

Zwischen der

**National Express Holding GmbH und
National Express Rail GmbH**

– einerseits –

- nachfolgend "Ausbildungsbetrieb" genannt -

und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

– andererseits –

- nachfolgend „GDL“ genannt -

wird der folgende

**Tarifvertrag für Auszubildende eines
IHK-Ausbildungsberufes gem. Berufsbildungsgesetz
(AzubiTV NX)**

geschlossen:

Gültig ab 1. September 2022

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Vertragsabschluss und Vertragsinhalt.....	3
§ 3 Ärztliche Untersuchungen	3
§ 4 Probezeit.....	3
§ 5 Allgemeine Pflichten	4
§ 6 Ausbildungsvergütung.....	4
§ 7 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit	5
§ 8 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung	6
§ 9 Zulagen und Zuschläge sowie weitere Entgeltbestandteile	7
§ 10 Ausbildungszeit.....	8
§ 11 Erholungsurlaub.....	8
§ 12 Ausbildungszeit an Berufsschultagen.....	9
§ 13 Haftung	9
§ 14 Prüfungen	9
§ 15 Freistellungen vor Prüfungen	10
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	10
§ 17 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.....	11
§ 18 Zeugnis.....	11
§ 19 Ausschlussfristen	11
§ 20 Rechtsstreitigkeiten.....	12
§ 21 Laufzeit und Kündigung	11

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Auszubildende verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche und männliche Auszubildende sowie Auszubildende 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.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Fachlich:**
Für alle Betriebe der National Express Holding GmbH und National Express Rail GmbH (nachfolgend Ausbildungsbetrieb genannt).
 - c) **Persönlich:**
Für alle Auszubildende der Unternehmen nach Buchst. b) sofern sie Mitglied der GDL sind.
- (2) Für den Auszubildenden gilt sachlich und zeitlich die Ausbildungsordnung.
- (3) Auszubildende i. S. d. Tarifvertrages sind Personen, die von einem der in Abs. 1 genannten Unternehmen in anerkannten Ausbildungsberufen i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aufgrund eines Ausbildungsvertrags ausgebildet werden.

§ 2 Vertragsabschluss und Vertragsinhalt

- (1) Der Berufsausbildungsvertrag ist nach den jeweils gültigen Vertragsmustern der Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern schriftlich abzuschließen.
- (2) Es gelten die Vorschriften des BBiG und des Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Auszubildende werden vor Abschluss des Ausbildungsvertrages durch einen vom Unternehmen beauftragten Arzt auf Kosten des Ausbildungsbetriebes auf ihre physische Tauglichkeit und/oder psychologische Eignung für die Ausbildung untersucht, wenn für die künftige Tätigkeit besondere körperliche und psychische Anforderungen für die Beschäftigung erfüllt werden müssen.

Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekanntzugeben.

- (2) Für die unter die Bestimmungen des JArbSchG fallenden Auszubildenden gelten außerdem die Vorschriften dieses Gesetzes über die gesundheitliche Betreuung. Für die hier nach erforderlichen Untersuchungen besteht freie Arztwahl.

§ 4 Probezeit

Die ersten vier Monate des Ausbildungsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 5 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Auszubildende hat sich an die Arbeitsordnung des Ausbildungsbetriebes, die ihm bei Ausbildungsbeginn zur Kenntnis zu geben ist, zu halten.
- (2) Der Auszubildende hat sich so zu verhalten, dass er jederzeit den Ausbildungsbetrieb angemessen in der Öffentlichkeit repräsentiert. Er hat alles zu unterlassen, was diesem Grundsatz entgegensteht.
- (3) Der Ausbildungsbetrieb und Auszubildende haben alles dafür zu tun, um im Sinne der Berufsausbildung die bestmöglichen Ausbildungsergebnisse zu erzielen. Die von Berufsschulen geforderten Lehrmittel und sonstige notwendige Lernmittel, die für die bestmöglichen Ausbildungsergebnisse nach Satz 1 erforderlich und notwendig sind, werden vom Ausbildungsbetrieb erstattet.
- (4) Der Auszubildende ist verpflichtet dem Ausbildungsbetrieb Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Ausbildungsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
 - a) Veränderung der Lohnsteuerklasse
 - b) Veränderungen der Adresse,
 - c) Veränderungen des Familienstandes,
- (5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind dem Auszubildenden nur gestattet, wenn das ausbildende Unternehmen dazu eine Genehmigung erteilt.
- (6) Der Auszubildende ist verpflichtet auf Anordnung des Ausbildungsbetriebes während der Arbeitszeit mit Kundenkontakt Unternehmensbekleidung zu tragen. Die Kosten trägt der Ausbildungsbetrieb.
- (7) Schutzkleidung wird dem anspruchsberechtigten Auszubildenden unentgeltlich vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt. Sie bleibt Eigentum des Ausbildungsbetriebes. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke zu verstehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Auszubildenden gegen Witterungseinflüsse und/oder andere gesundheitliche Gefahren oder gegen außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeit, für die sie geliefert wird, bleiben betrieblicher Regelungen vorbehalten, soweit sie nicht durch gesetzliche Vorschriften gefordert sind.

§ 6 Ausbildungsvergütung

- (1) Der Auszubildende erhält für jeden Monat seiner Ausbildung eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung beträgt:

	ab 1. September 2022	ab 1. Januar 2023
a) ersten Ausbildungsjahr	1.020 Euro	1.038 Euro
b) zweiten Ausbildungsjahr	1.089 Euro	1.108 Euro
c) dritten Ausbildungsjahr	1.158 Euro	1.179 Euro
d) vierten Ausbildungsjahr	1.227 Euro	1.249 Euro

- (2) Ab 1. November 2023 gilt: Die Werte der Ausbildungsvergütung gem. Abs. 1 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c KoRa-ZugTV NX) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c KoRa-ZugTV NX).
- (3) Die Ausbildungsvergütung wird für den laufenden Monat an dem Zahltag, der für die Arbeitnehmer des ausbildenden Unternehmens festgelegt ist, unbar auf ein inländisches Konto des Auszubildenden überwiesen. Die Abtretung bzw. Verpfändung der Ausbildungsvergütung an Dritte wird durch das ausbildende Unternehmen nicht anerkannt und ist damit ausgeschlossen. Dies gilt nicht bei minderjährigen Auszubildenden, wenn der Dritte ein Erziehungsberechtigter ist.
- (4) Hat der Auszubildende nicht für den ganzen Monat Anspruch auf Ausbildungsvergütung, so ist die für ihn gültige Ausbildungsvergütung bei tageweiser Berechnung des abzuziehenden Betrages durch die Anzahl der für den laufenden Monat zu ermittelnden Werk-tage von Montag bis Freitag und bei stundenweiser Berechnung durch 169,66, ab dem 1. Januar 2023 durch 165,33, zu teilen.

§ 7

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Sind Auszubildende durch Krankheit an der Ausbildung verhindert, so haben sie dies ihrem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, haben sie eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Das Unternehmen kann in begründeten Fällen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bereits vom ersten Tag an verlangen.

- (2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei seinem Unternehmen erlittenen Arbeitsunfall oder bei seinem Unternehmen zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird die Ausbildungsvergütung bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.
- (3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Auszubildende verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Auszubildende das Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 8

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

- (1) für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle,
- (2) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt,
 - b) aus einem anderen als dem in § 5 geregelten in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert werden, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,
- (3) bei Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer seines Unternehmens geltenden Bestimmungen. Als Fälle, in denen eine Fortzahlung der Ausbildungsvergütung (§ 6) gem. § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
 - a) Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Lebenspartnerin / Lebensgefährtin, 1 Arbeitstag
 - b) Tod des Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners / Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils, 2 Arbeitstage
 - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund, 2 Arbeitstage
 - d) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat oder bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

- | | | |
|-----|--|--------------------------------------|
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
|-----|--|--------------------------------------|

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt in den Fällen der Doppelbuchst. aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- | | | |
|----|---|---|
| e) | Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |
| f) | Turnusmäßige ärztliche Untersuchung zum Tauglichkeitsnachweis nach VDV-Schrift 714, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. | erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich Wegezeiten |
- (4) Soweit dem Auszubildenden eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Auszubildendenvergütung gegenüber dem Arbeitgeber.
- (5) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, jedoch nur insoweit, als der Auszubildende nicht Ansprüche auf Ersatz der Auszubildendenvergütung geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Auszubildende hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (6) Während der Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien auf Einladung der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft während für die erforderliche Zeit. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen bzw. zu deren Vorbereitung anzusetzen. Dies gilt auch für satzungsmäßige Gremien der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, die nur mittelbar für diesen Tarifvertrag zuständig ist.

§ 9

Zulagen und Zuschläge sowie weitere Entgeltbestandteile

- (1) Auszubildende erhalten ab dem 1. Ausbildungsjahr während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ tätigkeits- und zeitbezogene Zulagen nach den entsprechenden tariflichen Regelungen für Arbeitnehmer zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der GDL.

- (2) Weitere Entgeltbestandteile, wie z. B. Jahressonderzahlung, Wegekosten, Sterbegeld und Entgeltumwandlung richten sich nach den entsprechenden tariflichen Regelungen für Arbeitnehmer zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der GDL.

§ 10 Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden, ab dem 1. Januar 2023 38 Stunden, in der Woche. Im Übrigen gelten die für die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens jeweils geltenden Arbeitszeitbestimmungen in Verbindung mit den Vorschriften des JArbSchG sinngemäß. Der Ausgleich der Arbeitszeit hat innerhalb eines Kalendermonats zu erfolgen.
- (2) Ausbildungszeiten an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie in der Zeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr sind nur zulässig, wenn das Ausbildungsziel nachweislich nur an diesen Tagen bzw. in dieser Zeitspanne erreicht werden kann. Zwischen den Betriebsparteien können ausnahmsweise abweichende Ausbildungszeiten vereinbart werden. Voraussetzung ist, dass diese dem Ausbildungszweck dienlich sind und nicht mehr als drei abweichende Einsätze pro Jahr erfolgen.
- (3) Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit die Gelegenheit zum Führen eines Berichtsheftes bzw. etwas Gleichartigem zu geben.

§ 11 Erholungsurlaub

- (1) In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Ausbildungs- bzw. der Studienvergütung.
- (2) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach einer Wartezeit von drei Monaten.
- (3) Die Dauer des Erholungsurlaubs bestimmt sich
 - a) bei den unter die Bestimmungen des JArbSchG Fallenden nach § 19 JArbSchG, sofern sich aus den für gleichaltrige Arbeitnehmer geltenden einschlägigen Tarifbestimmungen des zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der GDL kein günstigerer Anspruch ergibt,
 - b) bei den übrigen nach den für die Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der GDL.
- (4) Während des Erholungsurlaubs darf nicht gegen Entgelt gearbeitet werden.
- (5) Im Übrigen sind die für die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.
- (6) Der Erholungsurlaub ist durch den Auszubildenden rechtzeitig, für die Zeitspanne in Kalendertagen zu beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs frei gestellt werden will. Anzurechnende Erholungsurlaubstage sind die Werktage von Montag bis Freitag.
- (7) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Urlaubsjahr beantragt, genehmigt und genommen werden. Der Erholungsurlaub soll nach Möglichkeit in der Zeit der Berufsschulferien genommen werden.

§ 12

Ausbildungszeit an Berufsschultagen

- (1) Der Arbeitgeber hat den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Auszubildenden nicht beschäftigen
 - a) vor einem vor 9:00 Uhr beginnenden Unterricht,
 - b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten,
 - c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden an mindestens fünf Tagen.

Für Berufsschultage, mit weniger als fünf Unterrichtsstunden ist zwischen Ausbildendem und Auszubildenden generell abzustimmen, ob im Anschluss an den Berufsschulunterricht noch eine Beschäftigung im Betrieb erfolgt. Hierbei sollen die jeweiligen Fahrzeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte berücksichtigt werden.

- (2) Auf die Ausbildungszeit werden - soweit das JArbSchG nichts anderes regelt - angerechnet
 - a) Berufsschultage nach Buchst. b) mit der täglichen Ausbildungszeit,
 - b) Berufsschulwochen nach Buchst. c) mit der wöchentlichen Ausbildungszeit.

§ 13

Haftung

- (1) Der Auszubildende haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schäden, die er während der Ausbildungszeit verursacht hat.
- (2) Bei grober Fahrlässigkeit des Auszubildenden ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener Schadensausgleich vorzunehmen.

§ 14

Prüfungen

- (1) Die Anmeldung zu Prüfungen erfolgt schriftlich nach den von der zuständigen Stelle bestimmten Anmeldefristen und -formularen durch das Unternehmen mit Zustimmung des Auszubildenden.
- (2) Sobald dem Unternehmen der Prüfungstermin bekannt ist, ist er dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 15

Freistellungen vor Prüfungen

- (1) Auszubildenden ist vor den in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlussprüfungen an insgesamt fünf, in begründeten Einzelfällen maximal sechs, Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.
- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden. Für eine individuelle Prüfungsvorbereitung sind jedoch vor der Zwischenprüfung ein Tag, vor der Abschlussprüfung zwei Tage zu gewähren.
- (3) Bei Abschlussprüfungen, die gemäß der jeweiligen Ausbildungsordnung in mindestens zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen stattfinden (sogenannte „gestreckte Abschlussprüfungen“, bei denen der erste Prüfungsteil spätestens vor Ende des 2. Ausbildungsjahres und der zweite Prüfungsteil zum Abschluss der Ausbildung stattfinden), erhalten Auszubildende abweichend von Abs. 2 jeweils mindestens zwei freie Ausbildungstage zur individuellen Prüfungsvorbereitung.

§ 16

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.
- (2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- (3) Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Die Abschlussprüfung kann entsprechend den Bestimmungen des BBiG wiederholt werden. Die Ausbildungsvergütung richtet sich in diesem Fall nach dem Betrag des letzten regelmäßigen Ausbildungsjahres. Abs. 2 der Anlage 1 bleibt hiervon unberührt.
- (4) Bei endgültigem Nichtbestehen der zum Abschluss der Grundstufenausbildung abzulegenden Prüfung endet das Berufsausbildungsverhältnis, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf, zu diesem Zeitpunkt.

Dies gilt nur, soweit bei der Stufenausbildung noch zwei Ausbildungsverträge abgeschlossen werden.

- (5) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (6) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

- (7) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 6 Buchstabe a unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- (8) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.
- (9) Minderjährige Auszubildende bedürfen zur Kündigung des schriftlichen Einverständnisses ihres gesetzlichen Vertreters.

§ 17 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

- (1) Auszubildenden wird nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung zur Beendigung der beruflichen Erstausbildung in der Regel ein Angebot zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei dem Ausbildungsbetrieb unterbreitet, vorrangig im erlernten Beruf.

Bei einer Übernahme des ausgelernten Auszubildenden im erlernten Beruf wird auf eine Probezeit verzichtet.

- (2) Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 18 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist ein Zeugnis auszustellen.
- (2) Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten.
- (3) Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Ausschlussfristen

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit bzw. im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnis spätestens drei Monate nach Berufsausbildungsende schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt der andere Vertragspartner den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich nicht innerhalb von acht Wochen nach der Geltungsmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ist ausgeschlossen.
- (3) Die Regelungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.

§ 20 Rechtsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Sitz des ausbildenden Unternehmens angesiedelt ist.

§ 21 Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2022 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, jedoch frühestens zum 31. Oktober 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht wirksam sein oder werden, soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden.

Frankfurt am Main / Köln, den 27. Juni 2022

National Express Holding GmbH

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

.....
(Tobias Krogmann)
Geschäftsführer

.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Cornelia Haas)
Prokuristin

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

National Express Rail GmbH

.....
(Marcel Winter)
Geschäftsführer

.....
(Hennig von Schnakenburg)
Prokurist