

Zwischen

den Unternehmen

**assoft GmbH (Unternehmensbereich railmen), Leipzig
delphi personal GmbH, Neustadt (Dosse)
MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH, Mannheim
Rail4Captrain GmbH, Dortmund
SBB Cargo Deutschland GmbH, Duisburg
Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE), Lippstadt**

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

- andererseits -

wird folgender

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

geschlossen:

Präambel

Die Vertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertragswerk dazu beitragen, dass die wichtigsten Qualifikations- und Arbeitsbedingungen als Mindeststandards für die Lokomotivführer im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt (Güterverkehr und Personaldienstleister) 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.

§ 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, 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 Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe nach Buchst. b).

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer, die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind und als Eisenbahnfahrzeugführer beschäftigt werden.

- (2) Weitere Unternehmen bzw. Betriebe können durch eine von allen Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages gemeinsam abgeschlossene tarifvertragliche Regelung in den Geltungsbereich aufgenommen werden.
- (3) Über die Mindestbedingungen dieses Tarifvertrages hinaus können zu Gunsten der Arbeitnehmer weitere Tarifverträge abgeschlossen werden.
- (4) a) Dieser Rahmentarifvertrag tritt in den an diesem Tarifvertrag beteiligten Unternehmen nur in Verbindung mit einem jeweils abzuschließenden Haustarifvertrag in Kraft, der diesen Rahmentarifvertrag – ggf. mit Modifikationen gem. Buchst. b) bis d) - ausdrücklich für anwendbar erklären muss, der mit diesem Rahmentarifvertrag verknüpft wird und der die Anpassung der bestehenden haustarifvertraglichen Bestimmungen an die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages regelt.
- b) Haustarifverträge nach Buchst. a) können die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages konkretisieren, ergänzen und die in diesem Rahmentarifvertrag festgelegten festen und variablen Entgeltbestandteile nach Maßgabe des Buchst. c) anders verteilen, wobei alle Entgeltbestandteile weiterhin ausgezahlt werden müssen.
- c) Bei einer anderen als der in diesem Rahmentarifvertrag festgelegten Verteilung der festen und variablen Entgeltbestandteile muss mindestens das Entgelt gezahlt werden, auf das der Arbeitnehmer bei der Anwendung dieses Rahmentarifvertrages Anspruch hätte. Dies ist mittels einer für jede Tätigkeitsgruppe gesondert und nach jeder Veränderung dieses Rahmentarifvertrages durchzuführenden kollektiven Günstigkeitsprüfung festzustellen. Regelungen im Haustarifvertrag im Rahmen der Bedingungen nach Satz 1 und 2 gehen in so weit den Regelungen dieses Rahmentarifvertrages vor; dies gilt auch in der Zeit der Nachwirkung eines Haustarifvertrages.

- d) Haustarifverträge nach Buchst. a) können zur Einführung dieses Rahmentarifvertrages dessen Gesamtniveau befristet absenken, wenn die wirtschaftliche Situation des Unternehmens dies erfordert (Übergangsregelungen). Übergangsregelungen können zu allen Regelungen dieses Rahmentarifvertrages getroffen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Haustarifvertrag nach Buchst. a) einen Stufenplan zur uneingeschränkten Wirksamkeit aller Regelungen dieses Rahmentarifvertrages bzw. von Regelungen nach Buchst. c) beinhaltet. Regelungen im Haustarifvertrag gehen in so weit 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 serviceorientierten Bahnbetrieb. Zur dauerhaften Gewährleistung dieser Voraussetzung haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, geeignete tarifvertragliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Bewusstsein dieses gemeinsamen Zieles vereinbaren sie die nachfolgenden einheitlichen Qualifizierungsbestimmungen für Lokomotivführer.
- (2) Sämtliche Unternehmen im Geltungsbereich dieses Rahmentarifvertrages stellen bezüglich der Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle beschäftigten Lokomotivführer die Anwendung der VDV-Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie 753 in ihrer jeweiligen Fassung bzw., mit deren Inkrafttreten, die Anwendung der Triebfahrzeugführerscheinverordnung in ihrer jeweiligen Fassung unabhängig von deren originären Geltung sicher.
- (3) Mindestnormen für die Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer sind in Anlage 3 vereinbart. Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) a) Die regelmäßige rahmentarifvertragliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen 2.036 Stunden im Kalenderjahr (Referenzarbeitszeit). Als Teilzeitarbeit gilt ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von weniger als 2.036 Stunden im Kalenderjahr.
- b) In Haustarifverträgen kann eine von der Referenzarbeitszeit (Abs. 1a) abweichende regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zwischen 1.827 und 2.088 Stunden (betriebliches regelmäßiges Arbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen im Kalenderjahr festgelegt werden. Als Teilzeitarbeit gilt in diesem Fall ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll, das die für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegte regelmäßige haustarifvertragliche Arbeitszeit unterschreitet.

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

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

Wird gemäß 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 gemäß § 5 ArbZG. Als anzurechnende Arbeitszeit im Sinne des Abs. 1 gilt die Zeit der Schicht abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen.
- (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.

Abweichend von Satz 1 sind in Haustarifverträgen Ausnahmen für den Fall zulässig, dass die Schicht innerhalb eines Umkreises von 50 km von der regelmäßigen Einsatzstelle nicht am Ort des Schichtbeginns endet, sofern die Fahrzeit zurück zum Ort des Schichtbeginns nicht mehr als eine Stunde beträgt.

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) Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3. i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit, die der Arbeitnehmer nicht an seinem Dienort 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 Dienort gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 ArbZG mit der Maßgabe, dass der dort vorgeschriebene Ausgleich innerhalb von vier Wochen erfolgen muss.
- (6) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2. ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mindestens 10 zusammenhängende Minuten betragen.

§ 4 **Erholungsurlaub / Zusatzurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub
 - von 26 Urlaubstagen,
 - von 27 Urlaubstagen nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit,
 - von 28 Urlaubstagen nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.
- (2) Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von zwei Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 22:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.
- (3) In den Haustarifverträgen sind zu Abs. 1 und Abs. 2 ergänzende Regelungen zu vereinbaren.

§ 5 **Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 1. Die Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages. In den Haustarifverträgen nach § 1 Abs. 4a kann eine tarifliche Ersteingruppierung der bereits beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen werden.
- (2) Soweit das spezifische Geschäftsfeld eines Unternehmens dies erfordert, kann das Tätigkeitsgruppenverzeichnis in Haustarifverträgen nach § 1 Abs. 4a dahingehend ergänzt werden, dass vorhandene Qualifikationen bei der Eingruppierung mit Berücksichtigung finden.
- (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 höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächst niedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

In den Haustarifverträgen nach § 1 Abs. 4a 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 als Lokomotivführer ab Ersterwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Lokomotivführer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Lokomotivführer ist unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war.
- (5) Berufserfahrung im Sinne des Abs. 4 ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses BuRa-LfTV/SGV erworben wurde.
- (6) Haustarifverträge nach § 1 Abs. 4a können vorsehen, dass Berufserfahrung, die ohne Relevanz für den Arbeitgeber ist, abweichend von den vorstehenden Abs. 4 und 5 nicht oder geringer berücksichtigt wird. Welche Berufserfahrung ohne Relevanz ist, ist in dem jeweiligen Haustarifvertrag im Einzelnen konkret zu definieren.
- (7) Bei Höher- und Rückgruppierungen bleibt der Lokomotivführer in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Berufserfahrung gilt auch in der neuen Entgeltgruppe als anerkannte Berufserfahrung. Im Haustarifvertrag kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

§ 6

Entgelt und Zulagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt (MTE), das nach Entgeltgruppen (Anlage 1) bemessen wird. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach Anlage 2. Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) In den jeweiligen ergänzenden Haustarifverträgen können ortsbezogene Zulagen zum MTE festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des MTE angezeigt erscheinen lassen.
- (3) Das MTE (Abs. 1) basiert auf der Referenzarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1a.
- (4) Wird gemäß § 3 Abs. 1b durch einen Haustarifvertrag von der Referenzarbeitszeit nach § 3 Abs. 1a abgewichen, vermindern oder erhöhen sich die Ansprüche nach Abs. 1 entsprechend.

Protokollnotiz:

Das MTE gem. Anlage 2 wird im Falle des Abs. 4 durch die Referenzarbeitszeit (§ 3 Abs. 1a) 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 Abs. 1a), erhält vom MTE den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht. Im Falle des § 3 Abs. 1b gilt dies entsprechend.
- (7) Vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und weitere Zulagen können zusätzlich zum MTE nach Anlage 2 gezahlt werden. Die Höhen der vermögenswirksamen Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und weitere Zulagen werden in diesen Fällen gegebenenfalls in den ergänzenden Haustarifverträgen vereinbart.
- (8) Zusätzlich zum MTE können am Unternehmensgewinn orientierte Jahressonderzahlungen in den ergänzenden Haustarifverträgen vereinbart werden.
- (9) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Sonntag erhält der Arbeitnehmer eine Sonntagszulage in Höhe von 4,47 EURO.
- (10) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhält der Arbeitnehmer eine Feiertagszulage in Höhe von 5,05 EURO. Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.

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

- (11) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr erhält der Arbeitnehmer eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 2,80 EURO.
- (12) Die zulageberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (13) Die Zulagen nach Abs. 9 (Sonntagszulage) und Abs. 10 (Feiertagszulage) erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2).
- (14) Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer Tätigkeit nach Anlage 1 eingruppiert ist und der Arbeitnehmer, der für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet wird, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung für Lokomotivführer in Höhe von 6,65 EURO.
- (15) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung in Höhe von 50 % seines Monatstabellenentgelts. Die Einzelheiten sind in den Haustarifverträgen zu regeln.

§ 7 Besondere Fürsorgepflicht

- (1) Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, haben nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 Anspruch auf besondere Fürsorge durch den Arbeitgeber. Traumatische Ereignisse sind solche, bei denen in Ausübung der Tätigkeit als Lokomotivführer bzw. als mitfahrendes Personal auf dem Führerstand Personen schwer verletzt bzw. getötet wurden.
- (2) Zur besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers eine schnellstmögliche und angemessene psychologische Betreuung durch entsprechend qualifizierte Personen.
- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis richtet sich 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 v.H. 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 % des individuellen Monatstabellenentgelts erstattet.

§ 8 Verlust der persönlichen Eignung

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben Ansprüche nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6.
- (2) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder Unternehmen, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen (Qualifizierung) oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar, wenn sie länger als 6 Monate beanspruchen würde. Der Arbeitgeber trägt für erforderliche zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen die notwendigen Kosten.

- (3) Ist zur Weiterbeschäftigung ein Umzug an einen anderen Ort erforderlich, werden die notwendigen Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugkostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen vom Arbeitgeber getragen.
- (4) 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.
- (5) Ist bei angenommenem gleich bleibendem individuellen Arbeitszeit-Soll das MTE des Arbeitnehmers im Falle der Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit niedriger als das MTE in der Tätigkeit, die bis zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung ausgeübt wurde, besteht zeitlich befristet für die Dauer eines Jahres Anspruch auf eine Ergänzungszulage. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung noch kein volles Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt war.

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

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

- (6) Kommt es nicht zur Weiterbeschäftigung sondern zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden nachgewiesene Kosten für durchgeführte allgemein anerkannte Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung vom Arbeitgeber einmalig bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe eines individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die Einzelheiten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

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 Lokomotivführer mit einem Betrag in Höhe von 10 Euro monatlich zu beteiligen; ggf. müssen den Unternehmen Alternativmodelle ermöglicht werden.

§ 9 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

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

Protokollnotiz:

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

§ 10 Weitere Bestimmungen

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

§ 11 Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

bleibt frei

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Verlaufe des Jahres 2012 über geeignete Regelungen zu Milderung der Folgen des demografischen Wandels und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zu verhandeln.

§ 12 Einsatz von Leiharbeitnehmern

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

Protokollnotiz:

Aus Gründen des Vertrags- und Vertrauensschutzes gilt die Verpflichtung gem. § 12 in den am Tarifvertrag beteiligten Unternehmen nicht für Leiharbeiter 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 festgelegt werden.

§ 13 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 (Anpassung an die unterhalb dieses Rahmentarifvertrages liegenden Bedingungen). Die Verpflichtung zur Nachbesserung tritt nicht ein beim Abschluss eines den jeweiligen Rahmentarifvertrag in Bezug nehmenden Haustarifvertrages, der vorübergehend das Niveau des in Bezug genommenen Rahmentarifvertrages absenkt.

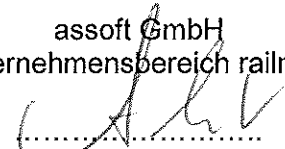
Die GDL ist verpflichtet, die beteiligten Arbeitgeber über solche Abweichungen zu unterrichten, die zur Anwendung dieser Nachbesserungsklausel führen könnten.

§ 14 Laufzeit, Kündigung


- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Juli 2014 in Kraft. Dieser Tarifvertrag ersetzt den Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV/SGV) vom 21. August 2012.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2015 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 kann Anlage 2 dieses Tarifvertrages (Monatstabellenentgelt - MTE) mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2015 schriftlich gekündigt werden.
- (4) 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.
- (5) Dieser Tarifvertrag samt Anlagen gilt gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern seitens der GDL zum 30. September 2015 als gekündigt; es treten alle Rechtswirkungen ein, die im Falle einer tatsächlichen frist- und formgerechten Kündigung seitens der GDL zum 30. September 2015 eingetreten wären.
- (6) Für Arbeitnehmer, die spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind; bleibt es bis zum 31. Dezember 2014 bei der Geltung des Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrags (BuRa-LfTV/SGV) vom 21. August 2012.

Berlin, den 15. Dezember 2014


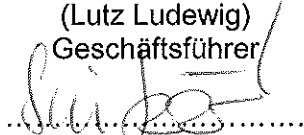
assoft GmbH
(Unternehmensbereich railmen)


.....
(Andreas Schreiber)
Geschäftsführer

delphi personal GmbH


.....
(Horst Vogt)
Geschäftsführer


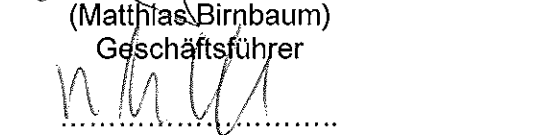
MEV Eisenbahn-
Verkehrsgesellschaft mbH


.....
(Lutz Ludewig)
Geschäftsführer

.....
(Simone Krämer)
Personalleiterin

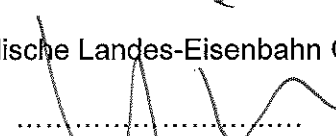
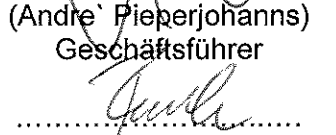
Rail4Captrain GmbH


.....
(Marcel de La HAYE)
Geschäftsführer

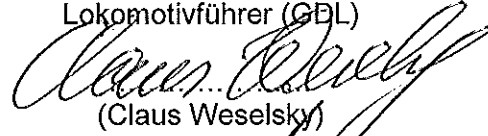
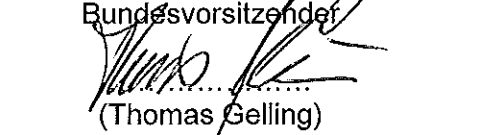
SBB Cargo Deutschland GmbH


.....
(Matthias Birnbaum)
Geschäftsführer

.....
(Melanie Koll)
Personalleiterin

Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH


.....
(Andre Pieperjohanns)
Geschäftsführer

.....
(Dr. Marcel Frank)
Stv. Geschäftsführer

Gewerkschaft Deutscher
Lokomotivführer (GDL)


.....
(Claus Weselsky)
Bundsvorsitzender

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

Anlagen

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

Tätigkeitsgruppenverzeichnis mit Richtbeispielen

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer, die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind und als Eisenbahnfahrzeugführer beschäftigt werden.

- 1.1
- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)
 - mit Beschränkungen auf bestimmte Netze/Einsatzgebiete,
 - Durchführen von Abstell-, Wende- und Überführungsfahrten auch außerhalb des Bahnhofs mittels lokbespannter Personenzüge, Triebzüge oder Triebwagen,
- wie z.B. Bereitstellungslokomotivführer

- 1.2 **Lokomotivführer national** sind Arbeitnehmer, die eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge innerhalb von Bahnhöfen und auf der Strecke führen.

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 darüber hinaus eine diesbezügliche erforderliche Zusatzausbildung (Auslandsqualifizierung) erfolgreich abgeschlossen haben, die gemäß Ausbildungsplan für die jeweilige Auslandsqualifizierung mehr als 60 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 regelmäßig Lokomotivführer oder Arbeitnehmer in der Ausbildung zum Lokomotivführer fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und/oder überwachen.

Richtbeispiele:

- Auslandslokomotivführer,
- Ausbildungslokomotivführer.

- 1.4 **Lokomotivführer mit Lehraufgaben** sind Arbeitnehmer, die zertifizierte Prüfer/Trainer sind, vom Arbeitgeber ausdrücklich als Lehrlokomotivführer benannt sind und regelmäßig Lehraufgaben ausüben und/oder Prüfungen abnehmen.

Abnahmelokomotivführer sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Abnahmelokomotivführer benannt sind und regelmäßig technische Fahrzeugabnahmen durchführen.

Richtbeispiele:

- Lehrlokomotivführer,
- 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 2
zum BuRa-LfTV/SGV

Monatstabellenentgelt (MTE)
gültig ab 1. Juli 2014

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit					
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre				
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.363 €	2.563 €	2.724 €	2.868 €
2	5 bis <10	2.470 €	2.671 €	2.827 €	2.974 €
3	10 bis <15	2.578 €	2.777 €	2.932 €	3.080 €
4	15 bis <20	2.685 €	2.885 €	3.035 €	3.187 €
5	20 bis <25	2.793 €	2.992 €	3.139 €	3.292 €
6	>=25	2.900 €	3.100 €	3.247 €	3.399 €

**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.