Zwischen der

National Express Holding GmbH und

National Express Rail GmbH

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

- andererseits -

wird der folgende

Konzern-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (KoRa-ZugTV NX)

für die Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs
in der Bundesrepublik Deutschland

geschlossen:

Inhalt

Präambel
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Qualifikation
§ 3 Arbeitszeit
§ 4 Erholungsurlaub / Zusatzurlaub
§ 5 Eingruppierung
§ 6 Entgelt und Zulagen
§ 7 Besondere Fürsorgepflicht
§ 8 Verlust der persönlichen Eignung
§ 9 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge
§ 10 Weitere Bestimmungen
§ 11 Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
§ 12 Einsatz von Leiharbeitnehmern
§ 13 Nachbesserungsklausel
§ 14 Laufzeit und Kündigung

Anlagen

Anlage 1a Tätigkeitsgruppenverzeichnis Lokomotivführer
Anlage 1b Tätigkeitsgruppenverzeichnis Zugbegleiter / Bordgastronomie
Anlage 1c Tätigkeitsgruppenverzeichnis Teamleiter, Praxistrainer und Disponenten
Anlage 2a Entgelttabelle Lokomotivführer
Anlage 2b Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie
Anlage 2c Entgelttabelle Teamleiter, Praxistrainer und Disponenten
Anlage 3a Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer
Anlage 3b Qualifizierung und Fortbildung der Zugbegleiter

Präambel

Die Tarifvertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertragswerk dazu beitragen, dass die wichtigsten Qualifikations- und Arbeitsbedingungen als Mindeststandards für das Zugpersonal im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt (Personen- und Güterverkehr sowie Personaldienstleister) sichergestellt werden. Die Absicht ist, dass

(1) die Unternehmen unter vergleichbaren Voraussetzungen mit klaren Spielregeln am Wettbewerb teilnehmen können,

(2) die Wettbewerbsfähigkeit nicht durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung des Personals erreicht wird und

(3) die Wettbewerbsfähigkeit nicht auf Kosten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erreicht wird.

Die Tarifvertragsparteien streben an, dass dieses Tarifvertragswerk als repräsentativer Tarifvertrag zur Auftragsbedingung bei der Vergabe von Eisenbahnverkehrsleistungen zugrunde gelegt wird.

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Rahmentarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der an diesem Tarifvertrag beteiligten Unternehmen (nachfolgend Arbeitgeber genannt), soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet.

c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b), denen eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c übertragen ist.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Auszubildende, Praktikanten und Volontäre.

(2) Einzelne Unternehmen bzw. Betriebe können durch eine von allen Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages gemeinsam abgeschlossene tarifvertragliche Regelung vom Geltungsbereich ausgenommen werden.

Weitere Unternehmen bzw. Betriebe können durch eine von allen Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages gemeinsam abgeschlossene tarifvertragliche Regelung in den Geltungsbereich aufgenommen werden.

(3) Über die Mindestbedingungen dieses Tarifvertrages hinaus können zu Gunsten der Arbeitnehmer weitere Tarifverträge abgeschlossen werden.

(4) a) Dieser Rahmentarifvertrag tritt in den an diesem Tarifvertrag beteiligten Unternehmen nur in Verbindung mit einem jeweils abzuschließenden Haustarifvertrag in Kraft, der diesen Rahmentarifvertrag - ggf. mit Modifikationen gem. Buchst. b) bis d) - ausdrücklich für anwendbar erklären muss, der mit diesem Rahmentarifvertrag verknüpft wird und der die Anpassung der bestehenden haustarifvertraglichen Bestimmungen an die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages regelt.

b) Haustarifverträge nach Buchst. a) können die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages konkretisieren, ergänzen und die in diesem Rahmentarifvertrag festgelegten festen und variablen Entgeltbestandteile nach Maßgabe des Buchst. c) anders verteilen, wobei alle Entgeltbestandteile weiterhin ausgezahlt werden müssen.

c) Bei einer anderen als der in diesem Rahmentarifvertrag festgelegten Verteilung der festen und variablen Entgeltbestandteile muss mindestens das Entgelt gezahlt werden, auf das der Arbeitnehmer bei der Anwendung dieses Rahmentarifvertrages Anspruch hätte. Dies ist mittels einer für jede Tätigkeitsgruppe gesondert und nach jeder Veränderung dieses Rahmentarifvertrages durchzuführenden kollektiven Günstigkeitsprüfung festzustellen. Regelungen im Haustarifvertrag im Rahmen der Bedingungen nach Satz 1 und 2 gehen insoweit den Regelungen dieses Rahmentarifvertrages vor; dies gilt auch in der Zeit der Nachwirkung eines Haustarifvertrages.

d) Haustarifverträge nach Buchst. a) können zur Einführung dieses Rahmentarifvertrages dessen Gesamtniveau befristet absenken, wenn die wirtschaftliche Situation des Unternehmens dies erfordert (Übergangsregelungen). Übergangsregelungen können zu allen Regelungen dieses Rahmentarifvertrages getroffen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Haustarifvertrag nach Buchst. a) einen Stufenplan zur uneingeschränkten Wirksamkeit aller Regelungen dieses Rahmentarifvertrages bzw. von Regelungen nach Buchst. c) beinhaltet. Regelungen im Haustarifvertrag gehen insoweit den Regelungen dieses Rahmentarifvertrages vor; dies gilt auch in der Zeit der Nachwirkung eines Haustarifvertrages.

§ 2
Qualifikation

(1) Eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer ist eine entscheidende Voraussetzung für den sicheren, qualitativ hochwertigen und serviceorientierten Bahnbetrieb. Zur dauerhaften Gewährleistung dieser Voraussetzung haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, geeignete tarifvertragliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese sind in den Anlagen 3a und 3b geregelt. Im Bewusstsein dieses gemeinsamen Zieles vereinbaren sie die nachfolgenden einheitlichen Qualifizierungsbestimmungen für Arbeitnehmer.

(2) Sämtliche Unternehmen im Geltungsbereich stellen für alle beschäftigten Arbeitnehmer die Anwendung der jeweiligen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bestimmungen unabhängig von ihrer tatsächlichen unmittelbaren Geltung sicher.

(3) Die Anlagen 3a und 3b sind Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3
Arbeitszeit

Abschnitt I
Allgemeine Arbeitszeitgrundlagen

(1) a) Die regelmäßige rahmentarifvertragliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen 2.036 Stunden (ab 1. Januar 2018 1.984 Stunden) im Kalenderjahr (Referenzarbeitszeit). Als Teilzeitarbeit gilt ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von weniger als 2.036 Stunden (ab 1. Januar 2018 weniger als 1.984 Stunden) im Kalenderjahr.

b) In Haustarifverträgen kann eine von der Referenzarbeitszeit (Buchst. a) abweichende regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zwischen 1.827 und 2.088 Stunden (betriebliches regelmäßiges Arbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen im Kalenderjahr festgelegt werden. Als Teilzeitarbeit gilt in diesem Fall ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll, das die für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegte regelmäßige haustarifvertragliche Arbeitszeit unterschreitet.

c) In Haustarifverträgen kann ein von Buchst. a) und b) abweichender Arbeitszeitabrechnungszeitraum von maximal zwölf Monaten oder 52 Kalenderwochen festgelegt werden. Dabei gilt für die Festlegung der regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit:

pro Kalendermonat	pro Kalenderwoche
1/12 der Referenzarbeitszeit nach Buchst. a)	1/52,2 der Referenzarbeitszeit nach Buchst. a)

Wird gem. Buchst. b) eine von der Referenzarbeitszeit abweichende regelmäßige tarifliche Arbeitszeit vereinbart, ist die Tabelle nach Satz 2 sinngemäß anzuwenden.

(1a) Ab 1. Januar 2018 gilt: Unabhängig von den Regelungen nach Abs. 1 ist die zulagenpflichtige Überzeit die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über 2.036 Std. im Kalenderjahr geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

(2) Eine Schicht ist die Zeit zwischen zwei Ruhezeiten gem. § 5 ArbZG. Als anzurechnende Arbeitszeit im Sinne des Abs. 1 gilt die Zeit der Schicht abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen.

Ab 1. Januar 2018 gilt: Für den Arbeitnehmer werden für eine Schicht mindestens sechs Stunden Arbeitszeit angerechnet. Ergänzende Regelungen hierzu sind in den Haustarifverträgen zu vereinbaren.

(3) Für Arbeitnehmer beginnt und endet die anzurechnende Arbeitszeit grundsätzlich am Ort des Schichtbeginns (Schichtsymmetrie). Dies gilt nicht für Schichten, an die sich eine auswärtige Ruhezeit anschließt.

Wird die Arbeit in Arbeitszyklen geleistet, gilt abweichend von den vorstehenden Regelungen folgendes: Sollte es aus Gründen, die in der An- und Abreise des Arbeitnehmers liegen, notwendig sein, beginnt und endet der Arbeitszyklus am selben Ort.

(4) Die tägliche Arbeitszeit (§ 3, § 6 Abs. 2, § 11 Abs. 2 ArbZG) des Arbeitnehmers darf zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang - mindestens 30 Prozent - Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft enthält (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1. Buchst. a bzw. Ziff. 4. Buchst. a, § 11 Abs. 2 ArbZG).

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen kann die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen gewährt werden (§ 12 Ziff. 4. ArbZG).

(5) Gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 3. i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit, die der Arbeitnehmer nicht an seinem Dienstort verbringen kann, auf neun Stunden zu verkürzen (auswärtige Ruhezeit), wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines betrieblich festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird. Für Ruhezeiten am Dienstort gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 ArbZG mit der Maßgabe, dass der dort vorgeschriebene Ausgleich innerhalb von vier Wochen erfolgen muss.

(6) 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 zehn zusammenhängende Minuten betragen.

(7) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zusätzlich mit dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit angerechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

Abschnitt II
Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung

(1) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden.

(2) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.

(3) Mindestens zwölf der Ruhetage nach Abs. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschieden, zu dem der Freitag gehört.

(4) Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

Nach einer Arbeitsphase, die länger als 120 Stunden dauert oder in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurde, muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen.

(5) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen

(6) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Abs. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert. Die Regelungen zum Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach Abschnitt III bleiben hiervon unberührt.

Abschnitt III
Persönliche Planungssicherheit

(1) Erster Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Jahresruhetags- und Urlaubsplan (Jahresplanung)

Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Jahresruhetags- und Urlaubsplan, erstmals für das Kalenderjahr 2018, zu erstellen. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben.

Dieser Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthält:

a) den im Rahmen der Urlaubsplanung festgelegten Urlaub, inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden; dabei soll die Urlaubsplanung bis 31. Oktober abgeschlossen sein;

b) arbeitsfreie Tage von Teilzeitarbeitnehmern im Rahmen einer Festlegung der individuellen Arbeitszeitverteilung

sowie außerhalb des Urlaubs:

c) mindestens zwölf freie Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag; Mindestlänge 60 Stunden; beginnend spätestens am Freitag um 24:00 Uhr und endend frühestens am Montag um 4:00 Uhr) im Kalenderjahr (inkl. eines tarifvertraglich geregelten Wochenendes vor dem Hauptjahresurlaub),

d) mindestens sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden,

e) mindestens fünf weitere freie Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden

sowie im Anschluss daran zu planende arbeitsfreie Tage im Rahmen von Blockfreizeiten:

f) zum Überstundenabbau und

g) in Modellen zur Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer.

Vom verbindlichen Jahresruhetags- und Urlaubsplan kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

(2) Zweiter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Ruhetage/Ruhezeiten (Monatsplanung)

Der tarifvertragliche Jahresruhetags- und Urlaubsplan mit seinen verbindlich geregelten Freistellungen bildet die Ausgangssituation für die Schichtplanung.

In der Schichtplanung wird die Arbeitszeit für mehrere Kalenderwochen eines Kalendermonats in einem Wochenrhythmus geplant. Dabei sind die noch nicht im Jahresruhetags- und Urlaubsplan verplanten freien Sonn- und Feiertage sowie sonstige Ruhetage/Ruhezeiten und Ersatzruhetage für Wochenfeiertage in die Schichtplanung einzuarbeiten.

Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

a) Die Schichtplanung wird dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus für die nachfolgenden Kalenderwochen eines Kalendermonats bekannt gegeben. Sie ist für diesen Zeitraum für den zeitlichen Rahmen der Arbeitseinsätze als Arbeitszeitplanung verbindlich. Zeiten außerhalb dieses Rahmens gelten als verbindlich zugesagte Ruhetage/Ruhezeiten.

Protokollnotiz:

Für den Arbeitnehmer soll unabhängig von der Lage der einzelnen Planungsphasen der Kalendermonat als geplanter Zeitraum erkennbar sein.

b) In die Schichtplanung werden die zum Zeitpunkt ihrer Erstellung bekannten Schichten mit ihrem Beginn und Ende eingearbeitet.

c) In der Schichtplanung können diese Schichten von einem maximal zweistündigen Schichtrahmen umgeben werden, der flexibel auf Zeiten vor und/oder nach der Schicht aufgeteilt werden kann. Der Schichtrahmen darf die Dauer der geplanten Schicht nicht um mehr als zwei Stunden und insgesamt 14 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende des Schichtrahmens sind ebenfalls in dieser Schichtplanung festzulegen. Zwischen zwei Schichtrahmen ist eine Ruhezeit zu planen.

d) In die Schichtplanung werden ebenfalls alle bekannten Abwesenheiten des Arbeitnehmers und Vertretungen anderer Arbeitnehmer eingearbeitet, um eine größtmögliche Stabilität der Schichtplanung zu erreichen.

e) Für den notwendigen Vertretungsbedarf sowie für Schichten, deren zeitliche Lage nicht rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Ausübung des Mitbestimmungs-rechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispositionszeiträume in der mitzubestimmenden Schichtplanung hinterlegt. Dispositionszeiträume können in Form von Disposchichten, Dispotagen oder Dispophasen gestaltet werden. Dispositionszeiträume sind mit einem Arbeitszeitwert, mindestens dem arbeits-täglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, zu planen.

Protokollnotiz:

Ist in Haustarifverträgen eine Jahresarbeitszeit vereinbart, errechnet sich der arbeitstägliche Durchschnitt aus 1/261 des arbeitsvertraglichen Arbeitszeit-Solls.

f) Die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume ist auf maximal 20 Prozent aller monatlichen Schichten des Arbeitnehmers beschränkt.

g) Dispositionszeiträume können auch ungleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt werden, soweit dies dem erklärten Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

(3) Dritter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Schichtplanung (Wochenplanung)

Im dritten Schritt wird die Schichtplanung verbindlich konkretisiert. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

a) Dem Arbeitnehmer ist so früh wie möglich, spätestens vier Tage (analog § 12 Abs. 2 TzBfG) vor Beginn des jeweiligen Schichtrahmens, die verbindliche Schicht mitzuteilen. Nach Mitteilung der verbindlichen Schicht entfällt der Schichtrahmen.

b) Auch für Dispositionszeiträume gilt, dass die konkrete Schicht dem Arbeitnehmer so früh wie möglich im Sinne des Buchst. a bekannt zu geben sind. Ist dies nicht möglich, so kann die Frist zur Bekanntgabe aller konkreten Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums reduziert werden. Die Bekanntgabe muss spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen. Sind während eines Dispositionszeitraums auswärtige Übernachtungen zu erwarten, so ist dies dem Arbeitnehmer ebenfalls innerhalb der vorgenannten Fristen anzuzeigen.

c) Abweichungen von dieser Schichtplanung, welche in verbindlich gewordene Ruhezeiten/Ruhetage des Arbeitnehmers eingreifen, können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden.

d) Eine Absage in Form von Ausfall oder Teilausfall von Arbeit bleibt im Rahmen der nachstehenden tarifvertraglichen Regelung (vgl. Abs. 5) möglich.

(4) Alle vorgenannten Planungsschritte unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

Im Rahmen der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG prüft der Betriebsrat in Bezug auf den zweiten und dritten Schritt jeweils auch die Gestaltung der Dispositionszeiträume als Voraussetzung für die Erteilung seiner Zustimmung zu den vorgelegten Schichtplänen.

(5) 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 vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.

b) innerhalb von 24 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 Prozent 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 von Arbeit innerhalb eines Dispositionszeitraums informiert, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e zu 50 Prozent angerechnet.

d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als sechs Stunden, werden sechs Stunden zuzüglich 50 Prozent der über sechs Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

§ 4
Erholungsurlaub / Zusatzurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub

- von 27 Urlaubstagen,
- von 28 Urlaubstagen nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit sowie
- von 29 Urlaubstagen nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.

(2) Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 21:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.

(3) In den Haustarifverträgen sind zu Abs. 1 und Abs. 2 ergänzende Regelungen zu vereinbaren.

§ 5
Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 1a, 1b und 1c. Die Anlagen 1a, 1b und 1c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages. In den Haustarifverträgen nach § 1 Abs. 4 Buchst. a) kann eine tarifliche Ersteingruppierung der bereits beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen werden.

(2) Soweit das spezifische Geschäftsfeld eines Unternehmens dies erfordert, kann das Tätigkeitsgruppenverzeichnis ergänzt werden.

(3) Die Eingruppierung richtet sich nach der ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht, soweit sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nichts Abweichendes ergibt.

Werden dem Arbeitnehmer mehr als zwei Tätigkeiten übertragen und erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 2 geforderte Maß, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

In den Haustarifverträgen nach § 1 Abs. 4 Buchst. a) sind Ausgleichsregelungen für den Fall vorübergehender Ausübung höherwertigerer Tätigkeit zu vereinbaren (Entgeltausgleich). Dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer wiederholt höherwertige Tätigkeiten ausübt.

(4) Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung.

a) Als Berufserfahrung im Sinne der Anlage 2a gilt die Zeit der Tätigkeit als Lokomotivführer ab Ersterwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Lokomotivführer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Lokomotivführer ist unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war.

b) Als Berufserfahrung im Sinne der Anlage 2b gilt die Zeit der Tätigkeit als Zugbegleiter oder Bordgastronom ab Ersterwerb der Qualifikation.

c) Als Berufserfahrung im Sinne der Anlage 2c gilt neben der Zeit in der jeweiligen Tätigkeit auch eine nach Buchst. a) oder b) anerkannte Berufserfahrung.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer gesetzlichen Regelung (z.B. während Elternzeit oder Pflegezeit) führt nicht zu einem Wegfall bzw. einer Reduzierung erworbener oder anerkannter Berufserfahrung im Sinne der Buchst. a) bis c).

In Haustarifverträgen können ergänzende Regelungen getroffen werden.

(5) Berufserfahrung im Sinne des Abs. 4 ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereiches dieses Rahmentarifvertrages erworben wurde.

(6) Haustarifverträge nach § 1 Abs. 4 Buchst. a) können vorsehen, dass Berufserfahrung, die ohne Relevanz für den Arbeitgeber ist, abweichend von den vorstehenden Abs. 4 und 5 nicht oder geringer berücksichtigt wird. Welche Berufserfahrung ohne Relevanz ist, ist in dem jeweiligen Haustarifvertrag im Einzelnen konkret zu definieren.

(7) Bei Höher- und Rückgruppierungen bleibt der Arbeitnehmer in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Berufserfahrung gilt auch in der neuen Entgeltgruppe als anerkannte Berufserfahrung. Im Haustarifvertrag nach § 1 Abs. 4 Buchst. a) kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

§ 6
Entgelt und Zulagen

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt (MTE), das nach Entgeltgruppen (Anlage 1a, 1b bzw. 1c) bemessen wird. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach Anlage 2a, 2b oder 2c. Die Anlagen 2a, 2b und 2c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

(2) In den jeweiligen ergänzenden Haustarifverträgen können ortsbezogene Zulagen zum MTE festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des MTE angezeigt erscheinen lassen.

(3) Das MTE (Abs. 1) basiert auf der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a).

(4) Wird gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) durch einen Haustarifvertrag von der Referenzarbeitszeit nach § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) abgewichen, vermindern oder erhöhen sich die Ansprüche nach Abs. 1 entsprechend.

Protokollnotiz:

Das MTE gem. Anlage 2a - c wird im Falle des Abs. 4 durch die Referenzarbeitszeit (§ 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) dividiert und mit der sich für ein Kalenderjahr ergebenden haustarifvertraglichen Arbeitszeit multipliziert. Die sich ergebenden Werte sind auf volle Euro kaufmännisch auf- oder abzurunden.

(5) 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 die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

(6) Der Arbeitnehmer mit einem individuellen Arbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit (§ 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a), erhält vom MTE den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht. Im Falle des § 3 Abs. 1 Buchst. b) gilt dies entsprechend.

(7) Vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und weitere Zulagen können zusätzlich zum MTE nach den Anlagen 2a, 2b und 2c gezahlt werden. Die Höhen der vermögenswirksamen Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und weitere Zulagen werden in diesen Fällen gegebenenfalls in den ergänzenden Haustarifverträgen vereinbart.

(8) Zusätzlich zum MTE können am Unternehmensgewinn orientierte Jahressonderzahlungen in den ergänzenden Haustarifverträgen vereinbart werden.

(9) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Sonntag erhält der Arbeitnehmer eine Sonntagszulage in Höhe von 4,67 Euro (ab 1. Januar 2018: 4,79 Euro).

(10) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhält der Arbeitnehmer eine Feiertagszulage in Höhe von 5,28 Euro (ab 1. Januar 2018: 5,42 Euro). Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.

Ausführungsbestimmungen über die maßgeblichen gesetzlichen Feiertage sind im Haustarifvertrag zu vereinbaren.

(11) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr erhält der Arbeitnehmer eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 2,80 Euro.

(12) Die zulageberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

(13) Die Zulagen nach Abs. 9 (Sonntagszulage) und Abs. 10 (Feiertagszulage) erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a, 2b

bzw. 2c) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a, 2b bzw. 2c).

(14) Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer Tätigkeit nach Anlage 1a, 1b bzw. 1c eingruppiert ist und der Arbeitnehmer, der für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet wird, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung in Höhe von 6,65 Euro.

(15) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung in Höhe von 50 Prozent seines Monatstabellenentgelts. Die Einzelheiten sind in den Haustarifverträgen zu regeln.

§ 7
Besondere Fürsorgepflicht

(1) Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, haben nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5 Anspruch auf besondere Fürsorge durch den Arbeitgeber. Traumatische Ereignisse sind solche, bei denen in Ausübung der Tätigkeit als Lokomotivführer bzw. als mitfahrendes Personal auf dem Führerstand Personen schwer verletzt bzw. getötet wurden.

(2) Zur besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers eine schnellstmögliche und angemessene psychologische Betreuung durch entsprechend qualifizierte Personen.

(3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis richtet sich die Entgeltfortzahlung nach den jeweiligen haustarifvertraglichen Regelungen.

(4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis länger als sechs Wochen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss).

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 gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

(5) Nachgewiesene Kosten für im Einzelfall von einem Arzt oder von einem Psychologen empfohlene, allgemein anerkannte und nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommene Maßnahmen der Rehabilitation werden bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe von 90 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts erstattet.

§ 8
Verlust der persönlichen Eignung

(1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben Ansprüche nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6.

(2) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder Unternehmen, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen (Qualifizierung) oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar, wenn sie länger als 6 Monate beanspruchen würde. Der Arbeitgeber trägt für erforderliche zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen die notwendigen Kosten.

(3) Für den Fall, dass aufgrund eines traumatischen Ereignisses (§ 7 Abs. 1 Satz 2) oder einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf berufliche Gründe zurückgeht, eine dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit (dFDU) eintritt, gelten ergänzend zu den Abs. 1, 2 und 4 bis 6 folgende Bestimmungen:

a) Die dFDU liegt vor, wenn ein Lokomotivführer nach wiederholter Feststellung eines nach § 16 TfV anerkannten Arztes auf der Basis eines mit dem Krankheitsbild befassten fachärztlichen Gutachtens nicht mehr die gesundheitlichen Voraussetzungen i.S.v. § 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV für den Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins erfüllt.

   Für Zugbegleiter gilt dies sinngemäß mit der Maßgabe, dass auch ein anderer Arzt die wiederholte Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit treffen kann.

b) Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einer dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit und einem beruflichen traumatischem Ereignis (§ 7 Abs. 1 Satz 2) gilt als gegeben, wenn nach einem psychiatrischen Gutachten feststeht, dass der betroffene Arbeitnehmer nach dem Ereignis eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt hat und diese trotz Behandlung in eine chronische psychische Störung übergegangen ist, und aus diesem Grund die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Triebfahrzeugführerscheins nicht mehr erfüllt sind bzw. die gesundheitliche Tauglichkeit bei Zugbegleitern nicht mehr gegeben ist (traumabedingte Fahrdienstuntauglichkeit).

c) Die dFDU beruht bei einem Lokomotivführer auf beruflichen Gründen, wenn ein anerkannter, während der Arbeit erlittener Arbeitsunfall (nicht Wegeunfall) ursächlich für den Gesundheitsschaden ist oder sie nach sozialmedizinischem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit als Lokomotivführer zurückzuführen ist (berufsbedingte Fahrdienstuntauglichkeit). Der Arbeitsunfall ist anerkannt, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger erstattet hat.

   Für Zugbegleiter beruht die dFDU auf beruflichen Gründen, wenn der Zugbegleiter während der Arbeit durch einen körperlichen Angriff einen Gesundheitsschaden erleidet, der ursächlich für die dFDU ist.

d) Die wiederholte medizinische Untersuchung nach Buchst. a) erfolgt frühestens 3 Monate nach der ersten Untersuchung, bei der die Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt wurde. Wird durch die wiederholte medizinische Untersuchung festgestellt, dass die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit innerhalb von zwei Jahren nicht wahrscheinlich ist, so ist die dFDU i.S.v. Buchst. a) festgestellt.

e) Liegt die auf einem traumatischen Ereignis (Buchst. b) oder auf beruflichen Gründen beruhende dFDU (Buchst. c) vor, gilt:

Ab Feststellung der dFDU (Buchst. d) besteht für zehn Monate Bestandsschutz bzgl. des Arbeitsverhältnisses. Die Zahlung von Vergütung in diesem Zeitraum richtet sich nach den gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen. In der Regel wird der Arbeitgeber unmittelbar nach Feststellung der dFDU die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen nach Abs. 2 und die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements beginnen.

f) Vorrangiges Ziel der in Buchst. e) genannten Maßnahmen ist die unbefristete Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers auf einem anderen freien, zumutbaren Arbeitsplatz. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, aktiv an der Erreichung dieses Zieles mitzuwirken.

Zumutbar sind alle vom KoRa-ZugTV NX erfassten Tätigkeiten und für Lokomotivführer alle anderen Tätigkeiten im Unternehmen, für deren Ausübung eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung ist (Facharbeitertätigkeit) bzw. für Zugbegleiter alle anderen Tätigkeiten im Unternehmen, es sei denn, es handelt sich um reine Anlerntätigkeiten, und die dem Arbeitnehmer unbefristet und mit mindestens dem gleichen individuellen Arbeitszeitvolumen übertragen werden können. Handelt es sich um eine Tätigkeit, die niedriger vergütet wird als die bisherige Tätigkeit, findet Abs. 6 Anwendung.

Zumutbar sind Wegezeiten zur Ausübung der neuen Tätigkeit, die die Grenzen des § 140 Abs. 4 SGB III einhalten.

Eine neue Tätigkeit, die nach den vorstehenden Regelungen zumutbar ist, wird nicht dadurch unzumutbar, dass sie von einem anderen Unternehmen angeboten wird, das an den KoRa-ZugTV NX gebunden ist.

g) Konnte dem betroffenen Arbeitnehmer im Zeitraum nach Buchst. e) trotz seiner vorausgesetzten aktiven Beteiligung keine neue unbefristete zumutbare Tätigkeit übertragen werden, und besteht die dFDU weiterhin, so wird ihm der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten, der mit dem Verlust der gesundheitlichen Tauglichkeit begründet wird und mit Ende der der individuell einzuhaltenden Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist wirkt. Bis zum Ablauf der Auslauffrist bestimmen sich die Ansprüche des Arbeitnehmers nach den gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Lehnt der Arbeitnehmer den Abschluss des Aufhebungsvertrages ab, ist eine personenbedingte Kündigung nicht ausgeschlossen, soweit diese nicht durch andere Regelungen ausgeschlossen ist.

h) Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages ist weitestgehend darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Ursache der Beendigung im Regelfall als wichtiger Grund i.S.v. § 159 Abs. 1 SGB III zu bewerten sein kann, so dass möglichst keine arbeitsförderungsrechtlichen Nachteile für den Arbeitnehmer eintreten. Wenn und soweit dies nicht zu vermeiden ist, treffen diese den Arbeitnehmer.

i) Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des Abschlusses des Aufhebungsvertrages Anspruch auf eine Abfindung, die sich unter Zugrundelegung der unmittelbar vor Feststellung der dFDU maßgebenden Entgeltgruppe und Stufe mit dem zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) gültigen Monatstabellenentgelts berechnet, und zwar in Höhe des 24-fachen Betrages im Falle des Buchst. b) für Lokomotivführer und Zugbegleiter, und in Höhe des 12-fachen Betrages ab zwei Jahren Tätigkeit im Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NX bis zwei Jahre Tätigkeit im Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NX in Höhe des 6-fachen Betrages, im Falle des Buchst. c) für Lokomotivführer und Zugbegleiter.

Die Abfindung kann nicht beansprucht werden, wenn das Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit aus anderen Gründen endet (z.B. wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung), oder wenn wegen der dFDU eine Rentenleistung der Berufsgenossenschaft erfolgt. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Vorliegen der Voraussetzungen solche Leistungen zu beantragen.

Die Abfindung kann nicht beansprucht werden bzw. ist zurückzuzahlen, wenn der betroffene Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren nach Feststellung der dFDU seine bisherige Tätigkeit wieder ausübt.

(4) Ist zur Weiterbeschäftigung ein Umzug an einen anderen Ort erforderlich, werden die notwendigen Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugskostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen vom Arbeitgeber getragen.

(5) Abweichend von § 5 gilt nach Verlust und späterer Wiederherstellung der persönlichen Eignung die Berufserfahrung für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag als nicht unterbrochen. Der Zeitraum vom Verlust bis zur späteren Wiederherstellung der persönlichen Eignung selbst zählt für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag nicht zur Berufserfahrung.

(6) Ist bei angenommenem gleich bleibendem individuellen Arbeitszeit-Soll das MTE des Arbeitnehmers im Falle der Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit niedriger als das MTE in der Tätigkeit, die bis zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung ausgeübt wurde, besteht zeitlich befristet für die Dauer eines Jahres Anspruch auf eine Ergänzungszulage. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung noch kein volles Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Der Anspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen dem MTE in der neuen Tätigkeit und 90 Prozent des bisherigen MTE. Für die Berechnung gelten die Verhältnisse an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt oder für diese qualifiziert wird unter der Annahme, dass er bis zum Vortag seine ursprüngliche arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausgeführt hätte. Arbeitnehmer, bei denen das individuelle Arbeitszeit-Soll in der neuen Tätigkeit geringer ist als in der bisherigen Tätigkeit, erhalten die Zulage anteilig, wenn das bisherige Arbeitszeit-Soll aufgrund ärztlichen Attestes nicht mehr abverlangt werden kann; in Haustarifverträgen von Unternehmen mit in der Regel weniger als 50 beschäftigten Lokomotivführern kann Abweichendes vereinbart werden.

Die Ergänzungszulage wird bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte, bei Veränderungen des individuellen Arbeitszeit-Solls, bei Höher- und Rückgruppierungen und bei einem Wechsel der Berufserfahrungsstufe neu berechnet.

Protokollnotiz:

Für den Fall, dass die GDL eine angemessene und wirtschaftlich sinnvolle konkrete Versicherungslösung anbieten kann, stellt die Arbeitgeberseite nach Prüfung derselben in Aussicht, sich daran je Lokomotivführer mit einem Betrag in Höhe von zehn Euro monatlich zu beteiligen; ggf. müssen den Unternehmen Alternativmodelle ermöglicht werden.

§ 9
Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Die konkrete Ausgestaltung bleibt den haustarifvertraglichen Regelungen vorbehalten.

Protokollnotiz:

1. *Betriebliche Altersvorsorge mit vorgeschriebener Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer ist arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge im Sinne des § 9.*

2. *Arbeitgeberfinanzierte Leistungen für eine betriebliche Altersvorsorge, die nur unter der Voraussetzung gewährt werden, dass der Arbeitnehmer eine freiwillige Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersvorsorge vornimmt, sind arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge im Sinne des § 9.*

§ 10
Weitere Bestimmungen

In den Haustarifverträgen sind Ansprüche auf Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung aus persönlichen Gründen zu vereinbaren. Darüber hinaus sind in den Haustarifverträgen Regelungen über die Freistellung für gewerkschaftliche Zwecke mit und ohne Entgeltfortzahlung zu vereinbaren.

§ 11
Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

bleibt frei

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Verlaufe des Jahres 2020 über geeignete Regelungen zu Milderung der Folgen des demografischen Wandels und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zu verhandeln.

§ 12
Einsatz von Leiharbeitnehmern

Die an diesem Tarifvertrag beteiligten Unternehmen verpflichten sich, in ihren Betrieben Leiharbeitnehmer nur zu den im Verhältnis zur Arbeitszeit geltenden Mindestentgeltbedingungen („equal-payment") einzusetzen, die in diesem Tarifvertrag geregelt sind oder die in einem mit der GDL abgeschlossenen Haustarifvertrag geregelt sind, der diesen oder einen gleichwertigen anderen Rahmentarifvertrag ergänzt.

Protokollnotiz:

Aus Gründen des Vertrags- und Vertrauensschutzes gilt die Verpflichtung gem. § 12 in den am Tarifvertrag beteiligten Unternehmen nicht für Leiharbeitnehmer von Verleihern, zu denen die Unternehmen am Tag des Inkrafttretens dieses Rahmentarifvertrages bereits in vertraglichen Beziehungen standen. Für Unternehmen, in denen schon vor Inkrafttreten dieses Rahmentarifvertrages eine entsprechende Regelung wirksam war, gilt für den Vertrags- und Vertrauensschutz der Zeitpunkt, der in der bisherigen Regelung genannt ist.

§ 13
Nachbesserungsklausel

Sollte die GDL mit einem Arbeitgeberverband oder einem anderen Arbeitgeber für den Eisenbahngüter- oder Personenverkehr oder für Personaldienstleister einen Tarifvertrag mit im Niveau unterhalb dieses Rahmentarifvertrages liegenden Bedingungen vereinbaren, besteht die Verpflichtung zur Nachbesserung dieses Rahmentarifvertrages und der in diesem Zusammenhang geschlossenen Regelungen im jeweiligen Haustarifvertrag (Anpassung an die unterhalb dieses Rahmentarifvertrages liegenden Bedingungen). Die Verpflichtung zur Nachbesserung tritt nicht ein beim Abschluss eines den jeweiligen Rahmentarifvertrag in Bezug nehmenden Haustarifvertrages, der vorübergehend das Niveau dieses Rahmentarifvertrages absenkt.

Die GDL ist verpflichtet, die beteiligten Arbeitgeber über solche Abweichungen zu unterrichten, die zur Anwendung dieser Nachbesserungsklausel führen könnten.

§ 14
Laufzeit und Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Juni 2017 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, erstmals zum 31. Dezember 2018 schriftlich gekündigt werden.

(3) Die beteiligten Arbeitgeber können jeder für sich die Kündigung erklären. Die (arbeitgeberseitige) Kündigung wird nur für denjenigen Arbeitgeber wirksam, der sie erklärt. Die Gewerkschaft kann die Kündigung gegenüber jedem beteiligten Arbeitgeber für sich aussprechen. Die (gewerkschaftsseitige) Kündigung wird nur gegenüber denjenigen Arbeitgebern wirksam, denen sie erklärt wurde.

Königswinter-Thomasberg, den 6. Juni 2017

ppa.

National Express Holding GmbH

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

ppa.

National Express Rail GmbH

Anlage 1a
zum KoRa-ZugTV NX

Tätigkeitsgruppenverzeichnis Lokomotivführer

Lokomotivführer

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer, die eisenbahnspezifische Aufgaben wahrnehmen und die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind sowie Arbeitnehmer in der Funktionsausbildung zum Erwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen.

1.0 **Lokomotivführer in Ausbildung** sind Arbeitnehmer, die im Rahmen einer beruflichen Umschulung zum Lokomotivführer ausgebildet werden

1.1 **Lokomotivführer Rangierdienst** sind Arbeitnehmer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse A oder B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 1 oder Klasse 2 bzw.3 der VDV-Schrift 753 sind.

Richtbeispiele:

- Rangierlokomotivführer,
- Bereitstellungslokomotivführer,
- Lokrangierführer

1.2 **Lokomotivführer national** sind Arbeitnehmer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

Richtbeispiele:

- Lokrangierführer,
- Bereitstellungslokomotivführer,
- Lokomotivführer.

1.3 **Lokomotivführer international** sind Arbeitnehmer, die regelmäßig außerhalb Deutschlands eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge innerhalb von Bahnhöfen und auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind und darüber hinaus eine diesbezügliche erforderliche Zusatzausbildung (Auslandsqualifizierung) erfolgreich abgeschlossen haben, die gem. Ausbildungsplan für die jeweilige Auslandsqualifizierung mehr als 40 Unterrichtsstunden Ausbildung (a 45 Minuten), bestehend aus theoretischem Unterricht, der praktischen

Ausbildung und der Prüfungen, umfassen muss; die Zeit die zum Erwerb der Streckenkenntnis benötigt wird, wird hierbei nicht berücksichtigt.

Lokomotivführer für Ausbildung sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Ausbildungslokomotivführer benannt sind und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind und regelmäßig Lokomotivführer oder Arbeitnehmer bzw. Auszubildende in der Ausbildung zum Lokomotivführer fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten oder überwachen.

Richtbeispiele:

- Auslandslokomotivführer,
- Ausbildungslokomotivführer.

1.4 **Abnahmelokomotivführer** sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Abnahmelokomotivführer benannt sind und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind und regelmäßig technische Fahrzeugabnahmen durchführen.

Richtbeispiele:

- Abnahmelokomotivführer.

Soweit es in den Tätigkeitsgruppen 1.3 und 1.4 erforderlich ist, dass Tätigkeiten regelmäßig ausgeübt werden, müssen diese Tätigkeiten nicht überwiegend ausgeübt werden.

Anlage 1b
zum KoRa-ZugTV NX

Tätigkeitsgruppenverzeichnis Zugbegleiter / Bordgastronomie

2.1 **Stewards Bordgastronomie** sind Arbeitnehmer, die den gastronomischem Service im Zug durchführen und / oder Speisen und Getränke zubereiten, jedoch keine Aufgaben der Zugbegleiter wahrnehmen.

Zugbegleiter

Zugbegleiter sind Arbeitnehmer, denen Tätigkeiten im und mit der Zugfahrt unmittelbar zusammenhängende Tätigkeiten am Zug, wie die Betreuung von Fahrgästen und / oder Sicherung von Fahrgeldeinnahmen und ggf. Mitwirkung beim Abfahrauftrag übertragen sind.

2.2 **Zugbegleiter national** sind Arbeitnehmer, denen die Zugbegleitertätigkeiten im nationalen Verkehr übertragen sind.

Richtbeispiele:

- Zugbegleiter,
- Kundenbetreuer,
- Fahrgeldsicherer/ -prüfer

2.3 **Zugbegleiter international** sind Arbeitnehmer, denen regelmäßig die Zugbegleitertätigkeiten über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr übertragen sind und die dabei regelmäßig besondere Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb und / oder Fahrgeldsicherung (Tarifsystem des Auslands) sowie der jeweils zugehörigen Sprache anwenden und eine diesbezügliche Zusatzausbildung, die die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie ggf. Prüfungen beinhaltet, abgeschlossen haben.

Richtbeispiele:

- Zugbegleiter,
- Kundenbetreuer,

Für die Entgeltgruppen 2.2 und 2.3 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

Anlage 1c
zum KoRa-ZugTV NX

Tätigkeitsgruppenverzeichnis Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder und Disponenten

3.1 **Örtliche Disponenten** sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer oder Zugbegleiter/Bordgastronomen oder Fahrzeuge disponieren.

Disposition und Koordination des Betriebsablaufes in der Nahbereichsbedienung oder kurzfristige Personaleinsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten. Tätigkeiten im Zusammenhang mit der betrieblichen Personaleinsatzdisposition, insbesondere:

- Einsatz-, Urlaubs- und Freistellungsplanung unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze oder
- Schichtplanerstellung oder
- Personalbuchführung und Pflege von Stammdaten in EDV-Systemen oder
- kurzfristige Einsatzplanung bei Personalausfallen bzw. Arbeitsschwerpunkten oder
- kurzfristige örtliche Fahrzeugdisposition

oder

3.1 **Praxistrainer/Ausbilder** sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Praxistrainer/Ausbilder benannt sind und die Lokomotivführer oder Zugbegleiter/Bordgastronomen bzw. Auszubildende fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten oder Prüfungen bei diesen Arbeitnehmern abnehmen.

Voraussetzung für Lehrlokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 1.2.

Voraussetzung für Praxistrainer/Ausbilder Zugbegleiter sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 2.2.

3.2 **Überörtliche Disponenten** sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer oder Zugbegleiter/Bordgastronomen oder Fahrzeuge disponieren.

- Überörtliche Disposition und Koordination des Betriebsablaufes und/oder
- Steuerung des wirtschaftlichen Einsatzes im zugeordneten Bereich

oder

3.2 **Teamleiter/Gruppenleiter** sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen u. a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Lokomotivführern oder Zugbegleitern/Bordgastronomen

Voraussetzung für Gruppenleiter Lokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 1.2.

Voraussetzung für Gruppenleiter Zugbegleiter sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 2.2.

Für die Entgeltgruppe 3.2 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

Anlage 2a
zum KoRa-ZugTV NX

Monatstabellenentgelt (MTE)
Lokomotivführer

gültig ab 1. Juni 2017

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.472 €	2.681 €	2.852 €	3.060 €
2	5 bis <10	2.585 €	2.794 €	2.960 €	3.153 €
3	10 bis <15	2.697 €	2.907 €	3.070 €	3.246 €
4	15 bis <20	2.810 €	3.019 €	3.180 €	3.338 €
5	20 bis <25	2.922 €	3.131 €	3.289 €	3.432 €
6	25 bis <30	3.036 €	3.244 €	3.397 €	3.525 €
7	>=30	3.077 €	3.285 €	3.438 €	3.566 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.380 Euro

gültig ab 1. April 2018

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.530 €	2.737 €	2.901 €	3.060 €
2	5 bis <10	2.637 €	2.845 €	3.006 €	3.153 €
3	10 bis <15	2.744 €	2.952 €	3.110 €	3.246 €
4	15 bis <20	2.852 €	3.060 €	3.215 €	3.338 €
5	20 bis <25	2.959 €	3.167 €	3.319 €	3.432 €
6	25 bis <30	3.066 €	3.275 €	3.424 €	3.525 €
7	>=30	3.117 €	3.326 €	3.475 €	3.566 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.380 Euro

gültig ab 1. April 2019

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.585 €	2.794 €	2.950 €	3.060 €
2	5 bis <10	2.681 €	2.890 €	3.045 €	3.153 €
3	10 bis <15	2.777 €	2.986 €	3.140 €	3.246 €
4	15 bis <20	2.874 €	3.083 €	3.234 €	3.338 €
5	20 bis <25	2.970 €	3.179 €	3.329 €	3.432 €
6	25 bis <30	3.066 €	3.275 €	3.424 €	3.525 €
7	>=30	3.127 €	3.336 €	3.485 €	3.566 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.380 Euro

gültig ab 1. April 2020

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.641 €	2.850 €	2.999 €	3.060 €
2	5 bis <10	2.726 €	2.935 €	3.084 €	3.153 €
3	10 bis <15	2.811 €	3.020 €	3.169 €	3.246 €
4	15 bis <20	2.896 €	3.105 €	3.254 €	3.338 €
5	20 bis <25	2.981 €	3.190 €	3.339 €	3.432 €
6	25 bis <30	3.066 €	3.275 €	3.424 €	3.525 €
7	>=30	3.127 €	3.336 €	3.485 €	3.566 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.380 Euro

Die Strukturänderung in den Entgeltgruppen 1.1 bis 1.3 der Anlage 1a wird nicht mit zukünftigen allgemeinen Entgelterhöhungen verrechnet und die Tabellenwerte erhöhen sich insofern jeweils entsprechend bei allgemeinen Entgelterhöhungen ab dem 1. Januar 2019

Anlage 2b
zum KoRa-ZugTV NX

Monatstabellenentgelt (MTE)
Zugbegleiter / Bordgastronomie

gültig ab 1. Juni 2017

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.082 €	2.339 €	2.462 €
2	5 bis <10	2.106 €	2.379 €	2.508 €
3	10 bis <15	2.130 €	2.418 €	2.555 €
4	15 bis <20	2.156 €	2.457 €	2.602 €
5	20 bis <25	2.179 €	2.497 €	2.651 €
6	25 bis <30	2.179 €	2.536 €	2.699 €
7	>=30	2.220 €	2.577 €	2.740 €

gültig ab 1. April 2018

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.082 €	2.339 €	2.462 €
2	5 bis <10	2.121 €	2.389 €	2.517 €
3	10 bis <15	2.161 €	2.439 €	2.572 €
4	15 bis <20	2.201 €	2.489 €	2.627 €
5	20 bis <25	2.241 €	2.539 €	2.682 €
6	25 bis <30	2.281 €	2.589 €	2.737 €
7	>=30	2.321 €	2.639 €	2.792 €

Anlage 2c
zum KoRa-ZugTV NX

Monatstabellenentgelt (MTE)
Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder
und Disponenten

gültig ab 1. Juni 2017

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.060 €	3.331 €
2	5 bis <10	3.153 €	3.447 €
3	10 bis <15	3.246 €	3.563 €
4	15 bis <20	3.338 €	3.680 €
5	20 bis <25	3.432 €	3.796 €
6	25 bis <30	3.525 €	3.912 €
7	>=30	3.566 €	3.953 €

Anlage 3a
zum KoRa-ZugTV NX

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

§ 1
Persönliche Voraussetzungen

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung Eisenbahnfahrzeugführer zu erfüllen:

1. Vorzugsweise Abschluss der mittleren Reife bzw. eines innerhalb der EU anerkannten vergleichbaren Schulabschlusses und

2. erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung, vorzugsweise einer gewerblich-technischen Berufsausbildung und

   Protokollnotiz:

   Ohne erfolgreichen Abschluss einer gewerblich-technischen Berufsausbildung ist der Ausbildung ein Ausbildungsmodul Technische Grundlagen voran zu stellen.

3. erfolgreicher Abschluss eines Eignungstestes, der jeweils erforderlichen medizinischen und psychologischen Untersuchungen sowie des Einstellungsgesprächs.

§ 2
Ausbildungsgrundlagen

Die Ausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer basiert auf den geltenden rechtlichen Bestimmungen und anerkannten Ausbildungsregeln Die Mindestdauer der Ausbildung beträgt 1.250 Unterrichtsstunden a´ 45 Minuten. Die Ausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer umfasst:

- Theorievermittlung
- Praxisvermittlung
- Ausbildungsfahrten

§ 3
Simulatortraining

Jeder Eisenbahnfahrzeugführer absolviert Simulatortrainings. Durch das Simulatortraining wird sichergestellt, dass der Eisenbahnfahrzeugführer seine Handlungen und deren Auswirkungen wirklichkeitsgetreu und interaktiv erleben sowie betriebliche Situationen trainieren kann.

Das Simulatortraining findet im Zeitraum von einem Jahr im Mindestumfang von 120 Minuten statt.

Anlage 3b
zum KoRa-ZugTV NX

Qualifizierung und Fortbildung der Zugbegleiter

Abschnitt I
Ausbildung zum Zugbegleiter

§ 1
Persönliche Voraussetzungen

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung / Umschulung zum Zugbegleiter zu erfüllen:

1. Erfolgreicher Abschluss der Hauptschule oder ein international vergleichbarer anerkannter Schulabschluss.

2. Erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung. Handelt es sich dabei nicht um eine kaufmännische Berufsausbildung, so muss eine entsprechende Vorschaltausbildung gem. § 2 Abs. 1 oder ein Eignungstest zu kaufmännischen Kenntnissen erfolgen.

3. Erfolgreicher Abschluss eines Eignungstests gem. § 2 Abs. 2.

4. Das Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen wird im Rahmen des unternehmensinternen Auswahlprozesses festgestellt, der sich inhaltlich am § 2 orientiert.

§ 2
Weitere Voraussetzungen

(1) Die Vorschaltausbildung besteht aus folgenden Elementen:

a) Kaufmännische Grundlagen,

b) Kunden- und serviceorientiertes Handeln,

(2) Der Eignungstest besteht neben der grundsätzlichen Überprüfung der persönlichen Reife und Eignung des Bewerbers aus folgenden Elementen:

a) Nachweis des Beherrschens der deutschen Sprache in Wort und Schrift,

b) Allgemeinbildung auf dem Gebiet der deutschen und europäischen Staats- und Sozialkunde,

c) Feststellung der psychologischen Eignung,

d) Mathematische und technische Grundkenntnisse.

§ 3
Qualifizierungsgrundlagen

(1) Die Qualifizierung zum Zugbegleiter basiert auf den für das Unternehmen anerkannten Ausbildungsregeln und geltenden Richtlinien. Sie enthält theoretischen Präsenzunterricht und Praxistraining. Die jeweils nachstehend aufgeführten Module sind im jeweils erforderlichen Umfang vor Zulassung zur Prüfung zum Zugbegleiter mindestens zu absolvieren:

a) Rechtsgrundlagen/Beförderungsbedingungen und UVV

b) mobile technische Kassen- und Kommunikationssysteme

c) Kassenvorschriften/Basiswissen Tarif (Fahrpreise, Preissystem)

d) Servicedurchsagen/Fahrgastkommunikation/Umgang mit Fahrgast-Informationssystemen, Verkehrsgeographie

e) Kommunikation und Konfliktmanagement

f) Praxiserfahrungen unter Überwachung sammeln

Das Volumen für die Qualifizierung zum Zugbegleiter soll 320 Unterrichtsstunden nicht unterschreiten. Davon soll der Praxisanteil 30 Prozent nicht überschreiten.

Eine Fremdsprachenausbildung erfolgt nur bei betrieblichen Erfordernissen.

Die jeweils für die Module maßgeblichen Regelungen und Richtlinien werden allen Personen, die die Qualifizierung beginnen, durch das jeweilige Unternehmen zugänglich gemacht.

(2) Die Qualifizierung zum Zugbegleiter mit betrieblichen Aufgaben (Zugführer) beinhaltet darüber hinaus folgende Module

a) Grundlagen des Bahnbetriebes [Signale, Züge bilden und vorbereiten, Rangieren],

b) Züge fahren [Voraussetzungen, Abfahrauftrag, Abläufe am Bahnsteig]

c) Unregelmäßigkeiten im Bahnbetrieb

d) Wagen- und Bremstechnik

e) Zugbetrieb [Zugleitbetrieb und Selbstrettungskonzept]

Das Volumen für die Qualifizierung zum Zugbegleiter mit betrieblichen Aufgaben darf 150 Unterrichtsstunden nicht unterschreiten.

(3) Abhängig von unternehmensspezifischen Gegebenheiten ist es möglich, den Umfang der Ausbildung gem. § 3 Abs. 1 und § 3 Abs. 2 zu verändern, wenn dadurch das zeitliche Gesamtvolumen der Ausbildungsmodule in § 3 Abs.1 und § 3 Abs. 2 unverändert bleibt.

(4) Die Prüfung zum Zugbegleiter erfolgt nach einheitlichen Regelungen und besteht aus

a) einer praktischen Prüfung sowie

b) einer theoretischen Prüfung

Die Prüfungsfragen sind einer entsprechenden unternehmensinternen Datenbank, unter Berücksichtigung gem. Abs. 1 Buchst. a bis f und Abs. 2 Buchst. a bis e zu entnehmen.

(5) Die Prüfung zum Zugbegleiter gilt als bestanden, wenn 70 Prozent der zu erreichenden Punktzahl nachgewiesen werden können. Es dürfen keine sicherheitsrelevanten Wissenslücken bestehen.

Abschnitt II
Fortbildung

§ 4
Regelmäßiger Fortbildungsunterricht

(1) Pro Kalenderjahr ist dem Zugbegleiter der erforderliche Fortbildungsunterricht zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden jährlich nach Vorgaben des Eisenbahnbetriebsleiters und nach aktuellen Anforderungen festgelegt. Das Volumen beträgt in der Regel 16, mindestens jedoch 12 Unterrichtsstunden.

(2) Zugbegleiter mit eisenbahnbetriebsdienstlichen Aufgaben, die diese länger als sechs Monate nicht wahrgenommen haben, erhalten bei Bedarf eine individuell festgelegte Fortbildung.

(3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Zugbegleiter im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.

(4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.

§ 5
Anpassungsqualifizierung

In weiteren Maßnahmen erwirbt der Zugbegleiter die jeweils betrieblich erforderlichen Kenntnisse in Betriebsverfahren, Tarifsystemen sowie weitere sprachliche und kundendienstliche Kenntnisse.

§ 6
Berufserfahrung

Nach bestandener Prüfung zum Zugbegleiter wird angestrebt, diesen entsprechend seiner individuellen Berufserfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen einzusetzen.

Abschnitt III
Weiterbildung

§ 7
Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Freiwillige fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Zugbegleitern werden durch Berücksichtigung bei der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. In diesem Zusammenhang gestellte Anträge auf befristete Absenkung der individuellen Jahresarbeitszeit sind stattzugeben, sofern diesem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Liegen freiwillige Qualifizierungsmaßnehmen im Unternehmensinteresse, werden diese durch den Arbeitgeber finanziell gefördert.

§ 8
Aus- und Fortbildungskosten

Die Aus- und Fortbildungskosten trägt der Arbeitgeber.