhalte regeln.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nach Maßgabe gesetzlicher Vorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, geschlossen werden.
- (3) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein bei der Rail4Captrain erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis im erlernten Beruf eingestellt wird.

Für die Dauer der Probezeit kann das Monatstabellenentgelt um bis zu 100,- Euro verringert werden. Die Verringerung des Monatstabellenentgelts ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

### **§ 3 Arbeitszeit**

- (1) Die tarifvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit beträgt 2088 Stunden (Bruttoarbeitszeit) für einen Abrechnungszeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember. Das entspricht einer werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag bei fünf Arbeitstagen pro Woche. Im Übrigen gilt § 3 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV für alle Arbeitnehmer.

#### **Fassung ab 1. Januar 2018:**

Die tarifvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit beträgt 52 Stunden mehr als die jeweilige Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 lit. a) BuRa-LfTV/SGV. Das entspricht einer werktäglichen Arbeitszeit von 1/261 der Jahresarbeitszeit pro Tag bei fünf Arbeitstagen pro Woche. Im Übrigen gilt § 3 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV für alle Arbeitnehmer.

- (2) Die Nettoarbeitszeit errechnet sich, indem die tarifvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit (Abs. 1) für jeden der im Folgenden genannten Anlässe um jeweils 1/261 der Jahresarbeitszeit nach Abs. 1 gekürzt wird:
- jeden gesetzlichen Feiertag des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen, der auf einen Werktag fällt,
  - jeden auf die Tage Montag bis Freitag fallenden Urlaubstag,
  - jeden auf die Tage Montag bis Freitag fallenden Tag der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und
  - jeden Tag der Arbeitsbefreiung gemäß § 14.

Die Kürzung erfolgt unabhängig vom Dienst- oder Einsatzplan des Arbeitnehmers.

- (3) Werden durch die dienstplanmäßige Dauer der Schicht nicht 6 Stunden Arbeitszeit erreicht, erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitszeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen der geleisteten Arbeitszeit und 6 Stunden; maximal werden jedoch 2 Stunden Arbeitszeitzuschlag gewährt.
- (4) Fahrgastfahrten sind die Fahrten mit Verkehrsmitteln einschließlich der Warte- und Umsteigezeiten vom Arbeitsort zum Einsatzort und zurück sowie zwischen verschiedenen Einsatzorten.

Fahrgastfahrten, bei denen der Arbeitnehmer auf ausdrücklicher Anordnung des Betriebsleiters das Fahrzeug in eigener Verantwortung führt, sind Arbeitszeit im Sinne des § 3 ArbZG.

- (5) Eine Überschreitung der Jahresarbeitszeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, die allgemein oder im Einzelfall erteilt werden kann. Die angefallene Überzeit ist durch Freizeit in gleicher Menge auszugleichen, die bis zum 30. Juni des Folgejahres zu gewähren ist. Durch gesonderte Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer kann stattdessen eine Auszahlung festgelegt werden.

Der Arbeitnehmer erhält für jede Stunde der Überschreitung der Jahresarbeitszeit gemäß Abs. 1 Satz 1 eine Überzeitzulage in Höhe von 20 Prozent. Die Überzeitzulage ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu zahlen. Für die Berechnung der Überzeitzulage gilt § 17.

#### **Fassung für Unterabs. 2 ab 1. Januar 2018:**

Für Vollzeit Arbeitnehmer gilt: Überzeit ist jede Überschreitung der Jahresarbeitszeit nach Abs. 1 Satz 1. Zulagenpflichtige Überzeit ist jede über die um 52 Stunden erhöhte

Jahresarbeitszeit nach Abs. 1 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer erhält für jede Stunde Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 20 Prozent. Die Überzeitzulage ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu zahlen. Für die Berechnung der Überzeitzulage gilt § 17.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt: Überzeit ist jede Überschreitung der individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit. Zulagenpflichtige Überzeit ist jede über die um 52 Stunden erhöhte Jahresarbeitszeit nach Abs. 1 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer erhält für jede Stunde Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 20 Prozent. Die Überzeitzulage ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu zahlen. Für die Berechnung der Überzeitzulage gilt § 17.

- (6) § 3 Abs. 4 und 5 BuRa-LfTV/SGV gilt für alle Arbeitnehmer.
- (7) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos schriftlich mitzuteilen.
- (8) Soweit im Abrechnungszeitraum die Jahresarbeitszeit nicht vollständig erreicht wurde, ist der Arbeitnehmer verpflichtet bis zu 40 Stunden der Unterschreitung im folgenden Abrechnungszeitraum nachzuarbeiten (Nacharbeit). Die Nacharbeit beginnt erst nach Ableistung der in diesem Abrechnungszeitraum individuell geschuldeten Jahresarbeitszeit. Nicht abverlangte Nacharbeitsstunden verfallen am Ende des Abrechnungszeitraums, in dem sie nachzuarbeiten waren. Soweit eine fristgerechte Nacharbeit nicht möglich ist, entfällt die Verpflichtung zur Nacharbeit ebenfalls. Nacharbeit gilt nicht als Mehrarbeit und löst keinen Anspruch auf Zahlung einer Überzeitzulage aus.

### **Protokollnotiz zu § 3:**

*Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber überein, dass eine Überlastung einzelner Arbeitnehmer vermieden werden muss. Stattdessen wird eine gleichmäßige Belastung aller Arbeitnehmer angestrebt. Die Betriebsparteien schaffen dazu geeignete Regelungen.*

## **§ 4**

### **Verteilung der Jahresarbeitszeit für Lokomotivführer**

Die Regelungen dieses Paragraphen ergänzen die Regelungen des § 3. Für Lokomotivführer günstigere Regelungen haben Vorrang vor den Regelungen des § 3.

- (1) Der Verteilung der tarifvertraglich regelmäßigen Jahresarbeitszeit, sind maximal 261 Arbeitstage zugrunde zu legen. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange der Rail4Captrain erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag – auch ungleichmäßig – verteilt und innerhalb des Zeitraumes gemäß § 2 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Eine Schicht gilt als ein Arbeitstag im Sinne des Absatzes 1 Satz 1, auch, wenn sich die Schicht über einen Kalendertag hinaus erstreckt. Die Dauer einer Schicht darf 14 Stunden nicht überschreiten. Im Übrigen gilt § 3 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV.

Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsort. § 3 Abs. 3 BuRa-LfTV/SGV bleibt unberührt.

Innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen darf jedoch eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit in Höhe von 8 Stunden nicht überschritten werden.

Die Anzahl der im Jahresabrechnungszeitraum zugrunde gelegten Schichten reduziert sich jeweils um den Faktor 1 für:

- jeden Urlaubstag,
- jeden Wochenfeiertag,
- jeden Krankheitstag,
- jeden Arbeitsbefreiungstatbestand nach § 14.

- (3) Für jede Schicht sind mindestens 6 Stunden Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto anzurechnen.
- (4) Die Arbeit wird in Arbeitszyklen geleistet. Ein Arbeitszyklus ist der Zeitraum der beruflich bedingten Abwesenheitszeit vom Wohnort zwischen zwei Ruhezeiträumen. Sollte es aus Gründen, die in der An- und Abreise des Arbeitnehmers liegen, notwendig sein, beginnt und endet der Arbeitszyklus am selben Ort. Hierfür notwendige Reisezeiten fallen unter Absatz 8. Ein Arbeitszyklus dauert maximal 240 Stunden. Wenn es für die Dienstplanung erforderlich ist, kann ein Arbeitszyklus maximal 264 Stunden dauern. Eine Verlängerung ist nur mit persönlichem Einverständnis des Arbeitnehmers möglich.

Die Ruhezeiträume haben mindestens folgende Dauer:

Länge des Arbeitszyklus	Mindestruhezeitraum am Wohnort
ab 96 Stunden	24 Stunden
ab 144 Stunden	48 Stunden
ab 216 Stunden	72 Stunden
ab 264 Stunden	96 Stunden

- (5) Nach jeder Schicht ist eine Ruhezeit gemäß ArbZG zu gewähren. Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i. V. m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit innerhalb der Arbeitszyklen auf 9 Stunden zu verkürzen. Reisezeiten dürfen nicht in die Ruhezeiten fallen.
- (6) Abweichend von § 3 Abs. 6 BuRa-LfTV/SGV gilt: Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden ist eine Ruhepause von 30 Minuten und bei Arbeitszeiten von mehr als 9 Stunden ist eine Ruhepause von 45 Minuten zu gewähren. Diese Zeiten sind nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- a) Kann aus betrieblichen Gründen eine zusammenhängende Ruhepause (§ 4 ArbZG) nicht gewährt werden, kann die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepause gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG auf Kurzpausen wie folgt aufgeteilt werden:

Arbeitszeit	Pausendauer
neun Stunden	drei mal 10 Minuten
neun bis zehn Stunden	drei mal 10 Minuten und ein mal 15 Minuten

- b) Bei einer Schichtdauer von mehr als zehn Stunden dürfen keine Kurzpausen von im Einzelnen weniger als 15 Minuten Dauer geplant werden.
- c) Ist eine zeitlich exakte Festlegung der Ruhepausen nicht möglich, muss zu Beginn der Schicht zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause in Anspruch nehmen kann (z. B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause).

(7) Die Anrechnung von Reisezeiten auf tarifliche Jahresarbeitszeit zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts, der Arbeitsbesprechungen, der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und der Vernehmungen einschließlich der Umsteigezeiten und Wartezeiten werden durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

(8) Abweichend von § 3 Abs. 3 BuRa-LfTV/SGV gilt Folgendes:

- a) Reisezeiten innerhalb des Arbeitszyklus, jedoch außerhalb der Schicht, werden zu 50 % auf die tarifliche Jahresarbeitszeit angerechnet.  
Dies gilt auch für Reisezeiten innerhalb des Arbeitszyklus vom Ort des Schichtendes zum Ort der Übernachtung und zurück, wenn der Arbeitnehmer auf die Übernachtung auf Kosten des Arbeitgebers verzichtet und die Kosten der Übernachtung selbst trägt. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

**Protokollnotiz:**

*Der Arbeitnehmer hat die R4C so rechtzeitig über seinen Verzicht auf die Übernachtung auf Kosten des Arbeitgebers zu unterrichten, dass diese noch kostenfrei storniert werden kann.*

*Abs. 5 ist sinngemäß anzuwenden.*

- b) Reisezeiten innerhalb der Schicht (Fahrgastfahrten) werden zu 100 % auf die tarifliche Jahresarbeitszeit angerechnet.

(9) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

1. Dem Arbeitnehmer sollen im Jahresabrechnungszeitraum mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit am Wohnort – gewährt werden. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.
2. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben.

(10) Bei Arbeitsausfall muss der Arbeitnehmer 24 Stunden vor dienstplanmäßigem Beginn der ausfallenden Schicht über deren Ausfall informiert werden. Es genügt jedoch, wenn der Arbeitnehmer spätestens am Ende der letzten Schicht über die ausfallende Schicht informiert wird. Erfolgt diese Information nach Satz 1 oder 2 nicht, werden sechs Stunden Arbeitszeit angerechnet. Für diese Zeit werden keine Zulagen nach § 6 Abs. 9 bis 11 BuRa-LfTV/SGV bzw. § 6 Abs. 1 bis 3 ÜTV R4C gezahlt, es sei denn, der Arbeitgeber weist an, dass sich der Arbeitnehmer für eventuelle Arbeitsleistungen zur Verfügung halten muss (Bereitschaft).

Die Form der Benachrichtigung des Arbeitnehmers ist durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitszeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

- (11) Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit des Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen.

## **§ 5 Ärztliche Untersuchungen**

- (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.
- (2) Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen ärztlich feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

## **§ 6 Formen des Arbeitseinsatzes**

- (1) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auch andere ihren Fähigkeiten entsprechende und ihnen zumutbare Aufgaben nach näherer Weisung des Arbeitgebers, eventuell auch vertretungsweise oder in einem anderen Unternehmen der Captrain-Gruppe zu übernehmen, wenn dadurch ihr Tarifniveau nicht verschlechtert wird. Das gilt auch für einen Einsatz bei Dritten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung.
- (2) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, deutschlandweit - und nach individueller Vereinbarung auch innerhalb Europas - ihnen zumutbare Aufgaben zu übernehmen.
- (3) Der Mitarbeiter erklärt sich ausdrücklich bereit, Dienstreisen auch mit auswärtiger Übernachtung im Interesse der Rail4Captrain zu unternehmen.
- (4) Der Mitarbeiter erhält für Fahrten mit eigenem Pkw auf Veranlassung von Rail4Captrain die steuerlich zulässige Vergütung.
- (5) Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse hat der Arbeitnehmer Überstunden in den gesetzlich und tarifvertraglich zulässigen Grenzen zu leisten.
- (6) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse hat der Arbeitnehmer Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (7) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage der Rail4Captrain erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden. Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats und ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen.

## **§ 7 Allgemeine Rechte und Pflichten**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als solche bezeichnet wurden, Dritten mitzuteilen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, vor Aufnahme einer geplanten beruflichen Nebentätigkeit diese Rail4Captrain anzuzeigen. Sollte diese Nebentätigkeit die betrieblichen Interessen beeinträchtigen, behält sich Rail4Captrain vor, die Aufnahme zu versagen.

- (3) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Zustimmung der Rail4Captrain annehmen.
- (4) Der Arbeitnehmer darf während der Arbeits-, Pausen-, Stand- und Reisezeiten nicht unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Stoffen einschließlich Medikamenten stehen. Zuwiderhandlungen können zu einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.
- (5) Im Umgang mit Gefahrgütern sind die Verwendung von offenem Feuer und das Rauchen verboten.
- (6) Der Mitarbeiter wird sämtliche Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, insbesondere Anschriften oder Kontoanschrift unaufgefordert der Rail4Captrain mitteilen.

### **§ 8 Personalakte**

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind.
- (2) Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- (3) Geheime Nebenakten, die Angaben über Führung und Leistung des Arbeitnehmers beinhalten, dürfen nicht geführt werden.
- (4) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen.
- (5) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (6) Ermahnungen und Abmahnungen werden spätestens nach zwei Jahren aus der Personalakte entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

### **§ 9 Krankengeldzuschuss**

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten einen Zuschuss zum Krankengeld aus der Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss), wenn sie aufgrund eines Arbeits- oder Wegeunfalls, den sie bei Rail4Captrain erlitten haben, über die Zeitgrenze der Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG arbeitsunfähig erkrankt sind.
- (2) Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.



- (3) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrallengeld aus der Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der Unfallversicherung.

### **§ 10**

#### **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 v. H. des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in dem vorausgegangenen Kalenderjahr erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts außer Betracht.
- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht erst nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

### **§ 11**

#### **Besondere Fürsorgepflicht**

§ 7 BuRa-LfTV/SGV gilt sinngemäß für alle Arbeitnehmer.

### **§ 12**

#### **Verlust der persönlichen Eignung**

§ 8 BuRa-LfTV/SGV gilt sinngemäß für alle Arbeitnehmer.

### **§ 13**

#### **Erholungsurlaub, Urlaubsentgelt**

- (1) Der Arbeitnehmer hat unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesturlaub nach Maßgabe des BUrlG.
- (2) Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus besteht Anspruch - ausgehend von einer 5-Tage-Woche - auf zusätzlich:
- 6 Urlaubstage ab Eintritt
  - 7 Urlaubstage nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit
  - 8 Urlaubstage nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit

im Kalenderjahr. Für den zusätzlich gewährten Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

- (3) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
- (4) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

- (5) Urlaubstage sind alle in die Zeitspanne des Urlaubs fallenden Kalendertage Montag bis Freitag mit Ausnahme der auf einen dieser Tage fallenden gesetzlichen Feiertage.
- (6) Urlaubszeit ist der Zeitraum, auf den sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber geeinigt haben (§ 7 Abs. 1 BUrlG). In der Urlaubszeit ist der Arbeitnehmer von jedweder Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.
- (7) a) Die Anrechnung von Urlaubstagen beginnt mit dem Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer erstmals aus Anlass seines Urlaubs die ganze planmäßige Arbeitszeit versäumt.
- b) Die Anrechnung von Urlaubstagen endet mit dem Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer letztmals aus Anlass des Urlaubs die ganze planmäßige Arbeitszeit versäumt.
- c) Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr und an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.
- d) Der Arbeitnehmer kann im Urlaubsantrag bzw. mit einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen verlangen, Wochenenden (Samstag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) unmittelbar vor der beantragten Urlaubszeit in die Urlaubszeit einzubeziehen, wenn sich der beantragte Urlaub über mindestens zwei Wochen erstreckt.
- (8) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 31. Mai des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln. Ist dies im Einzelfall nicht möglich, werden sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf eine Einzellösung verständigen. Der Betriebsrat ist zu beteiligen.
- (9) Ergänzend zu § 4 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV gilt für Lokomotivführer folgendes:

Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach § 4 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.

Hat die Summe der Zeitzuschläge nach § 4 Abs. 2 BuRa-LfTV/SGV das Volumen des durchschnittlichen individuellen täglichen Arbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub.

#### **§ 14 Arbeitsbefreiung**

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

a)	Eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft	1
b)	Entbindung der Ehefrau	1
c)	Eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft	1
d)	Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils	2
e)	Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, soweit der Wohnungswechsel dienstlich veranlasst ist	1
f)	Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeit-	1

	nehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr)	
g)	Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der Rail4Captrain beraten oder beschlossen werden	1

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

### **§ 15 Jährliche Zuwendung**

Ergänzend zu § 6 Abs. 15 BuRa-LfTV/SGV gilt:

- (1) Mit Wirkung vom 01.09.2012 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine jährliche Zuwendung in Höhe von 50 % seines Monatstabellenentgelts, die im November eines jeden Kalenderjahres zur Auszahlung kommt.
- (2) Hat der Arbeitnehmer nicht während der letzten zwölf Monate Entgelt, Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeldzuschuss von Rail4Captrain erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.
- (3) 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.

Abweichend von § 6 Abs. 15 BuRa-LfTV/SGV gilt:

- (4) Scheidet der Arbeitnehmer bis 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die jährliche Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (5) Die Verpflichtung, die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für die Arbeitnehmer, denen auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen eine Rente gewährt wird oder die aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheiden.

### **§ 16 Vermögenswirksame Leistungen / Unfall- und Altersversorgung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 40,00 Euro für jeden Kalendermonat nach Beendigung der Probezeit.

- (2) Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit dem Entgelt gezahlt.
- (3) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.
- (4) Wünscht der Arbeitnehmer einen Zuschuss des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung beträgt dieser 40,00 Euro monatlich. Die vermögenswirksamen Leistungen werden in diesem Fall nicht gezahlt.
- (5) Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung entsprechend den gesetzlichen Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung - BetrAVG - vorzusorgen. Rail4Captrain bietet einen Pensionsfonds mit der Kölner Pensionskasse an.

Im Übrigen ist die betriebliche Altersversorgung betrieblich zu vereinbaren.

Einen Zuschuss des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung regelt Abs. (4).

- (6) Der Arbeitgeber schließt für jeden Arbeitnehmer eine Unfallversicherung ab. Der Arbeitnehmer hat dadurch Anspruch auf folgende Leistungen:
  - 100.000,00 EUR im Todesfall,
  - 175.000,00 EUR bei 100 % Invalidität.

Die Versicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber bezahlt.

## **§ 17 Entgeltgrundlagen**

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.

Das Monatstabellenentgelt (MTE) auf Basis der Jahresarbeitszeit von 2088 Stunden ist

  - für Lokomotivführer und Wagenmeister in Anlage 1,
  - für Mitarbeiter in der Administration in Anlage 2,
  - für Disponenten in Anlage 3 dargestellt.
- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt.
- (3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.
- (4) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (5) Der Stundenlohn ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt durch 1/12 der Jahresarbeitszeit nach § 3 Abs. 1 dividiert wird; für jede halbe Stunde ist die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Hat der Arbeitnehmer mehr als 1/12 der Jahresarbeitszeit nach § 3 Abs. 1 in einem Kalendermonat geleistet, ist das Monatsentgelt zu zahlen.
- (6) Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden,

dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

- (7) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.
- (8) Das Monatsentgelt wird am Monatsultimo, die anderen Entgeltbestandteile werden am Monatsultimo des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.
- (9) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (10) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.
- (11) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen ergeben sich aus den Anlagen 1 und 2.
- (12) Die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe setzt neben der entsprechenden Qualifikation die Bereitschaft des Arbeitnehmers voraus, jederzeit entsprechend seiner Qualifikationen eingesetzt zu werden. Anderenfalls ist eine Umgruppierung vorzunehmen.
- (13) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
  - a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der Entgeltgruppe, die der höherbewerteten Tätigkeit entspricht.
  - b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (14) Wird dem Arbeitnehmer vorübergehend eine höher bewertete Tätigkeit übertragen, ist ein angemessener Entgeltausgleich zu zahlen.
- (15) Bei Sachverhalten, bei denen die Berufserfahrung Grundlage für die Einstufung bildet, gilt der nachgewiesene Ersterwerb der erforderlichen Qualifikation.

## **§ 18 Zulagen**

- (1) Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Zulagen gemäß § 6 Abs 9 bis 11 BuRahFTV/SGV, soweit sie die dort festgelegten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Die Regelungen des § 6 Abs. 12 und 13 gelten sinngemäß für alle Arbeitnehmer.
- (2) Wagenmeister haben für die Durchführung von wagentechnischen Untersuchungen im Rahmen ihrer Wagenmeistertätigkeit Anspruch auf eine Schichtzulage in Höhe von 6,65 Euro pro Schicht. Im Falle mehrerer wagentechnischer Untersuchungen in einer Schicht kommt die Schichtzulage nur einmal zur Auszahlung.

- (3) Wagenmeister, die auch als Qualitätsprüfer eingesetzt werden, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 210,00 Euro. Die Zulage erhöht sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vorhundertersatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 1).
- (4) Der Arbeitnehmer, der die englische Sprache berufsbezogen in Wort und Schrift anwenden kann, erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 10,00 Euro. Zum Nachweis seiner Sprachkenntnisse legt der Arbeitnehmer einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Test ab. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zu Wiederholungstests heranziehen.
- (5) Arbeitnehmer, deren Kinder eine Kindertagesstätte oder eine vergleichbare Einrichtung besuchen, erhalten eine Zulage in Höhe von 30,00 Euro pro Monat und Kind. Der Anspruch ist vom Arbeitnehmer einmal pro Kalenderjahr nachzuweisen.

### **§ 19 Entgeltsicherung**

- (1) Muss ein mindestens 55-jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens 10-jährigen Zugehörigkeit zur Rail4Captrain aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder anderer gesundheitlicher Einschränkungen seinen Arbeitsplatz wechseln und muss der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Für einen Arbeitnehmer, der aufgrund eines bei der Rail4Captrain erlittenen Arbeits- oder Wegeunfalls nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichtet, gilt Abs. 1 unabhängig vom Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

### **§ 20 Jubiläumswendungen**

Jubiläumswendungen sowie Ansprüche auf Arbeitsbefreiung anlässlich eines Jubiläums sind betrieblich zu vereinbaren.

### **§ 21 Reisekosten**

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Dienstreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt eine Reisekostenrichtlinie, die durch die Betriebsparteien zu vereinbaren ist.

### **§ 22 Unternehmensbekleidung**

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Unternehmensbekleidung (UBK) trägt. Der Arbeitnehmer kann jedoch nicht zu einer Kostenbeteiligung herangezogen werden. Näheres kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Betriebsparteien werden darauf hinwirken, dass die UBK zweckmäßig und pflegeleicht ist und modischen Ansprüchen im erforderlichen Rahmen gerecht wird.

## **§ 23 Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Kalenderwochen ohne Angaben von Gründen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gilt für die Dauer der Kündigungsfrist § 622 BGB mit der Maßgabe, dass Betriebszugehörigkeitszeiten des Arbeitnehmers auch vor Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt werden.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht. Eine Weiterbeschäftigung ist nur möglich, wenn die Arbeitsvertragsparteien dies vereinbaren.
- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die Rail4Captrain muss dem Arbeitnehmer, abgesehen von einer Kündigung während der Probezeit, auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - durch den Arbeitnehmer oder
  - bei berechtigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber

innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme sind die Kosten für die vom Arbeitgeber getragenen Weiterbildungsmaßnahmen zurückzuzahlen.

Bei dauerhafter Betriebsdienstuntauglichkeit des Arbeitnehmers besteht kein Anspruch auf Rückzahlung der Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen.

Rail4Captrain wird weiterhin einen Anspruch auf Rückzahlung der Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen nicht geltend machen, wenn der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer in einer besonderen sozialen Härte, die in seiner Person bzw. in der Situation von nahen Familienangehörigen, mit denen er zusammen lebt, liegt, es sei denn, dass der Arbeitnehmer binnen zwei Jahre nach Ausscheiden bei einem anderen Unternehmen eine vergleichbare Tätigkeit aufnimmt, ohne dass Rail4Captrain den Arbeitnehmer in einer, seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeit trotz seiner Anfrage wieder einstellt.

Gleiches gilt bei einer Betriebsdienstuntauglichkeit, die nur vorübergehender Natur ist.

Keine Rückzahlungspflicht der Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen besteht für Maßnahmen, die lediglich zum Ziel haben, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitnehmers aufzufrischen oder zu vertiefen, ohne dass er hierdurch neue berufliche Chancen erwirbt.

Rückzuzahlende Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden Kosten. Dazu gehören insbesondere:

- a) Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
- b) Fahrtkosten zum Lehrgang und
- c) Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung.

Die Höhe der Rückzahlung beträgt bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers im Sinne des Abs. 4 Satz 1

- a) während der Weiterbildung, die bis zum Beendigungstermin tatsächlich entstandenen Aufwendungen,
- b) im ersten Jahr nach Abschluss der Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
- c) im zweiten Jahr nach Abschluss der Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen.

Ermäßigungen, Befristungen und Ratenzahlungen sind Gegenstand von Einzelfallvereinbarungen.

**Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass dem Arbeitnehmer vor Beginn der Ausbildung die voraussichtlichen Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen bekannt gegeben werden.*

- (5) Alles weitere wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche Gegenstände an denen er anlässlich des Anstellungsverhältnisses Besitz erlangt hat unaufgefordert an den Arbeitgeber zurückzugeben. Der Arbeitnehmer kann an solchen Gegenständen kein Zurückbehaltungsrecht geltend machen.

**§ 24  
Zeugnis**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, die ausgeübte Tätigkeit und Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu geben. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist auf Angaben über Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu verzichten.
- (2) Das Zeugnis ist so abzufassen, dass es der beruflichen Fortentwicklung des Arbeitnehmers nicht entgegensteht.
- (3) Bei Kündigung oder auf Antrag des Arbeitnehmers ist diesem ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.

**§ 25  
Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist nur die Zeit der Tätigkeit und der Ausbildung bei der Rail4Captrain.
- (2) Zeiten, in denen das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes (z.B. Arbeitsplatzschutzgesetz) geruht hat, sind vorbehaltlich entgegenstehender zwingender Gesetzesvorschriften zu berücksichtigen.
- (3) Zeiten, die nach den vorstehenden Bestimmungen nicht zur Beschäftigungszeit zählen, können im Einzelfall unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach billigem Ermessen angerechnet werden.

**§ 26  
Arbeitnehmerhaftung**

- (1) Der Arbeitnehmer kann für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit haften. 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 darf die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

### **§ 27 Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.
- (3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

### **§ 28 Übergangsbestimmungen**

Soweit zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages einzelvertragliche Regelungen bestehen, die über das Niveau dieses Tarifvertrages hinausgehen, finden diese individuellen Vereinbarungen weiterhin Anwendung.

Die Regelung des § 12 BuRa-LfTV / SGV gilt ab dem 01.06.2014. Aus Gründen des Vertrags und Vertrauensschutzes gilt die Regelung nicht für Leiharbeitnehmer von Verleihern, zu denen die R4C am 01.03.2013 bereits in einem vertraglichen Verhältnis stand.

### **§ 29 Salvatorische Klausel**

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Dasselbe gilt für Lücken des Vertrages. Anstelle der unwirksamen oder lückenhaften Regelung gilt diejenige wirksame Regelung als vereinbart, die der unwirksamen Bedingung inhaltlich am ehesten entspricht.

### **§ 30 Gültigkeit und Dauer**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Oktober 2015 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag vom 23. April 2015.

Die Laufzeit dieses Tarifvertrages richtet sich nach der Laufzeit des zum 1. Oktober 2015 abzuschließenden BuRa-LfTV/SGV. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Laufzeit des zum 1. Oktober 2015 abzuschließenden BuRa-LfTV/SGV schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2016.

Abweichend davon können § 3 Abs. 1 und Abs. 5 frühestens zum 31. Dezember 2018 schriftlich gekündigt werden.

Frankfurt am Main, den 18. November 2015



Rail4Captrain GmbH



Gewerkschaft Deutscher  
Lokomotivführer - GDL -

**Anlage 1**  
zum Tarifvertrag R4C

**Monatstabellenentgelt (MTE)**  
gültig ab 01. Oktober 2015

Monatstabellenentgelte - MTE - auf Basis der Jahresarbeitszeit 2088 Stunden					
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr ung / Jahre	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.475,00 €	2.684,00 €	2.852,00 €	3.003,00 €
2	5 bis <10	2.586,00 €	2.797,00 €	2.960,00 €	3.114,00 €
3	10 bis <15	2.699,00 €	2.907,00 €	3.070,00 €	3.225,00 €
4	15 bis < 20	2.811,00 €	3.021,00 €	3.178,00 €	3.337,00 €
5	20 bis < 25	2.925,00 €	3.133,00 €	3.287,00 €	3.447,00 €
6	>=25	3.037,00 €	3.246,00 €	3.400,00 €	3.559,00 €

Die am 01.01.2017 geltende Monatsentgelttabelle wird ab diesem Zeitpunkt um eine 7. Stufe ergänzt. Die Werte der jeweiligen Stufe 7 entsprechen den jeweiligen Werten der am 01.01.2017 geltenden Stufe 6, erhöht um 20€. Die Stufe 6 wird ab diesem Zeitpunkt wie folgt ausgewiesen: „25 bis <30“, die Stufe 7: „>=30“.

Ab 01.01.2018 entsprechen die Werte der jeweiligen Stufe 7 den Werten der am 01.01.2018 geltenden Werte der Stufe 6, erhöht um 40€.

**Anlage 2**  
**zum Tarifvertrag R4C**

**Entgeltgruppenverzeichnis**

gültig ab 01. Oktober 2015

<b>Tätigkeit</b>	<b>Betrag in Euro</b>
Bürokräfte	2.408,- bis 3.641,-
Planer	3.123,- bis 3.730,-

**Anlage 3**  
zum Tarifvertrag R4C

**Disponenten**

**Monatstabellenentgelt (MTE) Disponenten**  
gültig ab 1. Oktober 2015

<b>Monatstabellenentgelt - MTE – auf Basis der Jahresarbeitszeit 2088 Stunden</b>			
<b>Erfahrungs- stufe</b>	<b>Berufserf. Jahre</b>		
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	3.003 €	3.333 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.114 €	3.449 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.225 €	3.566 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.337 €	3.682 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.447 €	3.798 €
<b>6</b>	<b>&gt;=25</b>	3.559 €	3.913 €

Die zuvor dargestellten MTE werden in der Zeit vom 1. Oktober 2015 bis 30. September 2020 wie folgt angepasst:

- 1. Oktober 2015 – 30. September 2016: 92,5% der jeweiligen Werte
- 1. Oktober 2016 – 30. September 2017: 94% der jeweiligen Werte
- 1. Oktober 2017 – 30. September 2018: 95,5% der jeweiligen Werte
- 1. Oktober 2018 – 30. September 2019: 97% der jeweiligen Werte
- 1. Oktober 2019 – 30. September 2020: 98,5% der jeweiligen Werte

Hinsichtlich der Einführung einer 7. Stufe gelten die Ausführungen zur Anlage 1 entsprechend.