

Zwischen den

Unternehmen:

**CFL cargo Deutschland GmbH,
SBB Cargo Deutschland GmbH sowie
Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH**

– einerseits –

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

– andererseits –

wird der folgende

**Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag
(BuRa-LfTV SGV)**

für die Schienenbahnen des Güterverkehrs
in der Bundesrepublik Deutschland

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Qualifikation	5
§ 3 Arbeitszeit	5
§ 3a Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug (gültig ab 1. Januar 2023)	11
§ 4 Erholungsurlaub / Zusatzurlaub	12
§ 5 Eingruppierung.....	12
§ 6 Entgelt und Zulagen	13
§ 7 Besondere Fürsorgepflicht	15
§ 8 Verlust der persönlichen Eignung	16
§ 9 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.....	19
§ 10 Weitere Bestimmungen.....	21
§ 11 Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	22
§ 12 Einsatz von Leiharbeitnehmern.....	22
§ 13 Besonderer Rechtsschutz (gültig ab 1. Juni 2022)	22
§ 14 Nachbesserungsklausel	23
§ 15 Laufzeit und Kündigung	23

Anlagen

Anlage 1a Tätigkeitsgruppenverzeichnis Lokomotivführer.....	25
Anlage 1b Bleibt frei.....	27
Anlage 1c Tätigkeitsgruppenverzeichnis Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten	28
Anlage 2a Entgelttabelle Lokomotivführer	30
Anlage 2b Bleibt frei.....	32
Anlage 2c Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten	33
Anlage 3 Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer	35
Anlage 4 Tarifvertragliche Regelungen von Kurzarbeit.....	36
Anhang Glossar zum BuRa-LfTV SGV	44

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche und männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Geschlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

Präambel

Die Vertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertragswerk dazu beitragen, dass die wichtigsten Qualifikations- und Arbeitsbedingungen als Mindeststandards für die Arbeitnehmer im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt (Güterverkehr) sichergestellt werden. Die Absicht ist, dass:

1. 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 Arbeitnehmer der Betriebe nach Buchst. b), denen eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c übertragen ist.

(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 gem. 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 gem. Buchst. a) 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 gem. Buchst. a).
- d) Haustarifverträge gem. 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 gem. Buchst. a) einen Stufenplan zur uneingeschränkten Wirksamkeit aller Regelungen dieses Rahmentarifvertrages bzw. von Regelungen nach Buchst. c) beinhaltet. Regelungen im Haustarifvertrag gem. Buchst. a) 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 Lokomotivführer ist eine entscheidende Voraussetzung für den sicheren, qualitativ hochwertigen und service-orientierten Bahnbetrieb. Zur dauerhaften Gewährleistung dieser Voraussetzung haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, geeignete tarifvertragliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese sind in der Anlage 3 geregelt. Im Bewusstsein dieses gemeinsamen Zieles vereinbaren sie die nachfolgenden einheitlichen Qualifizierungsbestimmungen für Lokomotivführer.
- (2) Sämtliche Unternehmen im Geltungsbereich stellen alle beschäftigten Lokomotivführer die Anwendung der jeweiligen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bestimmungen unabhängig von ihrer tatsächlichen unmittelbaren Geltung sicher.
- (3) Die Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 3 Arbeitszeit

Abschnitt I Allgemeine Arbeitszeitgrundlagen

- (1) a) Die regelmäßige rahmentarifvertragliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen 1.984 Stunden im Kalenderjahr (Referenzarbeitszeit). Als Teilzeitarbeit gilt ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von weniger als 1.984 Stunden im Kalenderjahr.
- b) In Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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.

- (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.

Für den Arbeitnehmer werden für eine Schicht mindestens sechs Stunden Arbeitszeit angerechnet. Ergänzende Regelungen hierzu sind in den Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) zu vereinbaren.

Ab 1. Januar 2022 gilt: Der Arbeitnehmer darf im Jahr nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Urlaubsanspruchs, abzüglich der durch Überstundenausgleich arbeitsfreien Tage und abzüglich der Tage der Arbeitsunfähigkeit herangezogen werden. Für Zeiträume des Überstundenausgleichs und der Arbeitsunfähigkeit sind für eine ganze Woche fünf Schichten abzuziehen.

- (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.

Bis 10. Dezember 2022 gilt:

- (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.

Ab 11. Dezember 2022 gilt:

- (6) Bleibt frei.
- (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.

- (8) In Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) treffen die Tarifvertragsparteien Regelungen zu Wahlmöglichkeiten des Arbeitnehmers hinsichtlich einer Absenkung seiner individuellen Arbeitszeit, mehr Urlaub oder einer Erhöhung seines Entgelts.

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 zugeschrieben, 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 Abschn. 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 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.

- (1a) Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres, erstmals für das Kalenderjahr 2023, ein Jahresschichtasterplan zu erstellen, welcher der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben. Der Jahresschichtasterplan muss mindestens folgende Planungselemente enthalten:

- a) Alle Planungselemente nach Abs. 1. Dabei ist
 - aa) bei den Ruhetagen nach Abs. 1 Buchst. c) mindestens ein Zeitraum von 52 Stunden und
 - bb) bei den Ruhetagen nach Abs. 1 Buchst. d) bis e) mindestens ein Zeitraum von 40 Stunden

mit exaktem Beginn und Ende zu verplanen. Die Konkretisierung dieser Ruhetage erfolgt in der Monatsplanung.

- b) Sämtliche Ruhetage gem. Abschn. II, soweit noch nicht durch Buchst. a) abgedeckt, sowie sich ggf. weitere aus der Schichtanzahl oder Arbeitszeit ergebende Ruhetage, jeweils mit ihrer Minstdauer und exaktem Beginn und Ende.
- c) Die Zeiträume zwischen den Ruhetagen nach Buchst. a) und b) werden mit einem Arbeitszeitwert und einem Wert zur Anzahl der Schichten hinterlegt. Der Arbeitgeber ist berechtigt bis zu 80 Stunden oberhalb des jährlichen Arbeitszeit-Solls zu planen. Regelungen zur Überstundenbegrenzung in Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) bleiben hiervon unberührt. Mit der Verplanung der Stunden gem. Satz 2 geht ausdrücklich keine Mitbestimmung von Überstunden i. S. v. § 87 Abs. 1 Ziff. 3. BetrVG durch den örtlichen Betriebsrat einher.

Protokollnotiz:

Hinsichtlich der getroffenen Regelungen zum Jahresschichtasterplan besteht Einigkeit unter den Tarifvertragsparteien, dass der Jahresschichtasterplan auf Basis der bisherigen Erfahrungen und dem voraussichtlichen Leistungsvolumen im Planungszeitraum so realistisch wie möglich aufgestellt werden soll.

- d) Der Jahresschichtasterplan bildet die Basis für die Monatsplanung nach Abschn. III Abs. 2. In der jeweiligen Monatsplanung werden die Zeiträume nach Buchst. c) entsprechend konkretisiert. Dabei kann bei Bedarf von den Ruhetagen nach Buchst. b) und von den Werten nach Buchst. c) im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden.
 - e) Der Jahresschichtasterplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht änderbaren Format (z. B. pdf-Datei, Ausdruck auf Papier) zu übermitteln, so dass dieser die Festlegungen der Jahresschichtasterplanung mit der späteren tatsächlichen Disposition abgleichen kann.
 - f) Die weiteren Regelungen von Abschn. III i. V. m. ggf. vorhandenen haustarifvertraglichen Regelungen bleiben unberührt.
- (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 Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispositionszeiträume in der mitzubestimmenden Schichtplanung hinterlegt. Dispositionszeiträume können in Form von Dispositionsschichten, Dispotagen oder Dispophasen gestaltet werden. Dispositionszeiträume sind mit einem Arbeitszeitwert, mindestens dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, zu planen.

Protokollnotiz:

Ist in Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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. 3 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 gem. § 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.

Die Regelungen des Abschn. II und III i. V. m. den Abweichungen und Ergänzungen, die die ergänzenden Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) dazu enthalten können, sind i. S. d. § 77 Abs. 3 BetrVG abschließend geregelt und können nicht durch betriebliche Regelungen geändert, ausgeweitet oder eingeschränkt werden, sofern nicht dieser Tarifvertrag oder ein ergänzender Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) eine ausdrückliche Öffnungsklausel i. S. v. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG enthält und ergänzende Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Die Mitbestimmungsrechte des örtlichen Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bleiben unberührt.

- (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.

§ 3a

Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug (gültig ab 1. Januar 2023)

- (1) Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der Lokomotivführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Lokomotivführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.
- (2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht neun Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens drei Stunden in den Zeitraum 23:00 bis 6:00 Uhr fällt, acht Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage acht Stunden nicht überschreiten.
- (3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 ½ Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens zehn Minuten andauert.

§ 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,
 - 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 i. H. v. vier Minuten, pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 21:00 bis 6:00 Uhr (ab 1. Juli 2023: 20:00 bis 6:00 Uhr). Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.
- (3) In den Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) sind zu Abs. 1 und 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) kann eine tarifliche Erst-eingruppierung 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 gem. § 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 Eisenbahninfrastruktur-unternehmen. 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 2c gilt neben der Zeit in der Tätigkeit als Disponent auch eine nach Buchst. a) oder als Zugbegleiter 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) und b).

In Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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 Geltungsbereichs dieses Rahmentarifvertrages erworben wurde.
- (6) Haustarifverträge gem. § 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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 gem. § 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) 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, 2b und 2c 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 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) gilt dies entsprechend.
- (7) Vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und weitere Zulagen können zusätzlich zum MTE nach Anlage 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) vereinbart.
- (8) Zusätzlich zum MTE können am Unternehmensgewinn orientierte Jahressonderzahlungen in den ergänzenden Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) vereinbart werden.
- (9) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Sonntag erhält der Arbeitnehmer eine Sonntagszulage i. H. v. 5,01 Euro (ab 1. Januar 2022: 5,72 Euro; ab 1. März 2023: 5,82 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 i. H. v. 5,67 Euro (ab 1. Januar 2022: 6,25 Euro; ab 1. März 2023: 6,36 Euro). Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.

Ausführungsbestimmungen über die maßgeblichen gesetzlichen Feiertage sind im Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) zu vereinbaren.

- (11) a) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr (ab 1. Juli 2023: 20:00 bis 6:00 Uhr) erhält der Arbeitnehmer eine Nachtarbeitszulage i. H. v. 2,80 Euro (ab 1. Januar 2022: 3,38 Euro; ab 1. März 2023: 3,44 Euro).
- b) Ab 1. Juli 2023 gilt: Über Buchst. a) hinaus erhält der Arbeitnehmer für jede Schicht
 - aa) die nach 0:00 und vor 4:00 Uhr beendet wird, eine Zulage i. H. v. 3,66 Euro,
 - bb) die nach 24:00 und vor 4:00 Uhr begonnen wird, eine Zulage i. H. v. 7,32 Euro.
- (12) Der Arbeitnehmer erhält für Überzeitarbeit eine Überzeitzulage i. H. v. 25 Prozent seines individuellen Stundensatzes auf Basis des Monatstabellenentgeltes.

- (13) 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.
- (14) Ab 1. November 2023 gilt: Die Zulagen nach Abs. 9 (Sonntagszulage), Abs. 10 (Feiertagszulage) und Abs. 11 Buchst. a) und b) (Nachtarbeitszulagen) erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a, 2b und 2c) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a, 2b und 2c).
- (15) 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 i. H. v. 6,65 Euro.
- (16) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung i. H. v. 50 Prozent seines Monatstabellenentgelts. Die Einzelheiten sind in den Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) zu regeln.
- (17) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig. Die weiteren Regelungen hierzu ergeben sich aus der Anlage 4. Die Anlage 4 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 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. auf Veranlassung des Arbeitgebers 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 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 sechs 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.
- b) Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einer dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit und einem beruflichen traumatischen 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.

- d) Die wiederholte medizinische Untersuchung nach Buchst. a) erfolgt frühestens drei 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 BuRa-LfTV SGV erfassten Tätigkeiten und für Lokomotivführer alle anderen Tätigkeiten im Unternehmen, für deren Ausübung eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung ist (Facharbeitertätigkeit) 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 BuRa-LfTV SGV 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 Auslaufrist wirkt. Bis zum Ablauf der Auslaufrist 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 in Höhe des 12-fachen Betrages ab zwei Jahren Tätigkeit im Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV beim jeweiligen Arbeitgeber, bis zwei Jahre Tätigkeit im Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV beim jeweiligen Arbeitgeber in Höhe des 6-fachen Betrages, im Falle des Buchst. c) für Lokomotivführer.

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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) von Unternehmen mit in der Regel weniger als 50 beschäftigten Arbeitnehmern 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.

- (7) Ab 1. Januar 2022 gilt: Der Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit (vorübergehende Fahrdienstuntauglichkeit) nicht mehr ausüben kann und bei dem keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit attestiert ist, hat dem Grunde nach Entgeltanspruch, sofern er seine Arbeitsleistung aktiv anbietet. Wenn ihm eine zumutbare, ggf. auch geringwertigere, andere Tätigkeit angeboten wird, ist er verpflichtet, diese zu übernehmen. In diesem Fall richtet sich sein Entgeltanspruch weiterhin nach den Bestimmungen des BuRa-LfTV SGV i. V. m. diesen ergänzenden Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) (somit einschl. der für die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit anfallenden arbeitszeit- / tätigkeitbezogener Zulagen) in der Höhe und Struktur, als wäre die vorübergehende Fahrdienstuntauglichkeit nicht eingetreten.

Bietet der Arbeitgeber keine Beschäftigung an, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung seines Monatstabellenentgelts zuzüglich der regelmäßig zu zahlenden in Monatsbeträgen festgelegten sonstigen Entgeltbestandteile sowie der jährlichen Zuwendung. Satz 3 gilt entsprechend.

Protokollnotiz:

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

§ 9

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich 2,4 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts, für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 mindestens jedoch 50,00 Euro. Der Teilzeitarbeitnehmer erhält diesen Mindestbetrag anteilig im Verhältnis seines arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls zur Referenzarbeitszeit.

In Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) kann eine von Unterabs. 1 Satz 2 abweichende Berechnungsbasis vereinbart werden, solange der Arbeitgeberbeitrag oder das Volumen des Arbeitgeberbeitrages die Gesamtbeitragshöhe nach Unterabs. 1 Satz 2 erreicht wird.

Die Unverfallbarkeit der nach Unterabs. 1 und 2 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - von ihrem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger haben.
- (3) Übersteigt die Zahlung des AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG), erhält der Arbeitnehmer den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag des Arbeitnehmers wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Nr. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag in

Höhe von weiteren vier Prozent der BBG nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

- (4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Abweichend von Satz 1 hat der Arbeitnehmer, der unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis aufnimmt bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anspruch auf den AGbAV ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses.
- (5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- (6) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 5 hat der
 - a) Arbeitnehmer, der einer fortgeführten öffentlich-rechtlichen Altersversorgungsregelung unterfällt (z. B. Pflichtversicherung in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See)
 - b) Arbeitnehmer, der in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht,
 - c) Arbeitnehmer, dessen vereinbarte Arbeitszeit zehn Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit nicht übersteigt,
 - d) Arbeitnehmer, der als Beamte gem. Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt ist,
 - e) Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach der Lohnsteuerklasse VI behandelt werden muss.
- (7) Soweit der Arbeitgeber arbeitgeberfinanzierte Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG an einen Versorgungsträger leistet, reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung um den Arbeitgeberbeitrag.

Der Höchstbetrag nach Abs. 3 Satz 1 wird zunächst durch den Arbeitgeberbeitrag ausgefüllt.

Bei einer bereits bestehenden Brutto-Entgeltumwandlungsvereinbarung gem. § 3 Nr. 63 EStG reduziert sich somit der bereits vereinbarte Umwandlungsbetrag um den über den Höchstbetrag nach Abs. 3 Satz 1 hinausgehenden Betrag.
- (8) Ergänzende bzw. abweichende Regelungen zu einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge (Abs. 1 bis 7) können in Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) vereinbart werden.

Protokollnotizen:

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

- (1) In den Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) sind Ansprüche auf Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung aus persönlichen Gründen zu vereinbaren. Darüber hinaus sind in den Haustarifverträgen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) Regelungen über die Freistellung für gewerkschaftliche Zwecke mit und ohne Entgeltfortzahlung zu vereinbaren.
- (2) Ab 1. Januar 2022 gilt: Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer die befristete oder unbefristete teilweise oder ganze Freistellung zur Übernahme einer Tätigkeit bei der GDL beantragt. In diesen Fall liegt ein betriebliches Interesse an der Freistellung vor. Eine Ablehnung ist nur bei dringenden betrieblichen Gründen möglich.

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung richtet sich nach den Regelungen der Haustarifverträge gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a). Der Arbeitnehmer hat während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit er unter eine entsprechende Regelung fällt.

Für Lokomotivführer wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gem. Unterabs. 1 Satz 2 bei der GDL Anspruch auf zehn Bildungstage pro Kalenderjahr hat. Die Bildungstage dienen dem Lizenzerhalt eines Lokomotivführers. Die GDL zahlt für diese zehn Bildungstage das entsprechende Entgelt fort. Die jeweiligen Arbeitgeber organisieren die Bildungstage in Abstimmung mit dem beurlaubten Arbeitnehmer und übernehmen die Kosten der Bildungstage

- (3) Ab 1. Januar 2022 gilt: Werden im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung (einschließlich der Wege von und zur Arbeit) Zeugenaussagen o. ä. vor Gericht oder bei Behörden notwendig, gilt folgendes:
- a) Hat der Arbeitnehmer am Tag der Ladung Urlaub oder eine Ruhezeit bzw. einen Ruhetag ist die für die Wahrnehmung dieses Termins erforderliche Abwesenheitszeit vom Verlassen bis zur Rückkehr der eigenen Wohnung wie eine Schicht zu bewerten. Die Regelungen zur Mindestschichtanrechnung finden keine Anwendung. Der entfallene Urlaubs- bzw. Ruhetag ist in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer zu einem anderen Zeitpunkt nachzugewähren.
 - b) Erfolgt die Wahrnehmung des Termins aufgrund einer behördlichen Anweisung unmittelbar vor Beginn oder im Anschluss einer Schicht, so ist die dafür aufgewendete Zeit als Schichtverlängerung zu werten.
 - c) Sofern die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Termins anfallenden Fahrtkosten nicht durch Dritte übernommen werden, trägt der Arbeitgeber die anfallenden Kosten in vollem Umfang.

- d) Soweit dem keine beamtenrechtlichen Gründe entgegenstehen, gelten die vorgenannten Regeln für Beamte entsprechend.
- e) Verdienstaussfälle oder Fahrtkosten hat sich der Arbeitnehmer vorrangig vom Gericht oder der Behörden erstatten zu lassen.

§ 11

Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Bleibt frei.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Verlaufe des Jahres 2023 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

- (1) 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) geregelt sind, der diesen oder einen gleichwertigen anderen Rahmentarifvertrag ergänzt.

Protokollnotiz:

Aus Gründen des Vertrags- und Vertrauensschutzes gilt die Verpflichtung gem. Abs. 1 in den am Tarifvertrag beteiligten Unternehmen nicht für Leiharbeitnehmer von Verleihern, zu denen die Unternehmen am 1. Januar 2011 bereits in vertraglichen Beziehungen standen. Für Unternehmen, die diesem Tarifvertrag nach dem 1. Januar 2011 beitreten, kann ein späterer Stichtag im Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) festgelegt werden.

- (2) Die Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG wird auf 60 Monate verlängert, wenn beim Verleiher ein mit der GDL abgeschlossener Tarifvertrag für die Leiharbeitnehmer gilt. Ist das nicht der Fall bleibt es bei der Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG (18 Monate).

§ 13

Besonderer Rechtsschutz (gültig ab 1. Juni 2022)

- (1) Der Arbeitnehmer erhält durch den Arbeitgeber die notwendige Unterstützung, um zivilrechtliche Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstanden sind (z. B. durch gewalttätige Übergriffe oder bei Eisenbahnunfällen), gegenüber Dritten sachgerecht durchsetzen zu können.

- (2) Dies umfasst die Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem geeigneten Rechtsbeistand. Erstattungsfähig sind die erforderlichen Kosten der Rechtsberatung und Rechtsverfolgung. Hierzu zählen die Gebühren von Rechtsanwälten nach dem RVG für die außergerichtliche und gerichtliche Wahrnehmung der rechtlichen Interessen, die jeweiligen Gerichtskosten und Kosten für gerichtliche bestellte Sachverständige. Das gilt für alle Instanzen.
- (3) Etwaige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile des Arbeitnehmers durch die Gewährung des Rechtsschutzes werden durch den Arbeitgeber ausgeglichen.

Protokollnotizen:

1. *Die Bestimmungen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*
2. *Die Umsetzung von § 13 kann auch durch eine arbeitgeberfinanzierte Versicherungslösung erfolgen.*

§ 14

Nachbesserungsklausel

Sollte die GDL mit einem Arbeitgeberverband oder einem anderen Arbeitgeber für den Eisenbahngüterverkehr 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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) (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 gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a), der vorübergehend das Niveau des in Bezug genommenen Rahmentarifvertrages absenkt.

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

§ 15

Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2021, für die CFL cargo Deutschland GmbH rückwirkend zum 1. Juli 2021, in Kraft und ersetzt den BuRa-LfTV SGV vom 3. Mai 2018 / 20. Juni 2018 sowie den BuRa-LfTV CFL cargo vom 1. Juni 2021.
- (2) Abweichend von Abs. 1 tritt § 6 Abs. 17 und Anlage 4 am 1. Januar 2022 in Kraft
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Oktober 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Abs. 2 kann § 6 Abs. 17 i. V. m. Anlage 4 durch die beteiligten Arbeitgeber gesondert, in den Fristen gem. Abs. 2, gekündigt werden. Im Falle der arbeitgeberseitigen Kündigung ist die Nachwirkung ausgeschlossen.

- (5) 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.

Duisburg / Frankfurt am Main / Flensburg / Lippstadt, den 7. April 2023

CFL cargo Deutschland GmbH

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

.....
(Jan Bach)
Geschäftsführer

.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Holger Bahnsen)
Prokurist

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

SBB Cargo Deutschland GmbH

.....
(Götz Jesberg)
Geschäftsführer

.....
(Katharina Götde)
Leiterin Personal

Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH

.....
(André Pieperjohanns)
Geschäftsführer

.....
(Marcus Hinterland)
Leiter Personal und Recht

**Anlage 1a
zum BuRa-LfTV SGV**

**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 eigenverantwortlich 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.

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 (à 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 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 BuRa-LfTV SGV**

Bleibt frei.

**Anlage 1c
zum BuRa-LfTV SGV**

**Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten**

- 3.1 **Örtliche Disponenten** sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer 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 Personalausfällen 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 fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten oder Prüfungen bei diesen Arbeitnehmern abnehmen.

Voraussetzung für Lehrlokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 1.2.

- 3.2 **Überörtliche Disponenten** sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer 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.

Voraussetzung für Gruppenleiter Lokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 1.2.

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 BuRa-LfTV SGV**
**Monatstabellenentgelt (MTE)
Lokomotivführer**

gültig ab 1. Januar 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.761 €	2.980 €	3.135 €	3.199 €
2	5 bis <10	2.850 €	3.069 €	3.224 €	3.296 €
3	10 bis <15	2.939 €	3.157 €	3.313 €	3.394 €
4	15 bis <20	3.028 €	3.246 €	3.402 €	3.490 €
5	20 bis <25	3.117 €	3.335 €	3.491 €	3.589 €
6	25 bis <30	3.206 €	3.424 €	3.580 €	3.686 €
7	>=30	3.269 €	3.488 €	3.644 €	3.727 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.489 Euro

gültig ab 1. Januar 2022 (wirkt bei CFL cargo ab 1. September 2022)

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.844 €	3.069 €	3.229 €	3.295 €
2	5 bis <10	2.936 €	3.161 €	3.321 €	3.395 €
3	10 bis <15	3.027 €	3.252 €	3.412 €	3.496 €
4	15 bis <20	3.119 €	3.343 €	3.504 €	3.595 €
5	20 bis <25	3.211 €	3.435 €	3.596 €	3.697 €
6	25 bis <30	3.302 €	3.527 €	3.687 €	3.797 €
7	>=30	3.367 €	3.593 €	3.753 €	3.839 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.564 Euro

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.897 €	3.127 €	3.291 €	3.357 €
2	5 bis <10	2.990 €	3.221 €	3.384 €	3.459 €
3	10 bis <15	3.085 €	3.314 €	3.476 €	3.561 €
4	15 bis <20	3.177 €	3.407 €	3.571 €	3.663 €
5	20 bis <25	3.270 €	3.501 €	3.664 €	3.765 €
6	25 bis <30	3.363 €	3.594 €	3.757 €	3.867 €
7	>=30	3.431 €	3.661 €	3.825 €	3.912 €

MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.610 Euro

**Anlage 2b
zum BuRa-LfTV SGV**

Bleibt frei.

**Anlage 2c
zum BuRa-LfTV/SGV**
**Monatstabellenentgelt (MTE)
Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder und Disponenten**

gültig ab 1. Januar 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufs-erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.199 €	3.483 €
2	5 bis <10	3.296 €	3.604 €
3	10 bis <15	3.394 €	3.725 €
4	15 bis <20	3.490 €	3.848 €
5	20 bis <25	3.589 €	3.969 €
6	25 bis <30	3.686 €	4.090 €
7	>=30	3.727 €	4.133 €

gültig ab 1. Januar 2022 (wirkt bei CFL cargo ab 1. September 2022)

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufs-erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.295 €	3.587 €
2	5 bis <10	3.395 €	3.712 €
3	10 bis <15	3.496 €	3.837 €
4	15 bis <20	3.595 €	3.963 €
5	20 bis <25	3.697 €	4.088 €
6	25 bis <30	3.797 €	4.213 €
7	>=30	3.839 €	4.257 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.357 €	3.655 €
2	5 bis <10	3.459 €	3.782 €
3	10 bis <15	3.561 €	3.910 €
4	15 bis <20	3.663 €	4.037 €
5	20 bis <25	3.765 €	4.165 €
6	25 bis <30	3.867 €	4.292 €
7	>=30	3.912 €	4.337 €

**Anlage 3
zum BuRa-LfTV SGV**

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

**§ 1
Persönliche Voraussetzungen**

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung als 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 à 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 zwei Jahren im Mindestumfang von 240 Minuten statt.

**Anlage 4
zum BuRa-LfTV SGV**

Tarifvertragliche Regelung von Kurzarbeit

Präambel

Für den Fall der Einführung von Kurzarbeit haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, die Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Notlagen zu schützen und den Bestand der Arbeitsverhältnisse zu garantieren. Hieran orientiert, haben sich die Tarifvertragsparteien für auf die nachfolgenden tarifvertraglichen Regelungen geeinigt:

§ 1

Besonderer Geltungsbereich

- (1) Diese Regelungen gelten im Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV.
- (2) Kurzarbeit kann nicht
 - a) für leitende Angestellte,
 - b) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes endet durch Befristung, Kündigung oder Aufhebungsvertrag,
 - c) für geringfügig Beschäftigte,
 - d) für Arbeitnehmer in Altersteilzeit,
 - e) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Elternzeit), bis zur Wiederaufnahme der Arbeit,
 - f) für langzeiterkrankte Arbeitnehmer, die zu Beginn der Kurzarbeit bereits mehr als sechs Wochen erkrankt sind, bis zu ihrer Genesung und
 - g) für Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen, ausgenommen, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG) sowie
 - h) für Arbeitnehmer, die Elterngeld beziehen,angeordnet werden.
- (3) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach den gesetzlichen Maßgaben (insbesondere SGB III und ggf. ergänzende Gesetze und Verordnungen) unter Beachtung der nachfolgenden Regelungen zulässig.

§ 2

Einführung von Kurzarbeit

- (1) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe, Betriebsteile oder sonst abgrenzbare Organisationseinheiten, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.
- (2) Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Auf die Anlage zu diesem Tarifvertrag wird hingewiesen.
- (3) Kurzarbeit oberhalb von null Prozent des individuellen Arbeitszeitsolls des Arbeitnehmers soll, sofern betrieblich möglich, durch verblockte Arbeits- und Freizeitphasen umgesetzt werden.

§ 3 Ankündigung

- (1) Die Einführung von Kurzarbeit soll i. d. R mit einer Frist von sieben Kalendertagen angekündigt werden. Auf § 9 Abs. 3 wird verwiesen. Die Bekanntmachung der Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.
- (2) Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden. § 2 findet in diesem Fall erneut Anwendung.

§ 4 Urlaubsabwicklung

- (1) Für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erfolgt die Urlaubsabwicklung entsprechend des ausgehändigten Jahresruhetags- und Urlaubsplans für das jeweilige Kalenderjahr.
- (2) Kurzarbeit darf bei den einzelnen Arbeitnehmern grundsätzlich erst dann angeordnet werden, wenn alle Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr abgebaut wurden. Zum Urlaubsabbau schafft der Arbeitgeber die dafür notwendigen Möglichkeiten. Der Zeitraum des Abbaus soll im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden. Kann kein Einvernehmen hergestellt werden, kann der Arbeitgeber den Urlaubsabbau anordnen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Verteilung der Arbeitszeit bleibt unberührt.
- (3) Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt ungekürzt weitergezahlt. Kurzarbeit wird durch Urlaub unterbrochen.

§ 5 Bezahlung

- (1) Den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern wird ihr individuelles Monatstabellenentgelt (MTE) für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als zehn Prozent herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich zehn Prozent unterbleibt die Kürzung.
- (2) Wenn die Agentur für Arbeit den Anspruch KuG ablehnt, bleibt es bei der Kurzarbeit. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber anstelle der Agentur für Arbeit das KuG zuzüglich des Zuschusses gem. § 6.
- (3) Der Arbeitgeber zahlt das KuG und den Zuschuss zum KuG gem. § 6 zusammen mit dem individuellen MTE im laufenden Monat zum jeweils vereinbarten Zahlungstermin.

§ 6 Zuschuss zum KuG

- (1) Die Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind, erhalten zu der Summe aus dem gekürzten individuellen MTE und dem KuG einen Zuschuss.
- (2) Der Zuschuss gem. Abs. 1 wird wie folgt bemessen: Die Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber zum gekürzten Entgelt und dem KuG eine Aufstockung auf 90 Prozent des individuellen Nettoentgelts. Das individuelle Nettoentgelt bemisst sich nach dem Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmer in den drei vollen abgerechneten Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben.

Für das Bruttoarbeitsentgelt gilt: Arbeitsentgelt und Zuschläge für Mehrarbeit/Überstunden sowie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleiben außer Betracht (vgl. § 106 Abs. 1 SGB III).

Abgesehen davon fließen beispielsweise in das Bruttoarbeitsentgelt ein:

- a) das MTE,
- b) die Fahrentschädigung,
- c) Ausbildungs-/Ausbilderzulagen,

und es fließen beispielsweise nicht ein:

- a) Zulagen für Sonntags- und Feiertags- und Nachtarbeit,
- b) Verpflegungspauschalen,
- c) Auslagenerstattungen.

- (3) Bei der Berechnung der Höhe der jährlichen Zuwendung (§ 6 Abs. 16 BuRa-LfTV SGV) bleiben durch Kurzarbeit bedingte Kürzungen des individuellen MTE außer Betracht. Dies gilt sinngemäß für weiteres Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird (analog § 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III).

§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Ankündigungsfrist, des Zeitraums der Kurzarbeit und innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit sind ordentliche Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen. Kündigungen aus anderen Gründen (z. B. verhaltensbedingte Kündigungen, Kündigungen während der Probezeit) bleiben hiervon unberührt.
- (2) Arbeitnehmer, deren befristeter Arbeitsvertrag nachweislich aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen.

§ 8 Ausgleich von Zeitkonten

- (1) Zeitguthaben der Arbeitnehmer sind durch Freizeitausgleich abzubauen, soweit dies durch § 96 Abs. 4 SGB III als Voraussetzung für den Anspruch auf KuG zwingend vorgeschrieben ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs. Können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs einigen, bestimmt der Betriebsrat mit.

Hinweis zu Satz 1:

Auszug aus § 96 Abs. 4 SGB III:

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. ...,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,
3. ...,
4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Zeitguthaben aus den vergangenen Abrechnungszeiträumen der Jahresarbeitszeit gelten als Zeitguthaben gem. § 96 Abs. 4 Nr. 5 SGB III (Zeitguthaben, die länger als ein Jahr unverändert Bestand haben).

- (2) Während der Ankündigungsfrist und des Zeitraums der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden.
- (3) Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden während der Kurzarbeit ist ausgeschlossen.

§ 9

Tariflicher Regelungsvorbehalt

- (1) Die Bestimmungen dieser Anlage sind Betriebsnormen im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG. Sie gelten daher für alle Betriebe, deren Arbeitgeber der gesetzlichen Tarifbindung unterliegt.
- (2) Vorbehaltlich der Abs. 3 und 4 sind alle Regelungen dieser Anlage abschließend getroffen und können nicht durch betriebliche Regelungen geändert, ausgeweitet oder eingeschränkt werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (3) Von § 3 darf im Rahmen von Betriebsvereinbarungen abgewichen werden.
- (4) Von § 6 darf im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.
- (5) Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien, die Musterbetriebsvereinbarung gem. Anlage als Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb zu nutzen.

**Anlage zu
Anlage 4 BuRa-LfTV SGV**

Musterbetriebsvereinbarung zur Anlage 4 BuRa-LfTV SGV

Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien, die nachfolgende Musterbetriebsvereinbarung als Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb zu nutzen.

Betriebsvereinbarung

Zwischen.....,

vertreten durch

.....,

.....

und

dem Betriebsrat,

vertreten durch

.....,

.....

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG,
in Verbindung mit den tarifvertraglichen Regelungen
zur Kurzarbeit im BuRa-LfTV SGV folgende

Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

abgeschlossen:

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung soll in der aktuellen Beschäftigungs- und Leistungssituation mit den nachstehenden Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit einen reibungslosen Ablauf der Kurzarbeit der betroffenen Beschäftigtengruppen mit dem Ziel regeln,

- eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze zu erreichen und
- die eingearbeitete Belegschaft im Betrieb zu erhalten.

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird die Anlage 4 BuRa-LfTV SGV mit den auf der betrieblichen Ebene noch notwendigen Inhalten ausgestaltet.

Die Betriebsparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich dabei nur um einen vorübergehenden und kurzzeitigen Arbeitswegfall handelt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes (nachstehend als Arbeitnehmer/innen bezeichnet), mit Ausnahme der in Abs. 2 benannten Arbeitnehmer/innen.
- (2) Von der Kurzarbeit sind folgende Arbeitnehmer/innen ausgeschlossen:
 - leitende Angestellte,
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes endet durch Befristung, Kündigung oder Aufhebungsvertrag,
 - geringfügig Beschäftigte,
 - Arbeitnehmer in Altersteilzeit,
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit,
 - langzeiterkrankte Arbeitnehmer, die zu Beginn der Kurzarbeit bereits mehr als sechs Wochen erkrankt sind, bis zu ihrer Genesung,
 - Arbeitnehmer während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen, ausgenommen, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG) eintritt,
 - Arbeitnehmer, die Elterngeld beziehen und
 - Auszubildende.

§ 2 Information und Beteiligung des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend entsprechend der nachfolgend aufgeführten Punkte informiert und gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG beteiligt:

- a) Beginn und Ende der Kurzarbeit (Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung),
- b) davon betroffene Arbeitnehmer/innen, Betriebsteile und Abteilungen (Anlage 2 zu dieser Betriebsvereinbarung),
- c) Umfang der Arbeitsreduzierung und die Veränderungen der Arbeitsreduzierung für die Arbeitnehmer/innen (Anlage 2 zu dieser Betriebsvereinbarung) und

- d) Lage, Dauer und Verteilung der reduzierten Arbeitszeiten (Anlage 3 zu dieser Betriebsvereinbarung).

Konkrete Regelungen werden in den Anlagen 1, 2 und 3 zu dieser Betriebsvereinbarung getroffen.

§ 3 Information der Arbeitnehmer

- (1) Die Arbeitnehmer/innen werden von der Arbeitgeberin unverzüglich nach Abschluss dieser Vereinbarung über die betriebliche Anwendung der Kurzarbeit im Betrieb umfassend informiert.
- (2) Die Information der Arbeitnehmer/innen über die Einführung, Lage und Verteilung von Kurzarbeit im Betrieb erfolgt für die einzelnen Betriebe, Betriebsteile oder sonst abgrenzbare Organisationseinheiten sowie über die konkret einbezogenen Arbeitnehmer/innen durch die Arbeitgeberin ... Kalendertage vor Beginn der Kurzarbeitsperiode in betriebsüblicher Weise.
- (3) Die Arbeitgeberin informiert die betroffenen Arbeitnehmer/innen über die jeweils für sie geltenden tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit.

§ 4 Betriebliche Bildung

- (1) Die Berufsausbildung wird ohne Einschränkungen fortgesetzt und alle geplanten und notwendigen Maßnahmen der Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen des Betriebes einschließlich der von Arbeitnehmern in Funktionsausbildung werden gewährleistet, soweit dem behördliche Anordnungen oder gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.
- (2) Darüber hinaus hat die Arbeitgeberin bei der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung während der Ausfallzeiten zu erfragen.
- (3) Zeiten der Nichtbeschäftigung sind vorrangig für die berufliche Weiterbildung zu nutzen. Hierfür hat die Arbeitgeberin entsprechend geeignete Angebote zu unterbreiten.

§ 5 Verteilung der Arbeitszeit bei Kurzarbeit

- (1) § 2 Abs. 3 Anlage 4 BuRa-LfTV SGV und § 2 Buchst. d) kommt nach Maßgabe der folgenden Abs. zur Anwendung:
- (2) Grundsätzlich werden komplette Schichten bzw. Arbeitstage / -blöcke als Zeitraum der Kurzarbeit angesetzt.
- (3) Die Verkürzung sowie die Verteilung der Arbeitszeit (welche Wochentage in welchem zeitlichen Umfang) wird für jeweils abgrenzbare Organisationseinheiten geplant. Dabei ist darauf zu achten, dass die Funktionsfähigkeit der einzelnen Bereiche soweit wie möglich erhalten bleibt und gleichzeitig für die betroffenen Arbeitnehmer/innen die Mindestvoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gewahrt sind.
- (4) Konkrete Regelungen werden Anlage 3 zu dieser Betriebsvereinbarung getroffen.

§ 6 Buchung der Arbeitszeit

Die durch Kurzarbeit entfallende Arbeitszeit führt zur Reduzierung des individuellen Arbeitszeitsolls der betroffenen Arbeitnehmer/innen.

§ 7 Beendigung und Veränderung der Kurzarbeit

- (1) Angeordnete Kurzarbeit kann jederzeit, auch teilweise, widerrufen werden. Verändert sich die Auftragslage, wird die Kurzarbeit auf Antrag des Betriebsrates oder der Arbeitgeberin bzw. durch einvernehmliche Entscheidung der Vertragsparteien beendet. Gleiches gilt bei Beendigung durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Ebenso kann die Dauer der Kurzarbeit verkürzt oder für einzelne Betriebe, Betriebsteile oder sonst abgrenzbare Organisationseinheiten verkürzt oder beendet werden.
- (3) Im Fall von Verkürzung oder Veränderung der Kurzarbeits-/Ausfallzeiten sind die Arbeitnehmer/innen in geeigneter Weise und entsprechend der betriebsüblichen Regularien über die Veränderung zu informieren.
- (4) Dem Betriebsrat wird monatlich über die Auftragslage und die ggf. veränderte und überarbeitete erwartete Auslastung berichtet.

§ 8 Geltungsdauer und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft und endet am ohne Nachwirkung.

Ort, den XX.XX.

für die Arbeitgeberin:

für den Betriebsrat:

.....
XXXXXXX
Geschäftsführer/Personalleiter

.....
XXXXXXX
Betriebsratsvorsitzender

.....
XXXXXXX
Leiter XXXXXX

.....
XXXXXXX
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Anlage/n

1. Beginn und Ende der Kurzarbeit
2. Umfang der Arbeitsreduzierung und ggf. Veränderungen der Arbeitsreduzierung für die einzelnen Arbeitnehmer/innen
3. Lage, Dauer und Verteilung der reduzierten Arbeitszeiten

**Anhang
zum BuRa-LfTV SGV**

Glossar zum BuRa-LfTV SGV

Zu den in diesem Anhang aufgeführten Begrifflichkeiten haben die Tarifvertragsparteien die im Folgenden aufgeführten Definitionen einvernehmlich herbeigeführt.

	Begrifflichkeit	Definition
1.	Arbeitsphase	Arbeitsphase bezeichnet die Zeitspanne zwischen dem Ende eines Ruhetags und dem Beginn des nächsten Ruhetages.
2.	Blockfreizeiten	Blockfreizeiten sind arbeitsfreie Phasen, die sich aus besonderen Teilzeitmodellen oder Überstundenabbau ergeben, in denen mindestens zwei zusammenhängende Tage als Freistellung gewährt werden.
3.	Dispositionszeiträume	Der Begriff „Dispositionszeiträume“ bezeichnet als Oberbegriff Zeitabschnitte in der Monatsplanung, in denen Disposchichten, Dispotage oder Dispophasen hinterlegt sind.
4.	Dispotag	Der Dispotag ist ein 24-stündiger Zeitraum mit einem konkreten Beginn und Ende, an dem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten hat, die Lage der Arbeitszeit allerdings erst im Rahmen der Regelungen zur Wochenplanung dem Arbeitnehmer bekannt gegeben wird. Der Dispotag wird mit einem Arbeitszeitwert (mindestens arbeitstäglicher Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit) in der Monatsplanung vorbelegt.
5.	Dispophasen	Dispophase ist der Zeitraum zwischen zwei verbindlichen Ruhetagen, in dem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten hat, die Lage der Arbeitszeit allerdings erst im Rahmen der Wochenplanung bekannt gegeben wird. Für Dispophasen gelten die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen des Tarifvertrages. Jede mögliche Schicht innerhalb einer Dispophase wird mit einem Arbeitszeitwert (mindestens arbeitstäglicher Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit) in der Monatsplanung vorbelegt.
6.	Disposchichten	Disposchichten sind Zeiträume mit einem konkreten Beginn und Ende, in welchem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten hat, die genaue Lage der Arbeitszeit innerhalb der Disposchicht aber erst im Rahmen der Wochenplanung bekannt gegeben wird. Die Disposchichten werden mit einem Arbeitszeitwert (mindestens arbeitstäglicher Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit) in der Monatsplanung vorbelegt.

	Begrifflichkeit	Definition
7.	20 Prozent-Anteil Schichten in Dispositionen	Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des 20 Prozent-Anteils an Schichten in Dispositionszeiträumen für die jeweilige Planungsphase der Monatsplanung sind alle in der verbindlichen Monatsplanung dem Arbeitnehmer bekannt gegebenen Elemente, bei denen eine Arbeitszeitbuchung vorgesehen ist, wie z.B. Schichten oder Urlaubstage Montag bis Freitag. Dies schließt auch die Schichten bzw. Arbeitstage ein, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist oder eine Arbeitszeitbuchung für eine Arbeitsbefreiung erfolgt. Die Begrenzung der Anzahl der Schichten in Dispositionszeiträumen gilt ausschließlich für die dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagte Monatsplanung. Für über den Zeitraum der verbindlichen Monatsplanung hinausgehende Planungsvorschauen oder Dienstplan- bzw. Einsatzplanmuster kann zunächst ein höherer Anteil an Schichten in Dispositionszeiträumen vorgesehen werden.
8.	Monatsplanung	Als Monatsplanung wird die Planungsphase bezeichnet, in der der Arbeitnehmer auf Basis des Jahresruhetags- und Urlaubsplans für die von einem Kalendermonat umfassten Kalenderwochen eine weitergehende verbindliche Arbeitszeitplanung erhält. Daher weicht die Monatsplanung in der Regel vom tatsächlichen Monatsverlauf ab.
9.	Ruhetag	Mindestens ein zusammenhängender sechsunddreißigstündiger arbeitsfreier Zeitraum zwischen zwei Schichten.
10.	Ruhezeit	Ruhezeit ist die Zeit zwischen zwei Schichten.
11.	Wochenplanung	Als Wochenplanung wird die weitere Konkretisierung der Arbeitszeitplanung auf Basis der bekannt gegebenen Monatsplanung bezeichnet.
12.	Schichtrahmen	Schichtrahmen beschreibt ein Zeitfenster vor und/oder nach einer Schicht, innerhalb dessen eine geplante Schicht geändert oder durch eine andere Schicht ersetzt werden kann. Ein Einverständnis des Arbeitnehmers für eine solche Änderung ist nicht erforderlich. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.
13.	Urlaubsplanung	Urlaubsplanung ist die Planung des sich aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen ergebenden Urlaubs. Die konkrete Durchführung erfolgt durch betriebliche Regelungen.
14.	Wendezeiten	Wendezeiten werden bezogen auf die Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug gem. § 3a den Auf- und Abrüstzeiten zugeordnet.