

ENTWURF

Branchentarifvertrag
für den
Schienenpersonennahverkehr
in
Deutschland

Abschnitt I

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) fachlich für Unternehmen, die Leistungen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) erbringen und in Anlage 1 aufgeführt sind.

Protokollnotiz

Der fachliche Geltungsbereich erfasst nur Unternehmen, die aufgrund von Verträgen mit öffentlichen Bestellern Leistungen im SPNV tatsächlich durchführen und nicht Unternehmen, die als Konzernholding Beteiligungen an solchen Unternehmen halten, ohne selbst solche Leistungen zu erbringen.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind eigenwirtschaftlich finanzierte touristische Personenverkehre.

c) betrieblich für Betriebe, Betriebsteile oder ausschreibungskongruent begrenzte Betriebsteile, unabhängig von ihrem betriebsverfassungsrechtlichem Status, die einen oder mehrere Verkehre im SPNV auf der Grundlage von Verträgen mit öffentlichen Bestellern durchführen. Voraussetzung ist, dass der Verkehr aufgrund eines Vergabe- oder Ausschreibungsverfahrens (umfasst auch Direktvergaben) zustande kommt, für den die Bewerbung nach dem 30.04.2011 zu erfolgen hatte.

Dies gilt sinngemäß auch für touristische Personenverkehre, die über Regionalisierungsmittel finanziert oder mitfinanziert werden, bei Anpassung der entsprechenden Verkehrsverträge.

Protokollnotiz

Ist die Zuordnung der mit der Durchführung eines Verkehrsvertrags befassten Arbeitnehmer nicht durch einen Betrieb oder Betriebsteil i.S.d. BetrVG definiert, so bezieht sich der Geltungsbereich auf diejenigen beim jeweiligen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer, die bei der Abgabe des Angebots bestimmt und nach Zuschlagserteilung gegenüber dem Betriebsrat als Beteiligte einer auf die konkrete Ausschreibung bezogenen Teileinheit bezeichnet worden sind. Besteht kein Betriebsrat, hat die Bezeichnung gegenüber der EVG zu erfolgen. Spätere Änderungen dieser Zuordnung sind im Zusammenhang mit personellen Einzelmaßnahmen zulässig, die § 99 BetrVG unterliegen.

d) persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Betriebe bzw. betrieblichen Einheiten nach lit. c, die in der Anlage 2 erfasst sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- kurzfristig geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV,
- Auszubildende, Trainees,
- Praktikanten.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden wöchentlich (2088 Stunden / Jahr). Die Arbeitszeit darf nur auf maximal fünf Tage im Durchschnitt der Woche verteilt werden. Das Entgelt nach Anlage 3 bezieht sich auf eine Referenzarbeitszeit von 40 Stunden/Woche. Bei abweichender Arbeitszeit ist das Entgelt gemäß Anlage 3 entsprechend anzupassen.

(2) Durch Haustarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Ausgleichszeitraum für die Arbeitszeit gemäß Abs. 1 vereinbart werden. Ein Ausgleichszeitraum von mehr als zwölf Monaten ist nicht zulässig.

(3) Wird die wöchentliche Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeit in abweichenden Ausgleichszeiträumen angeordnet überschritten, gelten die Zeiten der Überschreitung als Überzeit. Die Überzeit wird je Stunde (Überstunden) mit einer Zulage vergütet, die mindestens 25 Prozent eines gültigen Stundensatzes in der jeweiligen Tätigkeit beträgt; durch Haustarifvertrag kann davon abgewichen werden.

(4) Auf die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach Abs. 1 sind alle Zeiten innerhalb einer Schicht, mit Ausnahme der Zeiten für die gesetzlichen Ruhepausen, zu 100 Prozent anzurechnen.

(5) Eine Schicht ist die Zeit zwischen zwei Ruhezeiten. Jede Schicht endet für den Arbeitnehmer am Ort des Schichtbeginns.

§ 3 Gesetzliche Öffnungsklauseln

(1) Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 Buchst. a ArbZG; § 7 Abs. 1 Ziff. 4 Buchst. b; § 11 Abs. 2 ArbZG).

(2) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Satz 1 Ziff. 4 ArbZG).

(3) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit spätestens mit der übernächsten Ruhezeit ausgeglichen wird. Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.

(4) Wird die Arbeitszeit auf einen Ausgleichszeitraum von mehr als 24 Wochen festgelegt, sind gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG die gesetzlichen Ausgleichsfristen zur Arbeits- und Ruhezeit auf das Kalenderjahr ausgeweitet.

§ 4 Zulagen

(1) Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeiten im Zug auszuüben ist, erhalten für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrentschädigung) in Höhe von 6,65 Euro.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von bb Euro.

(3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von cc Euro.

(4) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede angefangene Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von dd Euro

(5) Beim Zusammentreffen von Sonn und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

(6) In Haustarifverträgen können abweichende Zulagenbeträge bzw. andere Zulagen vereinbart werden.

Anmerkung: *Fahrentschädigung, Nachtarbeitszulage, Sonntagszulage und Feiertagszulage ergeben bei einer Durchschnittsbetrachtung im Monat 265,-Euro.*

§ 5 Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich zum gesetzlichen Mindesterholungsurlaub hat der Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf weitere 6 Tage Erholungsurlaub, auf 7 Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab 6 Jahren und auf 8 Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab 11 Jahren.

(2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs nach Abs. 1 Satz 2 auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser

Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden.

(3) Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Bei Eintritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonatshälfte erfolgt.

(4) Erholungsurlaubstage gemäß Abs 1 und 2 sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert nach § 2 Abs. 1 auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen.

(5) Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Antrag kurzfristig zu bescheiden.

(6) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.

(7) Wird der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank und weist er dies durch ein ärztliches Attest nach, so gilt der Erholungsurlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers über das geplante Ende des genehmigten Erholungsurlaubs hinaus, verlängert werden.

(8) Das Urlaubsentgelt wird entsprechend den Bestimmungen des § 11 BUrlG ermittelt. In Haustarifverträgen können davon abweichende Bestimmungen vereinbart werden.

Abschnitt III Entgelt

§ 6 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.

(2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag.

(3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel in Anlage 2 beschrieben ist, sind in eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren, als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.

(4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

§ 7 Tabellenentgelt

(1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der Referenzarbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt in der durch Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag bestimmten Höhe.

(2) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gemäß § 8.

(3) Das in Anlage 3 ausgewiesene Jahresgrundentgelt kann durch Haustarifvertrag oder Betriebsvereinbarung anders verteilt werden, soweit dadurch nicht mehr als 8 Prozent des Jahresbetrages und nicht mehr als 14 Teilbeträge bezahlt werden.

(4) Die Auszahlung der Beträge nach Abs. 1 erfolgt spätestens an jedem Monatsletzten.

Abschnitt IV Allgemeine Regeln für das Arbeitsverhältnis

§ 8 Branchenzugehörigkeitszeiten

(1) Dem Arbeitnehmer sind die Betriebszugehörigkeitszeiten anzurechnen, die ihm nach den Bestimmungen der jeweiligen tarifvertraglichen bzw. betrieblichen Regelungen anzurechnen sind.

(2) Wechselt der Arbeitnehmer in der gleichen Tätigkeit direkt von einem Unternehmen in ein anderes Unternehmen der Branche, sind ihm ein Drittel seiner einschlägigen Beschäftigungszeiten, die ihm das bisherige Unternehmen angerechnet hat, auch im neuen Unternehmen anzurechnen. Im Falle des Wechsels des Leistungserbringers gemäß § 13 sind ihm alle einschlägigen Beschäftigungszeiten für die Feststellung der Entgeltstufe nach Anlage 3 anzurechnen; im ersten Jahr bemisst sich das Entgelt nach Anlage 3 aus der nächst niedrigeren vorhandenen Entgeltstufe. Die Anrechnung der Beschäftigungszeiten nach Abs. 1 und nach Abs.2 S.1 ist beim Anspruch auf materielle Leistungen aus diesem Tarifvertrag zu berücksichtigen.

§ 9 Freistellung für Tarifkommissionsmitglieder

Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien wird das Mitglied auf Einladung der tarifvertragschließenden Gewerkschaft unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen anzusetzen.

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. In Haustarifverträgen können davon abweichende Bestimmungen vereinbart werden.

§ 11 Entgeltumwandlung

Jeder Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Einzelheiten und Durchführungsweg können in Haustarifverträgen oder betrieblich geregelt werden.

§ 12 Qualifikation

Um eine qualitativ hochwertige Leistungserbringung im Schienenpersonennahverkehr sicherzustellen, ist es erforderlich, dass die Arbeitnehmer einen hohen Qualifikationsstand haben und erhalten.

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf

- aufgrund von Befristung,
- im gegenseitigen Einvernehmen,
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente vollendet,
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält; im Falle einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, so verlängert sie sich in gleichem Maße für den Arbeitnehmer.

Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

§ 14 Wechsel des Leistungserbringers

Verliert ein Unternehmen den Auftrag zur Erbringung von Verkehrsleistungen im Schienenpersonennahverkehr, die ein anderes Unternehmen übernimmt und hat die zuständige Behörde von ihrer Anordnungsbefugnis gem. Art. 4 Abs. 5 Satz 1 VO (EG) 1370/2007 keinen Gebrauch gemacht und liegen auch die Voraussetzungen des § 613 a BGB nicht vor,

so verpflichten sich die beiden Unternehmen, soweit sie beide diesem Tarifvertrag unterliegen, hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung von interessierten Arbeitnehmern beim nachfolgenden Leistungserbringer im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten kooperativ zusammenzuwirken.

§ 15 Ausschlussfrist

1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 4 Monaten nach Fälligkeit bzw. im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens 4 Monate nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt der andere Vertragspartner den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von vier Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ist ausgeschlossen.

Abschnitt V Schlussbestimmungen

§ 16 Laufzeit und Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2011 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2015.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Anlage 3 dieses Tarifvertrages mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Januar 2013.

(4) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht wirksam sein oder werden, soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden.

Die Tarifvertragsparteien sind zu Verhandlungen verpflichtet, sofern sich im Zusammenhang mit der Einführung des Tarifvertrages nicht vorhersehbare Schwierigkeiten ergeben, die Änderungen nahelegen. Dies gilt ebenso, wenn später wesentliche Änderungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen des SPNV-Marktes mit Auswirkungen auf die hier geregelten Bedingungen wirksam werden sollten.

(5) Die Parteien wirken gemeinsam auf die Aufgabenträger ein, dass der Branchen-TV SPNV in Umsetzung der VO (EG) 1370 aus 2007 zur verbindlichen Voraussetzung für alle Vergabeverfahren im SPNV gemacht wird.

Anlage 1

Liste der Unternehmen gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. b):

- 1.
- 2.
- 3.
-

Anmerkung: Wird ergänzt um alle G6-Unternehmen, die SPNV-Leistungen erbringen.

Anlage 2

A	B	C	D
Entgelt- gruppe	Beschreibung	Beispiele	Beispiele
1	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Hilfskräfte Reinigungskräfte	--
2	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben, Arbeitnehmer mit einfachen Verwaltungsaufgaben	--
3	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist	Zugbetreuer ohne betriebliche Aufgaben	--
4	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, Facharbeiter I, Sachbearbeiter I,	Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 1 (künftig A)
5	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II, Sachbearbeiter II,	Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 2 und 3 (künftig B)
6	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 5 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Facharbeiter III, Sachbearbeiter III Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen I,	Eisenbahnfahrzeugführer mit Ausbildungsaufgaben
7	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 6 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen II IHK Meister	Eisenbahnfahrzeugführer mit dauernden Lehraufgaben

Anlage 3 gesonderte Datei