

# Entwurf

Zwischen

Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.  
(Agv MoVe),

Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen (AGVDE),

Arbeitgebervereinigung Öffentlicher Nahverkehrsunternehmen (AVN),

der Gruppe der Veolia und EuRailCo Eisenbahnverkehrsunternehmen die Unternehmen (Aufzählung),

der Gruppe der Arriva Eisenbahnverkehrsunternehmen die Unternehmen (Aufzählung),

der Gruppe der Keolis Eisenbahnverkehrsunternehmen die Unternehmen (Aufzählung),

der Gruppe Hochbahn SPNV (BeNex) die Unternehmen (Aufzählung),

der Gruppe der CapTrain Eisenbahnverkehrsunternehmen die Unternehmen (Aufzählung),

die Gruppe der Abellio Eisenbahnverkehrsunternehmen die Unternehmen (Aufzählung),

die Gruppe der Eisenbahnverkehrsunternehmen der Pressnitztalbahn, (Aufzählung),

der Eisenbahnverkehrsunternehmen der Hessischen Landesbahn (HLB-Gruppe)

und

der Unternehmen (Aufzählung)

einerseits und der

## **Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer**

andererseits wird ein

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

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

geschlossen.

## Präambel

Die Vertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertragswerk die wichtigsten Qualifikations- und Arbeitsbedingungen sowie deren Mindeststandards für die Lokomotivführer im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt sicherstellen. Die Absicht ist, dass:

1. Die Unternehmen unter vergleichbaren Voraussetzungen mit klaren Spielregeln am Wettbewerb teilnehmen können
2. bei Ausschreibungen von Verkehrsleistungen, die im vorliegenden Tarifvertragswerk festgelegten Minimalstandards eingehalten werden
3. die Wettbewerbsfähigkeit nicht durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung des Personals erreicht wird
4. 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 Tarifvertrag gilt:
  - a) **Räumlich:**  
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
  - b) **Betrieblich/fachlich:**  
Für alle Betriebe der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs, soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben. Er gilt für alle Betriebe, wenn und soweit diese sich am öffentlichen Verkehr beteiligen, 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 eisenbahnspezifische Aufgaben wahrnehmen und die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind.
- (2) Einzelne Unternehmen bzw. Betriebe können durch eine von allen Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrags gemeinsam abgeschlossene tarifvertragliche Regelung vom Geltungsbereich ausgenommen werden.
- (3) Über die Mindestbedingungen dieses Tarifvertrages hinaus können zu Gunsten der Arbeitnehmer weitere Tarifverträge abgeschlossen werden.

- (4) Bestehende Tarifverträge, die über die Mindestbedingungen dieses Tarifvertrages hinausgehen, behalten ihre Gültigkeit. Bestehende Tarifverträge, die die Mindestbedingungen dieses Tarifvertrages nicht erfüllen, werden nach ihrer Kündigung durch diesen Tarifvertrag ersetzt. Die Tarifvertragsparteien können eine von Satz 2 abweichende Vereinbarung treffen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Geltungsbereich des Tarifvertrages, für den die Weitergeltung vereinbart wurde, auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages
- a. vom Unternehmen auf vertraglicher Grundlage erbrachte Verkehrsleistung sowie
  - b. auf die dafür benötigten Mitarbeiter

beschränkt wird.

## § 2 Qualifikation

Die Qualifikation zum 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 Voraussetzungen für die Qualifikation zum Lokomotivführer.

Mindestnormen für die Qualifikation der Lokomotivführer sind in Anlage 3 vereinbart. Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

## § 3 Arbeitszeit

- (1) a) Für die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag wird als Bezugsgröße eine regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen von 1.984 Stunden im Kalenderjahr zugrunde gelegt (Referenzarbeitszeit).
- b) Als Vollzeitarbeit gilt eine in einem unternehmensspezifischen Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (betriebliches regelmäßiges Arbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepause im Kalenderjahr. Als Teilzeitarbeit gilt ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.
- c) Der Arbeitszeitabrechnungszeitraum kann durch einen unternehmensspezifischen Tarifvertrag für ein Kalenderjahr, einen Kalendermonat oder eine Kalenderwoche festgelegt werden. Dabei gilt für die Festlegung der Referenzarbeitszeit:

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

Wird gemäß Buchst. b) durch einen unternehmensspezifischen Tarifvertrag eine von der Referenzarbeitszeit abweichende 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 oder 2 gilt die Schicht abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen. Die anzurechnende Arbeitszeit beginnt und endet am Ort des Dienstbeginns.
- (3) Für Arbeitnehmer beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie).
- (4) Die tägliche Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 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 ArbZG).

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen kann die Arbeitszeit in voll kontinuierlichen 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 Nr. 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 Wohnort 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.

Nach einer auswärtigen Ruhezeit muss eine Ruhezeit am Wohnort folgen. Durch tarifvertragliche Regelungen kann davon abgewichen werden.

- (6) Über die Absätze 3 und 4 hinaus gilt die EU-Richtlinie 2005/47/EG des Rates in ihrer jeweils gültigen Fassung, bzw. deren nationale Umsetzung in Deutschland.

#### **§ 4 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 30 Tage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von mindestens drei Minuten pro angerechneter Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 20:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.

Konkrete Regelungen sind in unternehmensspezifischen Tarifverträgen zu vereinbaren.

#### **§ 5 Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Verzeichnis nach Anlage 1. Die Anlage 1 ist Bestandteil des Tarifvertrags.
- (2) 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.

- (3) 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.
- (4) Zur Berufserfahrung zählt auch die Zeit, die der Arbeitnehmer in einer, in seiner Tätigkeitshauptgruppe beschriebene Tätigkeit verbracht hat, in der er aus gesundheitlichen Gründen tatsächlich nicht mehr tätig sein kann.

## **§ 6 Entgelt**

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach der höherwertigsten ausgeführten Tätigkeit.
- (2) Der für die Dauer eines ganzen Abrechnungszeitraums (§ 2 Abs. 1c) entgeltspflichtig im Umfang der Referenzarbeitszeit beschäftigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Jahresbruttoentgelt in der durch Anlage 2 bestimmten Höhe. Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Der nicht für die Dauer eines ganzen Abrechnungszeitraums (§ 2 Abs. 1c) entgeltspflichtig im Umfang der Referenzarbeitszeit beschäftigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Jahresbruttoentgelt, das dem Teil seiner Beschäftigungszeit entspricht.

Für Arbeitnehmer mit einer von der Referenzarbeitszeit nach § 2 Abs. 1a auf der Grundlage eines Tarifvertrags abweichenden betrieblichen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll vermindern oder erhöhen sich die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag im Verhältnis der für den Referenzzeitraum (§ 2 Abs. 1) vereinbarten Arbeitszeit zu 1.984 Stunden.

- (3) Das Jahresbruttoentgelt kann in mindestens 12, maximal 14 Teilbeträgen (zwölf Monatsraten und bis zu zwei Sonderzahlungen) gezahlt werden. Bis zu fünf Prozent des Jahresbruttoentgelts gemäß Anlage 2 sollen als Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gezahlt werden. Vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und Zulagen mit Entschädigungscharakter werden zusätzlich zum Jahresbruttoentgelt nach Anlage 2 gezahlt.

Konkrete Regelungen zur Aufteilung des Jahresbruttoentgelts in Monatsraten, zu den Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und Zulagen mit Entschädigungscharakter werden in unternehmensspezifische Tarifverträgen vereinbart.

- (4) Zusätzlich zum Jahresbruttoentgelt sollen am Unternehmensgewinn orientierte Jahressonderzahlungen in unternehmensspezifischen Tarifverträgen vereinbart werden.

## **§ 7 Besondere Fürsorgepflicht**

Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, haben Anspruch auf besondere Fürsorge durch den Arbeitgeber. Traumatische Ereignisse sind insbesondere solche, bei denen Personen verletzt oder getötet wurden. Zur besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört die sofortige und umfassende psychologische

Betreuung des Arbeitnehmers. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Fortzahlung seines vollen Arbeitsentgelts. Dazu zählen das Monatstabellenentgelt und alle variablen Entgeltbestandteile. Eine Kürzung von jährlichen Einmalzahlungen, ergebnisabhängigen Prämien und ähnlichen Leistungen ist ausgeschlossen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 42 Tage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschuss zum Kranken- bzw. Verletztengeld bis zur Höhe seines vollen Arbeitsentgelts.

Zur Finanzierung persönlicher Maßnahmen zur Rehabilitation erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 15 Prozent seines Monatstabellenentgelts für die Dauer von sechs Monaten. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist diese Zulage in einem Betrag auszahlbar.

## **§ 8**

### **Verlust der persönlichen Eignung**

- (1) Arbeitnehmern, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf die berufliche Belastung zurück geht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, darf nicht zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekündigt werden.
- (2) Arbeitnehmer nach Abs. 1 haben Anspruch auf Weiterbeschäftigung im gleichen Betrieb. Ist dies nicht möglich, haben Arbeitnehmer nach Abs. 1 Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Unternehmen. Ist dies nicht möglich, haben Arbeitnehmer nach Abs. 1 Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Konzern. Ist dazu ein Umzug erforderlich, trägt der Arbeitgeber die notwendigen Umzugskosten.
- (3) Ist zur Weiterbeschäftigung eine Qualifizierung des Arbeitnehmers nach Abs. 1 erforderlich, trägt der Arbeitgeber die dafür notwendigen Kosten. Für den Zweitraum der Qualifizierung hat der Arbeitnehmer nach Abs. 1 Anspruch auf Urlaubsentgelt. Jeder Tag von Montag bis Freitag ist mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers nach Abs. 1 zu verrechnen.
- (4) Beträgt die Jahresvergütung des Arbeitnehmers nach Abs. 1 in seiner neuen Tätigkeit weniger als 90 Prozent seiner Jahresvergütung nach Anlage 2 hat der Arbeitnehmer nach Abs. 1 Anspruch auf eine Ergänzungszulage.

Die Höhe der Ergänzungszulage ist die Differenz zwischen der Jahresvergütung des Arbeitnehmers nach Abs. 1 in der neuen Tätigkeit und 90 Prozent seiner Jahresvergütung nach Anlage 2. Für die Berechnung gelten die Verhältnisse an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer nach Abs. 1 eine neue Tätigkeit übernimmt unter der Annahme, dass er bis zum Vortag seine ursprüngliche arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausgeführt hätte. Bei der Berechnung sind gleiche Sollarbeitszeitvolumina zugrunde zu legen.

Die Ergänzungszulage wird neu berechnet, wenn die Jahresvergütung nach Anlage 2 aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung steigt und/oder sich die Höhe des Jahresentgelts des Arbeitnehmers nach Abs. 1 ändert.

## **§ 9**

### **Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Konkrete Regelungen sind in unternehmensspezifischen Tarifverträgen zu vereinbaren.

## **§ 10 Weitere Bestimmungen**

Ansprüche auf Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung aus persönlichen Gründen und für gewerkschaftliche Zwecke mit und ohne Entgeltfortzahlung sowie der Anspruch auf Bildungsurlaub sind in unternehmensspezifischen Tarifverträgen zu vereinbaren

## **§ 11 Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit**

bleibt frei

*Protokollnotiz:*

*Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, innerhalb eines Jahres nach dem erstmaligen Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geeignete Regelungen zu Milderung der Folgen des demografischen Wandels und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zu vereinbaren.*

## **§ 12 Betreiberwechsel**

- (1) Verliert ein Unternehmen den Auftrag zur Erbringung von Verkehrsleistungen, sind die überwiegend diesen Verkehrsleistungen zugeordneten Arbeitnehmer des Unternehmens berechtigt, auf eigenen Wunsch mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende aus dem Unternehmen auszuschneiden, um beim neuen Betreiber der Verkehrsleistungen, der den Bestimmungen dieses Tarifvertrages unterliegt, einen Arbeitsvertrag nach Maßgabe des Abs. 2 abzuschließen. Ein entsprechender Wunsch ist schriftlich geltend zu machen.
- (2) Übernimmt ein Unternehmen Verkehrsleistungen im Rahmen einer Auftragsvergabe von einem anderen Unternehmen, ist ersteres Unternehmen verpflichtet, gemäß Abs. 1 ausscheidende oder aus anderen Gründen ausscheidende Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen und zwar zu den tariflichen Bedingungen, die beim ehemaligen Betreiberunternehmen galten, mindestens jedoch zu den in diesem Tarifvertrag festgelegten Bedingungen. Die beim bisherigen Arbeitgeber absolvierte Betriebszugehörigkeit wird auf die Betriebszugehörigkeit beim neuen Arbeitgeber angerechnet. Diese Anrechnung gilt für alle arbeitsrechtlich und sozialrechtlich vorgesehenen Anknüpfungspunkte. Die gesetzliche Wartezeit des § 1 KSchG gilt in diesen Fällen nicht, es sei denn, zwischen der Beendigung des Arbeitsvertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber und dem Beginn des Arbeitsvertrages mit dem neuen Arbeitgeber liegt ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten.

## **§ 13 Personaldienstleister - Auftragsvergabe**

Die am Tarifvertrag beteiligten Unternehmen verpflichten sich, in ihren Betrieben Leiharbeiter nur zu den in diesem Tarifvertrag geregelten Mindestbedingungen einzusetzen. Die beteiligten Arbeitgeberverbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, in ihren Betrieben Vereinbarungen mit den jeweiligen Betriebsräten abzuschließen, wonach in den jeweiligen Betrieben und Unternehmen Leiharbeiter nur zu den in diesem Tarifvertrag geregelten Bedingungen eingesetzt werden.

Wird ein Unternehmen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages beauftragt, die Verkehrs- und/oder Serviceleistungen zu erbringen, verpflichten die sich am Tarifvertrag beteiligten Unternehmen zuvor sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens mindestens den in diesem Tarifvertrag vereinbarten Mindestbedingungen entsprechen. Die beteiligten Arbeitgeberverbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, in ihren Betrieben entsprechende Vereinbarungen mit den Betriebsräten abzuschließen.

#### **§ 14 Laufzeit, Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2010 in Kraft, frühestens jedoch, wenn ihm Arbeitgeber beigetreten sind, die mindestens 80 % der Arbeitnehmer des Geltungsbereichs des Tarifvertrags beschäftigen.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2013 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 kann Anlage 2 dieses Tarifvertrages (Tabelle der Jahresentgelte) mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Juli 2011 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Die beteiligten Arbeitgeber können, jeder für sich, die Kündigung erklären. Sie wird nur - einheitlich für alle Arbeitgeber - wirksam, wenn mindestens drei Unternehmen aus zwei unterschiedlichen Konzernen die Kündigung erklären, und diese zusammen mindestens 10 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich des Tarifvertrags beschäftigen. Die beteiligte Gewerkschaft kann die Kündigung gegenüber den beteiligten Arbeitgebern nur einheitlich aussprechen.

### Tätigkeitsgruppenverzeichnis mit Richtbeispielen

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer mit einer erfolgreich abgeschlossenen, mindestens 2 ½-jährigen Berufsausbildung in einem gemäß § 4 Abs. 1 BBiG anerkannten Beruf und Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen gemäß VDV-Schrift 753 oder diese ergänzende, ändernde oder ablösende Regelungen.

1.1 **Lokomotivführer Rangierdienst** sind Arbeitnehmer, die eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge ausschließlich innerhalb von Bahnhöfen führen.

Richtbeispiele:

- Rangierlokomotivführer,
- Bereitstellungslokomotivführer,
- Lokrangierführer

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

Richtbeispiele:

- Lokrangierführer,
- Bereitstellungslokomotivführer,
- Lokomotivführer

1.3 **Lokomotivführer international** sind Arbeitnehmer, die eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge innerhalb von Bahnhöfen und auf der Strecke, auch außerhalb Deutschlands, führen.

Richtbeispiel:

- Auslandslokomotivführer,

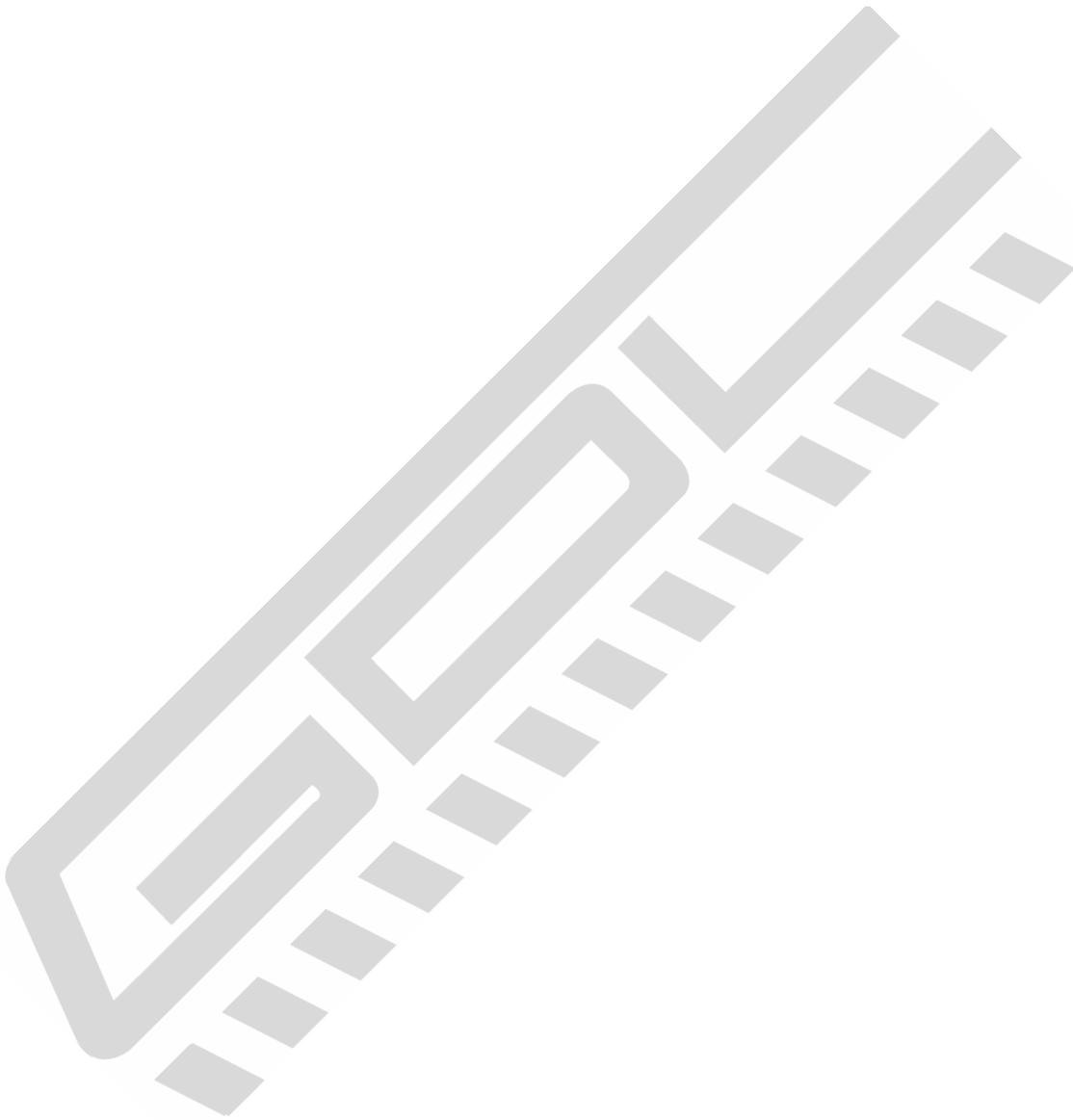
1.4 **Lokomotivführer für Ausbildung** sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer dieser Tätigkeitshauptgruppe fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und/oder überwachen oder die besondere technische Aufgaben wahrnehmen.

Richtbeispiele:

- Ausbildungslokomotivführer,
- Lehrlokomotivführer,
- Abnahmelokomotivführer,
- Transportkontrolleure,
- Instruktoren und Trainer

Tabelle der Jahresentgelte  
gültig ab 01. August 2010

Siehe separate Excel-Tabelle



## Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

### Abschnitt I Ausbildung zu Lokomotivführer

#### § 1 Persönliche Voraussetzungen

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung als Eisenbahn-Fahrzeugführer zu erfüllen.

1. Grundsätzlich Abschluss der mittleren Reife oder ein innerhalb der EU vergleichbarer anerkannter Schulabschluss und
2. erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung, vorzugsweise eines gewerblich-technischen, und
3. erfolgreicher Abschluss eines Eignungstestes zu physikalischen Themen, der jeweils erforderlichen medizinischen und psychologischen Untersuchungen sowie des Einstellungsgesprächs.

#### § 2 Qualifizierungsgrundlagen

(1) Die Qualifizierung zum Eisenbahnfahrzeugführer basiert auf den anerkannten Ausbildungsregeln und geltenden Richtlinien. Sie enthält theoretischen Präsenzunterricht, Praxistraining, Ausbildung am Fahr Simulator sowie Übungs- und Überwachungsfahrten. Die jeweils nachstehend aufgeführten Module sind im jeweils erforderlichen Umfang vor Zulassung zur Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer mindestens zu absolvieren:

- a) Grundlagen der Bahntechnik (52 Unterrichtsstunden)
- b) Betriebsregeln (190 Unterrichtsstunden)
- c) Wagentechnik (40 Unterrichtsstunden)
- d) Bremsproberechtigung (32 Unterrichtsstunden)
- e) Verhalten bei technischen Störungen (32 Unterrichtsstunden)
- f) Technik der Tzf/Tz (166 Unterrichtsstunden)
- g) Zugbeeinflussungssysteme (16 Unterrichtsstunden)
- h) Kundendienstliche Kenntnisse (8 Unterrichtsstunden)
- i) Stressbewältigung (12 Unterrichtsstunden)
- j) Ausbildungsfahrten (364 Unterrichtsstunden)

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

(2) Die Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer erfolgt nach konzernweit einheitlichen Regelungen und besteht aus

- a) einer Prüfungsfahrt sowie

b) einer theoretischen Prüfung

Die Prüfungsfragen sind einer entsprechenden Datenbank, unter Berücksichtigung gem. Abs. 1 Buchst. a bis g zu entnehmen

- (3) Die Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer gilt als bestanden, wenn 70% der zu erreichenden Punktzahl nachgewiesen werden können. Es dürfen keine sicherheitsrelevanten Wissenslücken bestehen.

## **Abschnitt II Fortbildung**

### **§ 3 Regelmäßiger Fortbildungsunterricht**

- (1) Pro Kalenderjahr ist dem Eisenbahnfahrzeugführer der erforderliche Fortbildungsunterricht an 12 Unterrichtsstunden zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden individuell und fachbezogen im persönlichen Gespräch festgelegt.
- (2) Eisenbahnfahrzeugführer, die länger als sechs Monate nicht im Fahrdienst eingesetzt worden sind, aber weiterhin im Besitz des Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins sind, erhalten Fortbildungsunterricht nach einem fachbezogenen Gespräch.
- (3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Eisenbahnfahrzeugführer im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.
- (4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.

### **§ 4 Simulatortraining**

- (1) Jeder Eisenbahnfahrzeugführer absolviert die in einem persönlichen Gespräch inhaltlich definierten und vereinbarten 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 kann nicht nur auf stationären, sondern auch auf mobilen Simulatoren erfolgen.

Trainingsqualität, Trainingsmodule bzw. Lastenhefte bezüglich der mobilen Simulatoren werden einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und der GDL gestaltet.

- (2) Das Simulatortraining findet jährlich im Umfang von 120 Minuten statt. Es wird als Übungsfahrt durchgeführt. Ein Teil der Trainingszeit kann auch zur Durchführung einer Überwachungsfahrt genutzt werden. Der Anteil der Übungsfahrt soll den Anteil der Überwachungsfahrt übersteigen.

#### **Begriffsdefinitionen:**

**Übungsfahrten** am Simulator sind Fahrten, bei denen betriebliche, technische, energieoptimierende, verhaltenspsychologische Situationen und das Serviceverhalten

trainiert und in der Interaktion mit einem Instruktor optimiert werden. Während der Übungsfahrt wird das Handeln des Eisenbahnfahrzeugführers beobachtet und im Anschluss an die einzelne betriebliche Situation mit ihm besprochen. Zu diesem Zweck erfolgte Aufzeichnungen werden nach dem Gespräch gelöscht, soweit sie Rückschlüsse auf das bei den Übungsfahrten gezeigte individuelle Verhalten zulassen.

**Überwachungsfahrten** am Simulator sind dokumentierte Begleitfahrten, bei denen das regel-, verordnungs- und gesetzeskonforme Handeln des Eisenbahnfahrzeugführers und Abweichungen hiervon festgestellt und dokumentiert werden. Nach Abschluss der Überwachungsfahrt wird diese ausgewertet und das Ergebnis sowie erforderliche Maßnahmen mit dem Eisenbahnfahrzeugführer besprochen.

## **§ 5 Anpassungsqualifizierung**

In weiteren Maßnahmen erwirbt der Eisenbahnfahrzeugführer die jeweils betrieblich erforderlichen Kenntnisse auf Fahrzeugbaureihen, Betriebsverfahren sowie sprachliche und kundendienstliche Kenntnisse.

## **§ 6 Berufserfahrung**

Nach bestandener Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer wird angestrebt, diesen zunächst befristet im Rangier- und Streckendienst in bestimmten Netzen und Einsatzgebieten einzusetzen,

## **Abschnitt III Weiterbildung**

### **§ 7 Karriereplanung**

Spätestens nach dreijährigem uneingeschränktem Einsatz als Streckenlokomotivführer hat der Eisenbahnfahrzeugführer erstmaligen Anspruch auf ein persönliches Gespräch, in dem individuelle Karrierewünsche und -möglichkeiten zu erörtern und zu dokumentieren sind. Weitere persönliche Gespräche haben danach in zweijährigem Rhythmus sowie auf Antrag des Arbeitnehmers stattzufinden.

### **§ 8 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen**

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

### **§ 9 Aus- und Fortbildungskosten**

- (1) Die Aus- und Fortbildungskosten trägt der Arbeitgeber.

- (2) Wird das Arbeitsverhältnis eines Eisenbahnfahrzeugführers innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder auf Grund einer rechtmäßigen, unbefristeten und verhaltensbedingten Kündigung beendet, hat der Arbeitgeber Anspruch auf anteilige Rückzahlung der Ausbildungskosten. Zurückgefordert werden darf höchstens die Hälfte der Ausbildungskosten.
- (3) Dieser Betrag ermäßigt sich um 1/24 Teil je angefangenen Monats, in welchem der Eisenbahnfahrzeugführer eingesetzt worden ist.
- (4) Die Rückzahlung von Ausbildungskosten kann auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers zinslos in Raten erfolgen.

