Bundes-Rahmentarifvertrag

für das Zugpersonal

der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland

(BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL)

zwischen dem

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE)

und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Inhaltsverzeichnis **Seite**

Präambel ... 3
§ 1 Geltungsbereich ... 3
§ 2 Qualifikation ... 4
§ 3 Arbeitszeit ... 4
Abschnitt I Allgemeine Arbeitszeitgrundlagen ... 4
Abschnitt II Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung ... 8
Abschnitt III Persönliche Planungssicherheit ... 9
§ 3a Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug ... 12
§ 4 Erholungsurlaub / Zusatzurlaub ... 12
§ 5 Eingruppierung ... 13
§ 6 Entgelt und Zulagen ... 14
§ 7 Besondere Fürsorgepflicht ... 16
§ 8 Verlust der persönlichen Eignung ... 16
§ 9 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge ... 18
§ 10 Weitere Bestimmungen ... 19
§ 11 Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ... 21
§ 12 Besetzung von Reisezügen ... 21
§ 13 Personaldienstleister ... 21
§ 14 Schluss- und Übergangsbestimmungen ... 22
§ 15 Laufzeit und Kündigung ... 22

Anlagen:

Anlage 1a: Tätigkeitsgruppenverzeichnis Lokomotivführer ... 24
Anlage 1b: Tätigkeitsgruppenverzeichnis Zugbegleiter und Bordgastronomie ... 30
Anlage 1c: Tätigkeitsgruppenverzeichnis Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten ... 35
Anlage 2a: Monatstabellenentgelt Lokomotivführer ... 39
Anlage 2b: Monatstabellenentgelt Zugbegleiter und Bordgastronomen ... 41
Anlage 2c: Monatstabellenentgelt Teamleiter, Praxistrainer und Disponenten ... 43
Anlage 3a: Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer ... 44
Anlage 3b: Qualifizierung und Fortbildung der Zugbegleiter ... 46

Anhang: Glossar ... 50

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer sowie Solche mit nichtbinären Geschlechtsidentitäten erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

Präambel

Die Vertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertragswerk die wichtigsten Qualifikations- und Arbeitsbedingungen sowie deren Mindeststandards für das Zugpersonal im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt sicherstellen.

Sie wollen erreichen, dass alle am Wettbewerb teilnehmenden Unternehmen vergleichbare Arbeits- und Lohnbedingungen in Form der in diesem Tarifvertrag festgelegten Minimalstandards einhalten müssen und der Wettbewerb nicht durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Arbeitssicherheit oder des Gesundheitsschutzes beeinflusst wird.

Die Tarifvertragsparteien streben an, dass dieses Tarifvertragswerk als repräsentativer Tarifvertrag zur Auftragsbedingung bei der Vergabe von Eisenbahnverkehrsleistungen zugrunde gelegt wird.

§ 1
Geltungsbereich

Der BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL wird als Verbandstarifvertrag („Flächentarifvertrag“) abgeschlossen, gilt also für die Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE, insbesondere auch künftig eintretenden Unternehmen originär nach § 3 und § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG.

(1) Dieser Tarifvertrag gilt unbeschadet § 14 Abs. 1:

a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs, soweit diese Verkehr i.S. 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 Arbeitnehmer der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b), denen eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c übertragen ist.

(2) Sofern dieser Tarifvertrag künftig Teil eines mehrgliedrigen, mit anderen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden gemeinsam abgeschlossenen Rahmentarifvertrages wird, kann eine Änderung des Abs. 1 Buchst. b) bzw. die Nichtanwendung des Tarifvertrages auf einzelne Unternehmen, Betriebe oder Teilbetriebe anderer Unternehmen nur durch eine von allen Tarifvertragsparteien des Rahmentarifvertrages gemeinsam abgeschlossene tarifliche Regelung erfolgen.

§ 2
Qualifikation

(1) Eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer 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. Diese sind in den Anlagen 3a und 3b geregelt. Im Bewusstsein dieses gemeinsamen Zieles vereinbaren sie die nachfolgenden einheitlichen Qualifizierungsbestimmungen für Arbeitnehmer.

(2) Sämtliche Unternehmen im Geltungsbereich stellen für alle beschäftigten Arbeitnehmer die Anwendung der jeweiligen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bestimmungen unabhängig von ihrer tatsächlichen unmittelbaren Geltung sicher.

(3) Die Anlagen 3a und 3b sind Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3
Arbeitszeit

Abschnitt I
Allgemeine Arbeitszeitgrundlagen

(1) a) **Referenzarbeitszeit**

Die regelmäßige rahmentarifvertragliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer,

aa) der regelmäßig Schichtarbeit leistet:

- 1.932 Stunden
- ab 1. Januar 2027: 1.879 Stunden
- ab 1. Januar 2028: 1.853 Stunden
- ab 1. Januar 2029: 1.827 Stunden

im Kalenderjahr (Referenzarbeitszeit).

Regelmäßige Schichtarbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Planungszeitraum regelmäßig seine geplante Arbeit auf Anordnung des Arbeitgebers entweder ganz oder teilweise in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (erste Fallgruppe) oder ganz oder teilweise an Wochenenden (zweite Fallgruppe) erbringt oder, wenn im Planungszeitraum des Arbeitnehmers das späteste Ende einer geplanten Schicht mindestens 16 Stunden nach dem frühesten Beginn einer geplanten Schicht vorgesehen ist (dritte Fallgruppe).

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Arbeitnehmer während der Dauer der Funktionsausbildung nicht regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) leistet.

Als Teilzeitarbeit gilt ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll, dass unterhalb der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit liegt.

bb) der nicht regelmäßig Schichtarbeit leistet: 1.984 Stunden im Kalenderjahr (Referenzarbeitszeit). Als Teilzeitarbeit gilt ein regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von weniger als 1.984 Stunden im Kalenderjahr.

b) **Betriebliches regelmäßiges Arbeitszeit-Soll**

In den Haustarifverträgen gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) kann eine von der Referenzarbeitszeit gem. Buchst. a) abweichende regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der

aa) regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) leistet, zwischen 1.827 und 2.036 Stunden (1.827 und 1.984 Stunden, ab 1. Januar 2027: 1.827 bis 1.932 Stunden, ab 1. Januar 2028: 1.827 bis 1.905 Stunden, ab 1. Januar 2029 zwischen 1.827 bis 1.879 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 den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer festgelegte regelmäßige haustarifvertragliche Arbeitszeit unterschreitet. Ab 1. Januar 2030 ergibt sich das betriebliche regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) leistet, aus Buchst. a) Doppelbuchst. aa).

bb) nicht regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) leistet, 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, dass die für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer festgelegte regelmäßige haustarifvertragliche Arbeitszeit unterschreitet.

c) In den Haustarifverträgen gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) kann ein von Buchst. a) und b) abweichender Arbeitszeitabrechnungszeitraum von maximal zwölf Monaten oder 52 Kalenderwochen festgelegt werden. Dabei gilt für die Festlegung der regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit:

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

Wird gem. Buchst. b) eine von der Referenzarbeitszeit abweichende regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit vereinbart, ist die Tabelle nach Satz 2 sinngemäß anzuwenden.

d) **Wahlrecht** zur Änderung des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) leistet

aa) Der Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) leistet, kann nach Maßgabe der Bestimmungen der Doppelbuchst. bb) bis jj) jährlich eine Anpassung seines individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls verlangen.

bb) Das Wahlrecht nach Doppelbuchst. aa) kann der Arbeitnehmer für jedes Kalenderjahr ausüben. Ausgangsbasis für das Wahlrecht nach Doppelbuchst. aa) ist entweder die zuletzt getroffene Wahlentscheidung des Arbeitnehmers oder, wenn noch keine Wahlentscheidung getroffen worden ist, das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll i. H. v. 1.984 Stunden.

Das Wahlrecht nach Doppelbuchst. aa) besteht uneingeschränkt für den Arbeitnehmer, der

- in eine Tätigkeit wechselt, in der er regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. Abs. 1 Buchst. a) leistet,

- nach Abschluss einer Funktionsausbildung regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. Abs. 1 Buchst. a) leistet.

Die Wahlentscheidung des Arbeitnehmers nach Unterabs. 2 kann zum Zeitpunkt des Wechsels bzw. Abschlusses der Funktionsausbildung ausgeübt werden und ist im Falle der Ausübung im Kalenderjahr des Wechsels bzw. Abschlusses der Funktionsausbildung umzusetzen.

cc) Für die Wahl nach Doppelbuchst. aa) gilt:

1. Für das Kalenderjahr 2026:

   Der Arbeitnehmer kann ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll i. H. v. 2.036 Stunden, 1.984 Stunden oder 1.932 Stunden (Referenzarbeitszeit) wählen.

2. Für das Kalenderjahr 2027:

   Der Arbeitnehmer kann ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll i. H. v. 2.036 Stunden, 1.984 Stunden, 1.932 Stunden oder 1.879 Stunden (Referenzarbeitszeit) wählen.

3. Für das Kalenderjahr 2028:

   Der Arbeitnehmer kann ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll i. H. v. 2.036 Stunden, 1.984 Stunden, 1.932 Stunden, 1.879 Stunden oder 1.853 Stunden (Referenzarbeitszeit) wählen.

4. Für die Kalenderjahre ab 2029:

   Der Arbeitnehmer kann ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll i. H. v. 2.036 Stunden, 1.984 Stunden, 1.932 Stunden, 1.879 Stunden oder 1.827 Stunden (Referenzarbeitszeit) wählen.

dd) Bei jeder Wahl kann der Vollzeitarbeitnehmer sein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll jeweils um den Wert einer rechnerisch durchschnittlichen Wochenarbeitsstunde erhöhen bzw. absenken. Die Referenzarbeitszeit gem. Buchst. a) Doppelbuchst. aa) darf dabei nicht unterschritten werden.

Das sich daraus ergebende individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll ergibt sich aus der folgenden Protokollnotiz.

Protokollnotiz:

Dabei entspricht ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll i. H. v.
- *2.036 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 39-Stunden-Woche,*
- *1.984 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 38-Stunden-Woche,*
- *1.932 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 37-Stunden-Woche,*
- *1.879 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 36-Stunden-Woche,*
- *1.853 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 35,5-Stunden-Woche,*
- *1.827 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 35-Stunden-Woche.*

ee) Die Wahlentscheidung des Arbeitnehmers nach Doppelbuchst. cc) bleibt so lange gültig, bis der Arbeitnehmer eine neue Entscheidung trifft. Dies gilt auch, wenn die Referenzarbeitszeit absinkt.

ff) Übt der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nach Doppelbuchst. aa) nicht aus, gilt für ihn ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von 1.932 Stunden, auch wenn die Referenzarbeitszeit absinkt.

gg) Sollte aus der Personalplanung hervorgehen, dass es an einem Arbeits- bzw. Einsatzort bezogen auf eine Berufsgruppe, zu einem Personalüberbestand kommt, kann der Arbeitgeber die Erhöhung des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls ablehnen. In diesem Fall ändert sich das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers nicht.

hh) Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers auf eine beliebigen Jahresarbeitszeitwert nach Doppelbuchst. cc) festgesetzt werden, auch wenn die Erhöhung bzw. Absenkung den Wert einer rechnerisch durchschnittlichen Wochenarbeitsstunde übersteigt. Das sich daraus ergebende individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll ergibt sich aus der Protokollnotiz zu Buchst. dd).

ii) Die Fristen sowie ergänzende Bestimmungen zum Wahlrecht nach Buchst. d) werden in den Haustarifverträgen gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) geregelt.

jj) Wählt der Arbeitnehmer ein individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll, das höher ist als die Referenzarbeitszeit, wird das Monatstabellenentgelt durch die Referenzarbeitszeit gem. Buchst. a) Doppelbuchst. aa) dividiert und mit dem individuellem regelmäßigen Arbeitszeit-Soll gem. Buchst. d) Doppelbuchst. cc) multipliziert. Die sich ergebenden Werte sind auf volle Cent kaufmännisch auf- oder abzurunden.

(2) Eine Schicht ist die Zeit zwischen zwei Ruhezeiten gem. § 5 ArbZG. Als anzurechnende Arbeitszeit i. S. des Abs. 1 gilt die Zeit der Schicht abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen.

Für den Arbeitnehmer werden für eine Schicht mindestens sechs Stunden Arbeitszeit angerechnet. Ergänzende Regelungen hierzu sind in den Haustarifverträgen zu vereinbaren.

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

(3) Für Arbeitnehmer beginnt und endet die anzurechnende Arbeitszeit grundsätzlich am Ort des Schichtbeginns (Schichtsymmetrie). Dies gilt nicht für Schichten, an die sich eine auswärtige Ruhezeit anschließt.

Wird die Arbeit in Arbeitszyklen geleistet, gilt abweichend von den vorstehenden Regelungen folgendes: Sollte es aus Gründen, die in der An- und Abreise des Arbeitnehmers liegen, notwendig sein, beginnt und endet der Arbeitszyklus am selben Ort.

(4) Die tägliche Arbeitszeit (§§ 3, 6 Abs. 2, 11 Abs. 2 ArbZG) des Arbeitnehmers darf zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang - mindestens 30 Prozent - Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft enthält (§§ 7 Abs. 1 Ziff. 1. Buchst. a) bzw. Ziff. 4. Buchst. a), 11 Abs. 2 ArbZG).

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen kann die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen gewährt werden (§ 12 Ziff. 4. ArbZG).

(5) Gem. §§ 7 Abs. 1 Ziff. 3. i. V. m. 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit, die der Arbeitnehmer nicht an seinem Dienstort verbringen kann, auf neun Stunden zu verkürzen (auswärtige Ruhezeit), wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines betrieblich festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird. Für Ruhezeiten am Dienstort gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 ArbZG mit der Maßgabe, dass der dort vorgeschriebene Ausgleich innerhalb von vier Wochen erfolgen muss.

(6) unbesetzt

(7) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit mit dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit angerechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

(8) In Haustarifverträgen gem. § 14 Abs. 2 treffen die Tarifvertragsparteien Regelungen zu Wahlmöglichkeiten des Arbeitnehmers hinsichtlich einer Absenkung seiner individuellen Arbeitszeit, mehr Urlaub oder einer Erhöhung seines Entgelts.

Abschnitt II
Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung

(1) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden.

(2) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.

(3) Mindestens zwölf der Ruhetage nach Abs. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeordnet, zu dem der Freitag gehört.

(4) Die Ruhetage sind nach fünf Schichten, spätestens aber in Abständen von 120 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) zu gewähren. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden.

Nach einer Arbeitsphase, in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurde, muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen.

Protokollnotiz:

Es ist das gemeinsame Ziel der Tarifvertragsparteien, möglichst eine Fünf-Tage-Woche zu realisieren.

(5) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen

(6) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Abs. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert. Die Regelungen zum Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach Abschnitt III bleiben hiervon unberührt.

Abschnitt III
Persönliche Planungssicherheit

(1) Erster Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Jahresruhetags- und Urlaubsplan (Jahresplanung)

Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Jahresruhetags- und Urlaubsplan zu erstellen. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben.

Dieser Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthält:

a) den im Rahmen der Urlaubsplanung festgelegten Urlaub, inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden; dabei soll die Urlaubsplanung bis 31. Oktober abgeschlossen sein;

b) arbeitsfreie Tage von Teilzeitarbeitnehmern im Rahmen einer Festlegung der individuellen Arbeitszeitverteilung

sowie außerhalb des Urlaubs:

c) mindestens zwölf freie Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag; Mindestlänge 60 Stunden; beginnend spätestens am Freitag um 24:00 Uhr und endend frühestens am Montag um 4:00 Uhr) im Kalenderjahr (inkl. eines tarifvertraglich geregelten Wochenendes vor dem Hauptjahresurlaub),

d) mindestens sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden,

e) mindestens fünf weitere freie Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden

sowie im Anschluss daran zu planende arbeitsfreie Tage im Rahmen von Blockfreizeiten:

f) zum Überstundenabbau und

g) in Modellen zur Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer.

Vom verbindlichen Jahresruhetags- und Urlaubsplan kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

(2) Zweiter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Ruhetage/Ruhezeiten (Monatsplanung)

Der tarifvertragliche Jahresruhetags- und Urlaubsplan mit seinen verbindlich geregelten Freistellungen bildet die Ausgangssituation für die Schichtplanung.

In der Schichtplanung wird die Arbeitszeit für mehrere Kalenderwochen eines Kalendermonats in einem Wochenrhythmus geplant. Dabei sind die noch nicht im Jahresruhetags- und Urlaubsplan verplanten freien Sonn- und Feiertage sowie sonstige Ruhetage/Ruhezeiten und Ersatzruhetage für Wochenfeiertage in die Schichtplanung einzuarbeiten.

Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

a) Die Schichtplanung wird dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus für die nachfolgenden Kalenderwochen eines Kalendermonats bekannt gegeben. Sie ist für diesen Zeitraum für den zeitlichen Rahmen der Arbeitseinsätze als Arbeitszeitplanung verbindlich. Zeiten außerhalb dieses Rahmens gelten als verbindlich zugesagte Ruhetage/Ruhezeiten.

Protokollnotiz:

Für den Arbeitnehmer soll unabhängig von der Lage der einzelnen Planungsphasen der Kalendermonat als geplanter Zeitraum erkennbar sein.

b) In die Schichtplanung werden die zum Zeitpunkt ihrer Erstellung bekannten Schichten mit ihrem Beginn und Ende eingearbeitet.

c) In der Schichtplanung können diese Schichten von einem maximal zweistündigen Schichtrahmen umgeben werden, der flexibel auf Zeiten vor und/oder nach der Schicht aufgeteilt werden kann. Der Schichtrahmen darf die Dauer der geplanten Schicht nicht um mehr als zwei Stunden und insgesamt 14 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende des Schichtrahmens sind ebenfalls in dieser Schichtplanung festzulegen. Zwischen zwei Schichtrahmen ist eine Ruhezeit zu planen.

d) In die Schichtplanung werden ebenfalls alle bekannten Abwesenheiten des Arbeitnehmers und Vertretungen anderer Arbeitnehmer eingearbeitet, um eine größtmögliche Stabilität der Schichtplanung zu erreichen.

e) Für den notwendigen Vertretungsbedarf sowie für Schichten, deren zeitliche Lage nicht rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispositionszeiträume in der mitzubestimmenden Schichtplanung hinterlegt. Dispositionszeiträume können in Form von Disposchichten, Dispotagen oder Dispophasen gestaltet werden. Dispositionszeiträume sind mit einem Arbeitszeitwert, mindestens dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, zu planen.

Protokollnotiz:

Ist in Haustarifverträgen eine Jahresarbeitszeit vereinbart, errechnet sich der arbeitstägliche Durchschnitt aus 1/261 des arbeitsvertraglichen Arbeitszeit-Solls.

f) Die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume ist auf maximal 20 Prozent aller monatlichen Schichten des Arbeitnehmers beschränkt.

g) Dispositionszeiträume können auch ungleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt werden, soweit dies dem erklärten Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

(3) Dritter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Schichtplanung (Wochenplanung)

Im dritten Schritt wird die Schichtplanung verbindlich konkretisiert. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

a) Dem Arbeitnehmer ist so früh wie möglich, spätestens vier Tage (analog § 12 Abs. 3 TzBfG) vor Beginn des jeweiligen Schichtrahmens, die verbindliche Schicht mitzuteilen. Nach Mitteilung der verbindlichen Schicht entfällt der Schichtrahmen.

b) Auch für Dispositionszeiträume gilt, dass die konkrete Schicht dem Arbeitnehmer so früh wie möglich i. S. des Buchst. a) bekannt zu geben ist. Ist dies nicht möglich, so kann die Frist zur Bekanntgabe aller konkreten Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums reduziert werden. Die Bekanntgabe muss spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen. Sind während eines Dispositionszeitraums auswärtige Übernachtungen zu erwarten, so ist dies dem Arbeitnehmer ebenfalls innerhalb der vorgenannten Fristen anzuzeigen.

c) Abweichungen von dieser Schichtplanung, welche in verbindlich gewordene Ruhezeiten/Ruhetage des Arbeitnehmers eingreifen, können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden.

d) Eine Absage in Form von Ausfall oder Teilausfall von Arbeit bleibt im Rahmen der nachstehenden tarifvertraglichen Regelung (vgl. Abs. 5) möglich.

(4) Alle vorgenannten Planungsschritte unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

Im Rahmen der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG prüft der Betriebsrat in Bezug auf den zweiten und dritten Schritt jeweils auch die Gestaltung der Dispositionszeiträume als Voraussetzung für die Erteilung seiner Zustimmung zu den vorgelegten Schichtplänen.

(5) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer

a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.

b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.

c) erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall von Arbeit innerhalb eines Dispositionszeitraums informiert, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e) zu 50 Prozent angerechnet.

d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als sechs Stunden, werden sechs Stunden zuzüglich 50 Prozent der über sechs Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

§ 3a
Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug

(1) Fahrzeit i. S. dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der Lokomotivführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Lokomotivführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

(2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht neun Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens drei Stunden in den Zeitraum 23:00 bis 6:00 Uhr fällt, acht Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage acht Stunden nicht überschreiten.

(3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens zehn Minuten andauert.

§ 4
Erholungsurlaub / Zusatzurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub von

- 28 Urlaubstagen,
- 29 Urlaubstagen nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit,
- 30 Urlaubstagen nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.

(2) Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit i. H. v. vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 21:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.

(3) Ergänzende Regelungen zu Abs. 1 und 2 sind in den Haustarifverträgen zu vereinbaren.

§ 5
Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 1a, 1b und 1c. Die Anlagen 1a, 1b und 1c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages. In den Haustarifverträgen gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) kann eine tarifliche Ersteingruppierung der bereits beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen werden.

(2) Soweit das spezifische Geschäftsfeld eines Unternehmens dies erfordert, kann das Tätigkeitsgruppenverzeichnis ergänzt werden.

(3) Die Eingruppierung richtet sich nach der ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht, soweit sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nichts Abweichendes ergibt.

Werden dem Arbeitnehmer mehr als zwei Tätigkeiten übertragen und erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 2 geforderte Maß, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

In den Haustarifverträgen gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) sind Ausgleichsregelungen für den Fall vorübergehender Ausübung höherwertigerer Tätigkeit zu vereinbaren (Entgeltausgleich). Dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer wiederholt höherwertige Tätigkeiten ausübt.

(4) Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung.

a) Als Berufserfahrung i. S. der Anlage 2a gilt die Zeit der Tätigkeit 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.

b) Als Berufserfahrung i. S. der Anlage 2b gilt die Zeit der Tätigkeit als Zugbegleiter oder Bordgastronom ab Ersterwerb der Qualifikation.

c) Als Berufserfahrung i. S. der Anlage 2c gilt neben der Zeit in der jeweiligen Tätigkeit auch eine nach Buchst. a) oder b) anerkannte Berufserfahrung.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer gesetzlichen Regelung (z. B. während Elternzeit oder Pflegezeit) führt nicht zu einem Wegfall bzw. einer Reduzierung erworbener oder anerkannter Berufserfahrung i. S. der Buchst. a) bis c).

In Haustarifverträgen nach § 14 Abs. 2 Buchst. a) können ergänzende Regelungen getroffen werden.

(5) Berufserfahrung i. S. des Abs. 4 ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL erworben wurde.

(6) Haustarifverträge gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) können vorsehen, dass Berufserfahrung, die ohne Relevanz für den Arbeitgeber ist, abweichend von den vorstehenden Abs. 4 und 5 nicht oder geringer berücksichtigt wird. Welche Berufserfahrung ohne Relevanz ist, ist in dem jeweiligen Haustarifvertrag im Einzelnen konkret zu definieren.

(7) Bei Höher- und Rückgruppierungen bleibt der Arbeitnehmer in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Berufserfahrung gilt auch in der neuen Entgeltgruppe als anerkannte Berufserfahrung. Im Haustarifvertrag kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

§ 6
Entgelt und Zulagen

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt (MTE), das nach Entgeltgruppen (Anlage 1a ,1b bzw. 1c) bemessen wird. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach Anlage 2a, 2b oder 2c. Die Anlagen 2a, 2b und 2c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

(2) In den jeweiligen ergänzenden Haustarifverträgen können ortsbezogene Zulagen zum MTE festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des MTE angezeigt erscheinen lassen.

(3) Das MTE (Abs. 1) basiert auf der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a).

(4) Wird gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) durch einen Haustarifvertrag von der Referenzarbeitszeit nach § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) abgewichen, vermindern oder erhöhen sich die Ansprüche nach Abs. 1 entsprechend.

Protokollnotiz:

Das MTE gem. Anlage 2a, 2b bzw. 2c wird im Falle des Abs. 4 durch die Referenzarbeitszeit (§ 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) dividiert und mit der sich für ein Kalenderjahr ergebenden haustarifvertraglichen Arbeitszeit multipliziert. Die sich ergebenden Werte sind auf volle Euro kaufmännisch auf- oder abzurunden.

(5) Hat der Arbeitnehmer wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus sonstigen Gründen während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat Anspruch auf das MTE, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

(6) Der Arbeitnehmer mit einem individuellen Arbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit (§ 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a), erhält vom MTE den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht. Im Falle des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) gilt dies entsprechend.

(7) Vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Verpflegungspauschalen, Reisekosten, Übernachtungskosten und weitere Zulagen können zusätzlich zum MTE nach Anlage 2a, 2b bzw. 2c 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 i. H. v. 6,29 Euro (ab 1. August 2026: 6,58 Euro, ab 1. August 2027: 6,74 Euro).

(10) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhält der Arbeitnehmer eine Feiertagszulage i. H. v. 6,87 Euro (ab 1. August 2026: 7,19 Euro, ab 1. August 2027:7,37 Euro). Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.

(11) a) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr erhält der Arbeitnehmer eine Nachtarbeitszulage i. H. v. 3,72 Euro (ab 1. August 2026: 3,88 Euro, ab 1. August 2027: 3,98 Euro).

b) Über Buchst. a) hinaus erhält der Arbeitnehmer für jede Schicht

aa) die nach 0:00 und vor 4:00 Uhr beendet wird, eine Zulage i. H. v. 3,96 Euro (ab 1. August 2026: 4,13 Euro, ab 1. August 2027: 4,23 Euro),

bb) die nach 24:00 und vor 4:00 Uhr begonnen wird, eine Zulage i. H. v. 7,91 Euro (ab 1. August 2026: 8,27 Euro, ab 1. August 2027: 8,48 Euro).

(12) Der Arbeitnehmer erhält für Überzeitarbeit eine Überzeitzulage i. H. v. 25 Prozent seines individuellen Stundensatzes auf Basis des Monatstabellenentgeltes mindestens jedoch eine Überzeitzulage i. H. v. 4,90 Euro (ab 1. August 2026: 5,02 Euro, ab 1. August 2027: 5,15 Euro).

(13) Die zulageberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

(14) Die Zulagen nach Abs. 9 (Sonntagszulage), Abs. 10 (Feiertagszulage), Abs. 11 Buchst. a) und b) (Nachtarbeitszulagen) und Abs. 12 (bezogen auf den Mindestbetrag) erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c).

Protokollnotiz:

Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung der Monatstabellenentgelte in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz fest, um den sich Zulagen erhöhen.

(15) Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer Tätigkeit nach Anlage 1a, 1b bzw.1c eingruppiert ist und der Arbeitnehmer, der für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet wird, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung i. H. v. 6,65 Euro.

(16) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeld i. H. v. 50 Prozent 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 Abs. 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 angezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

(5) Nachgewiesene Kosten für im Einzelfall von einem Arzt oder von einem Psychologen verordnete und nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommene Maßnahmen der Rehabilitation werden bis zu einem maximalen Gesamtbetrag i. H. v. 90 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts erstattet.

§ 8
Verlust der persönlichen Eignung

(1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die nach fachärztlichem Gutachten auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben Ansprüche nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6.

(2) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder Unternehmen, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen (Qualifizierung) oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar, wenn sie länger als sechs Monate beanspruchen würde. Der Arbeitgeber trägt für erforderliche zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen die notwendigen Kosten.

(3) Ist zur Weiterbeschäftigung ein Umzug an einen anderen Ort erforderlich, werden die notwendigen Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugskostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen vom Arbeitgeber getragen.

(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 i. H. 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.

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 i. H. eines individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die Einzelheiten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(7) Der Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit (vorübergehende Fahrdienstuntauglichkeit) nicht mehr ausüben kann und bei dem keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit attestiert ist, hat dem Grunde nach Entgeltanspruch, sofern er seine Arbeitsleistung aktiv anbietet. Wenn ihm im Rahmen des allgemeinen Direktionsrechts eine zumutbare, ggf. auch geringwertigere, andere Tätigkeit angeboten wird, ist er verpflichtet, diese zu übernehmen. In diesem Fall richtet sich sein Entgeltanspruch weiterhin nach den Bestimmungen des BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL i. V. m. diesen ergänzenden Tarifverträgen (somit einschl. der für die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit anfallenden arbeitszeit- / tätigkeitbezogener Zulagen) in der Höhe und Struktur, als wäre die vorübergehende Fahrdienstuntauglichkeit nicht eingetreten.

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

§ 9
Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich zwei Prozent der Summe aus dem Monatstabellenentgelt sowie den Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers, die sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte ebenfalls erhöhen, für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 mindestens jedoch 50,00 Euro. Der Teilzeitarbeitnehmer erhält diesen Mindestbetrag anteilig im Verhältnis ihres arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls zur Referenzarbeitszeit.

Der Arbeitnehmer, dessen Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhält einen zusätzlichen zehnprozentigen Bonus bezogen auf den AGbAV nach Unterabs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge.

In Haustarifverträgen kann eine von Unterabs. 1 Satz 2 und Unterabs. 2 abweichende Berechnungsbasis vereinbart werden, solange der Arbeitgeberbeitrag oder das Volumen des Arbeitgeberbeitrages die Gesamtbeitragshöhe nach Unterabs. 1 Satz 2 und Unterabs. 2 erreicht wird.

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

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem er Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - von seinem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger haben.

(3) Übersteigt die Zahlung des AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG i. H. v. vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG), erhält der Arbeitnehmer den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag des Arbeitnehmers wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Nr. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag i. H. v. weiteren vier Prozent der BBG nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens drei Wochen vor dem Monatsersten, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Der Bonus nach Abs. 1 wird in diesem Fall nicht gezahlt.

(4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Abweichend von Satz 1 hat der Arbeitnehmer, der unmittelbar nach Beendigung seiner Ausbildung bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis aufnimmt bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anspruch auf den AGbAV ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses.

(5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

(6) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 5 hat der Arbeitnehmer,

a) der einer fortgeführten öffentlich-rechtlichen Altersversorgungsregelung unterfällt (z. B. Pflichtversicherung in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See),

b) der in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht,

c) dessen vereinbarte Arbeitszeit zehn Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit nicht übersteigt,

d) der als Beamter gem. Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt ist,

e) dessen Arbeitsverhältnis nach der Lohnsteuerklasse VI behandelt werden muss,

f) der über die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gem. §§ 35 Satz 2, 235 SGB VI hinaus weiterbeschäftigt wird.

(7) Soweit der Arbeitgeber arbeitgeberfinanzierte Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG an einen Versorgungsträger leistet, reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung um den Arbeitgeberbeitrag.

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

Bei einer bereits bestehenden Brutto-Entgeltumwandlungsvereinbarung gem. § 3 Nr. 63 EStG reduziert sich somit der bereits vereinbarte Umwandlungsbetrag um den über den Höchstbetrag nach Abs. 3 Satz 1 hinausgehenden Betrag.

(8) Ergänzende Regelungen zu einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge können in unternehmensspezifischen Tarifverträgen vereinbart werden.

Protokollnotizen:

1. *Betriebliche Altersvorsorge mit vorgeschriebener Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer ist arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge i. S. 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 i. S. des § 9.*

§ 10
Weitere Bestimmungen

(1) 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.

(2) Bildungsurlaub

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für Maßnahmen der allgemeinen und politischen Bildung.

a) Der Anspruch auf Bildungsurlaub besteht i. H. v. jährlich fünf Arbeitstagen. Diese Arbeitstage werden auf landesgesetzliche Ansprüche angerechnet.

b) Eine Bildungsveranstaltung gilt als anerkannt, wenn sie in einem Bundesland oder durch die Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt wurde.

Protokollnotiz:

Wurde eine Bildungsveranstaltung durch die Bundeszentrale für politische Bildung als solche anerkannt, ist diese Anerkennung auch für die Bundesländer, in denen ein Bildungsurlaubsgesetz gilt, maßgeblich.

c) Der Arbeitnehmer kann unabhängig von der landesgesetzlichen Regelung Bildungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr wie folgt übertragen:

Der verbleibende Anspruch auf Bildungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr kann ausschließlich auf das nächstfolgende Kalenderjahr übertragen werden.

Sofern der Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Kalenderjahres keinen oder nicht den kompletten Bildungsurlaub abgewickelt hat, ist die Übertragung bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären.

Wurde im laufenden Kalenderjahr beantragter Bildungsurlaub i. S. gesetzlicher / tarifvertraglicher Bestimmungen nicht genehmigt, ist dieser Anspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auf das nächstfolgende Kalenderjahr zu übertragen, ohne dass es einer Erklärung des Arbeitnehmers bedarf.

d) Im Übrigen gelten die jeweiligen Landesgesetze. Sofern der Arbeitnehmer bei einem Betrieb beschäftigt ist, der nicht vom räumlichen Geltungsbereich eines Landesgesetzes über die Gewährung eines Bildungsurlaubs erfasst ist, werden im Übrigen die gesetzlichen Bestimmungen des Bundeslandes Baden-Württemberg angewendet.

(3) Nachteilsausgleich bei Zeugenaussagen

Werden im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung Zeugenaussagen vor Gericht oder einer Behörde notwendig, wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bzw. Arbeitszeitanrechnung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt.

a) Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit zur Wahrnehmung des Termins eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Die durch den Termin ausgefallene Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen nachgewiesenen Wegezeit wird auf das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll angerechnet. Liegt der Gerichtstermin innerhalb der Schicht, besteht für die restliche Zeit der Schicht, soweit zumutbar, eine Arbeitsverpflichtung. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird auf das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll angerechnet.

Protokollnotiz:

Ist in Haustarifverträgen eine Jahresarbeitszeit vereinbart, errechnet sich der arbeitstägliche Durchschnitt aus 1/261 des arbeitsvertraglichen Arbeitszeit-Solls.

b) Liegt der Termin außerhalb der Schicht und ist deren vollständige Ableistung an diesem Tag möglich, wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll angerechnet. Darauf wird ferner die erforderliche nachgewiesene Zeit für die An- und Abreise zum Termin mit Ausnahme etwaiger Übernachtungszeiten angerechnet.

c) Die Zeiten für die Wahrnehmung eines Termins sowie die Zeiten der An- und Abreise nach dieser Bestimmung sind keine Arbeitszeit i. S. des ArbZG.

d) Liegt der Termin an einem Ruhe- oder Urlaubstag, wird die erforderliche nachgewiesene Zeit für die Wahrnehmung des Termins sowie die erforderliche nachgewiesene Zeit für die An- und Abreise auf das individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll angerechnet. Dies gilt nicht für Übernachtungszeiten. Die Regelungen der Mindestschichtanrechnung finden keine Anwendung. Der Arbeitnehmer erhält einen Ersatz-Ruhe- oder Urlaubstag.

e) Der Arbeitgeber erstattet die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Termins anfallenden Fahrtkosten gem. der jeweils geltenden Reisekostenregelungen, soweit die Kosten nicht von Dritten übernommen werden.

§ 11
Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Regelungen, die der Bewältigung des demografischen Wandels dienen, obliegen gesonderten Bestimmungen der an den Tarifvertrag gebundenen Unternehmen.

§ 12
Besetzung von Reisezügen

(1) ICE-Züge, soweit diese Reisende befördern, sind jeweils mit zwei Zugbegleitern zu besetzen, die über Qualifikation, Eignung und Tauglichkeit eines Betriebsbeamten gem. §§ 45 Abs. 7 i. V. m. 47 Abs. 1 Nr. 8 EBO verfügen.

(2) Lokbespannte Fernreisezüge, soweit diese Reisende befördern, sind mit einem Zugbegleiter zu besetzen, der über Qualifikation, Eignung und Tauglichkeit eines Betriebsbeamten gem. §§ 45 Abs. 7 i. V. m. 47 Abs. 1 Nr. 8 EBO verfügt.

(3) Die vorgenannten Regeln gelten als Ergänzung zu § 47 Abs. 3 EBO. Daraus ergibt sich, dass die Anzahl der Zugbegleiter sich nach den Erfordernissen der Zugfahrt, wie etwa der Auslastung durch die Fahrgäste, die notwendige Anwendung von Sicherheitskonzepten (SRK), absehbare technische oder betriebsdienstliche Besonderheiten im Störungsfall oder zu erwartender markanter Witterungseinflüsse richtet.

(4) Anlage 3b (Qualifizierung und Fortbildung der Zugbegleiter) bleibt unberührt.

§ 13
Personaldienstleister

Die Bedingungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern werden ggf. in den Haustarifverträgen vereinbart. Finden in dem Unternehmen Regelungen zu Mindestarbeitsbedingungen („equal-payment“) Anwendung, so hat der Arbeitgeber darauf hinzuwirken und mit dem Verleiher zu vereinbaren, dass die als Leiharbeitnehmer eingesetzten Lokomotivführer nach den im Verhältnis zur Arbeitszeit geltenden Mindestentgeltbedingungen dieses Tarifvertrages bezahlt werden.

Protokollnotiz:

§ 13 gilt nicht für Leiharbeitnehmer von Verleihern, zu denen der Arbeitgeber am 1. Juli 2015 bereits in vertraglichen Beziehungen gestanden hat.

§ 14
Schluss- und Übergangsbestimmungen

(1) Zum betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages wird ergänzend vereinbart:

a) § 1 Abs. 1 Buchst. b) erfasst nicht solche Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE, die bis zum 31. Juli 2010 bereits bestanden haben und nicht von Anlage 1 zum Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV AGV MOVE GDL) erfasst waren. Dies gilt auch, wenn sie bis zum 31. Juli 2010 Lokomotivführer i. S. des persönlichen Geltungsbereichs des LfTV AGV MOVE GDL beschäftigt haben. War dies nicht der Fall und übernehmen solche Unternehmen künftig Transportleistungen, so unterliegen sie dem betrieblichen Geltungsbereich, sobald sie tatsächlich Lokomotivführer beschäftigen.

b) § 1 Abs. 1 Buchst. c) erfasst nur Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b bzw. 1c übertragen ist.

(2) Dieser Rahmentarifvertrag tritt nur gleichzeitig mit einem Haustarifvertrag in Kraft, der diesen Rahmentarifvertrag ausdrücklich für anwendbar erklärt und die Anpassung bestehender haustarifvertraglicher Bestimmungen an diesen Rahmentarifvertrag regelt.

Solche Haustarifverträge können

a) die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages konkretisieren, ergänzen und die in diesem Rahmentarifvertrag festgelegten festen und variablen Entgeltbestandteile anders verteilen, wobei alle Entgeltbestandteile weiterhin ausgezahlt werden müssen,

b) die in § 6 festgelegten festen und variablen Entgeltbestandteile anders festlegen, wenn alle Entgeltbestandteile als solche Anspruchsgrundlage bleiben. Mindestens muss 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. Solche Haustarifverträge gehen insoweit dem Rahmentarifvertrag vor; dies gilt auch in der Zeit der Nachwirkung eines Haustarifvertrages.

§ 15
Laufzeit und Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft und ersetzt den BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL vom 26. März 2024.

(2) Die Anlagen 1a, 1b, 1c, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b sowie der Anhang sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

(3) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2027 schriftlich gekündigt werden.

(4) Abweichend von Abs. 3 kann

- § 3,
- § 3a,
- § 4,
- § 10 Abs. 2

mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2028 schriftlich gekündigt werden.

Hiervon ausgenommen ist § 3 Abschn. II Abs. 4. Für § 3 Abschn. II Abs. 4 gilt Abs. 3.

Protokollnotiz:

Die unterschiedlichen Laufzeitregelungen nach den Abs. 3 und 4 haben zur Folge, dass nach der Kündigung des Tarifvertrages gem. Abs. 3 die Friedenspflicht aus den gekündigten Regelungen endet, während die Friedenspflicht aus den nicht gekündigten Regelungen fortbesteht (Abs. 4, außer Abs. 4 Satz 2). Die Kündigung des Tarifvertrages gem. Abs. 3 führt zur Beendigung der Friedenspflicht bezüglich aller anderen Regelungen dieses Tarifvertrages, mit Ausnahme der Regelungen gem. Abs. 4 (außer Abs. 4 Satz 2). Die Tarifvertragsparteien vereinbaren hierzu klarstellend, dass die aus diesen voneinander abweichenden Laufzeitregelungen erwachsende Friedenspflicht bezüglich der in Abs. 4 genannten Bestimmungen außer den in Abs. 4 Satz 2 genannten Bestimmungen keine Auswirkungen auf andere Regelungen hat, auch wenn ein unmittelbarer oder mittelbarer Sachzusammenhang zwischen diesen und den von Abs. 4 erfassten Bestimmungen besteht. Die vereinbarte längere Mindestlaufzeit (Abs. 4, außer Abs. 4 Satz 2) hat somit nicht zur Folge, dass ein eventuell gegebener rechtlicher, wirtschaftlicher, politischer oder sonstiger Sachzusammenhang mit den von Abs. 3 erfassten Bestimmungen zur Erweiterung der diesbezüglichen Friedenspflicht führen könnte. Eine Berufung des AGV MOVE und seiner Mitgliedsunternehmen auf einen Sachzusammenhang zwischen den von Abs. 3 erfassten Bestimmungen und unmittelbar von der verlängerten Laufzeit betroffenen Bestimmungen (Abs. 4, außer Abs. 4 Satz 2) ist im Fall einer Kündigung nach Abs. 3 somit ausgeschlossen.

Berlin, den 27. Februar 2026

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE)	Für die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
.....	.....
Martin Seiler	Mario Reiß
.....	.....
Stephan Wißmann	Thomas Gelling

Anlage 1a
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Bis 30. November 2026 gilt Anlage 1a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Lokomotivführer

Lokomotivführer

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer, die eisenbahnspezifische Aufgaben wahrnehmen und die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind sowie Arbeitnehmer in der Funktionsausbildung zum Erwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen.

LF 7

Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer ausgebildet werden.

LF 6

Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse A oder B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 1 oder Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

wie z. B. **Lokrangierführer 1, Rangierlokführer, Bereitstellungslokomotivführer 1**.

LF 5

Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

wie z. B. **Streckenlokomotivführer, Lokrangierführer 2, Bereitstellungslokomotivführer 2**.

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe LF 5 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Tf-Prüfer oder Tf-Trainer zu übernehmen.

LF 4

Auslandslokomotivführer

Auslandslokomotivführer sind Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

und darüber hinaus:

- regelmäßig über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr eingesetzt werden und

- regelmäßig besondere Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb sowie der jeweils zugehörigen Sprache anwenden und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) abgeschlossen haben, welche die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie die entsprechenden Prüfungen beinhaltet.

Fachtrainer

Fachtrainer sind Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

und darüber hinaus:

- regelmäßig Fahrten im Rahmen der Aus- oder Fortbildung oder der Funktionsausbildung von Auszubildenden und/oder Arbeitnehmern auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne durchführen

und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), abgeschlossen haben, welche die notwendige theoretische und praktische Ausbildung umfasst.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter regelmäßigen Fahrten der Fachtrainer nicht nur gelegentliche Fahrten zu verstehen sind. Ebenso zählen nicht Fahrten zum Erwerb von Orts- und Streckenkunde sowie Gastfahrten dazu.*

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Fachtrainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Fahrtrainer entspricht.*

Ab 1. Dezember 2026 gilt Anlage 1a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Lokomotivführer, Ausbilder und
Teamleiter/Gruppenleiter Lokomotivführer

Lokomotivführer

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer, die eisenbahnspezifische Aufgaben wahrnehmen und die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind sowie Arbeitnehmer in der Funktionsausbildung zum Erwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen.

LF 6

Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer ausgebildet werden.

LF 5

Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse A oder B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 1 oder Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

wie z. B. **Lokrangierführer 1, Rangierlokführer, Bereitstellungslokomotivführer 1**.

LF 4

Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

wie z. B. **Streckenlokomotivführer, Lokrangierführer 2, Bereitstellungslokomotivführer 2**.

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe LF 4 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Tf-Prüfer oder Tf-Trainer zu übernehmen.

LF 4 A

Fachtrainer

Fachtrainer sind Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

und darüber hinaus:

- regelmäßig Fahrten im Rahmen der Aus- oder Fortbildung oder der Funktionsausbildung von Auszubildenden und/oder Arbeitnehmern auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne durchführen

und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), abgeschlossen haben, welche die notwendige theoretische und praktische Ausbildung umfasst.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter regelmäßigen Fahrten der Fachtrainer nicht nur gelegentliche Fahrten zu verstehen sind. Ebenso zählen nicht Fahrten zum Erwerb von Orts- und Streckenkunde sowie Gastfahrten dazu.*

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Fachtrainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Fahrtrainer entspricht.*

LF 3

Auslandslokomotivführer

Auslandslokomotivführer sind Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind

und darüber hinaus:

- regelmäßig über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr eingesetzt werden und

- regelmäßig besondere Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb sowie der jeweils zugehörigen Sprache anwenden und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) abgeschlossen haben, welche die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie die entsprechenden Prüfungen beinhaltet.

LF 2

Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie) und darüber hinaus technische Fahrzeugabnahmen durchführen,

wie z. B. **Abnahmelokomotivführer.**

LF 2 A

Tf-Trainer sind Arbeitnehmer, die

- Lokomotivführer und/oder Lokrangierführer
- Auszubildende für die Tätigkeit eines Lokomotivführers und/oder
- Fachtrainer

auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne in der Theorie und Praxis aus- oder fortbilden oder Funktionsausbildungen durchführen (inkl. telefonische Unterstützung in dringenden Fällen).

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Trainers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 4 erfüllt. Abweichend von Satz 1 ist Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Trainers, der ausschließlich Lokrangierführer aus- oder fortbildet, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 5 erfüllt.

LF 2 P

Tf-Prüfer sind Arbeitnehmer, die

- Lokomotivführer und/oder
- Auszubildende für die Tätigkeit eines Lokomotivführers und/oder
- Fachtrainer

auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne in der Theorie und Praxis aus- oder fortbilden oder Funktionsausbildungen durchführen und prüfen oder ausschließlich prüfen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Prüfers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 4 erfüllt.

Begriffsdefinition:

Prüfen *(Feststellen von Kenntnissen und Fähigkeiten) bei den Lokomotivführern umfasst die verantwortliche*

- *Abnahme des Nachweises der Befähigung zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen durch eine theoretische und praktische Prüfung entsprechend der TfV,*
- *Abnahme der Ergänzungsprüfung für Betriebsverfahren und Zugbeeinflussungssysteme entsprechend TfV bzw. prüfungsrelevante Tätigkeiten, die zur Änderung des Eisenbahnfahrzeugführerscheins bzw. dessen Beiblatt führen,*

- *Durchführung der direkten Überwachung der Lokomotivführer am Arbeitsplatz.*

Protokollnotiz:

War der Arbeitnehmer am 31. Dezember 2021 tariflich als Lehrlokomotivführer in die Entgeltgruppe ZA (ab 1. Dezember 2026: LF 2 P) eingruppiert, führt die ab 1. Januar 2022 neu in die Anlage 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL aufgenommene „Tf-Prüfer“ (bis zum 31. Dezember 2021 Lehrlokomotivführer) zu keiner Änderung der Eingruppierung, sofern sich die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2021 nicht verändert hat.

LF 1

Teamleiter/Gruppenleiter sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen u. a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Lokomotivführern.

Voraussetzung für Gruppenleiter Lokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 4.

==========
Für die Entgeltgruppe LF 1 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.
==========

Anlage 1b
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Bis 30. November 2026 gilt Anlage 1b zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Zugbegleiter und Bordgastronomie

ZG 1

Stewards Bordgastronomie sind Arbeitnehmer, die den gastronomischen Service im Zug durchführen und / oder Speisen und Getränke zubereiten, jedoch keine Aufgaben der Zugbegleiter wahrnehmen.

Zugbegleiter
Zugbegleiter sind Arbeitnehmer, denen Tätigkeiten im und mit der Zugfahrt unmittelbar zusammenhängende Tätigkeiten am Zug, wie die Betreuung von Fahrgästen und / oder Sicherung von Fahrgeldeinnahmen und ggf. Mitwirkung beim Abfahrauftrag übertragen sind und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die vorzugsweise durch eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

ZF 0

Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Funktionsausbildung zum Zugbegleiter ausgebildet werden.

ZF 1

Zugbegleiter national sind Arbeitnehmer, denen die Zugbegleitertätigkeiten im nationalen Verkehr übertragen sind

wie z. B. **Zugbegleiter,**
Kundenbetreuer,
Fahrgeldsicherer/ -prüfer.

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe ZF 1 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Zub-Trainer zu übernehmen.

ZF 2

Zugbegleiter international sind Arbeitnehmer, denen regelmäßig die Zugbegleitertätigkeiten über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr übertragen sind und die dabei regelmäßig besondere Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb und / oder Fahrgeldsicherung (Tarifsystem des Auslands) sowie der jeweils zugehörigen Sprache anwenden und eine diesbezügliche Zusatzausbildung, die die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie ggf. Prüfungen beinhaltet, abgeschlossen haben

wie z. B. **Zugbegleiter,**
Kundenbetreuer.

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe ZF 2 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Zub-Trainer zu übernehmen.

==========

Für die Entgeltgruppen ZF 1 und ZF 2 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

==========

ZF 3

Fachtrainer sind Zugbegleiter national oder international, die

- regelmäßig Fahrten im Rahmen der Aus- oder Fortbildung oder der Funktionsausbildung von Auszubildenden und/oder Arbeitnehmern auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne durchführen

und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), abgeschlossen haben, welche die notwendige theoretische und praktische Ausbildung umfasst.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter regelmäßigen Fahrten der Fachtrainer nicht nur gelegentliche Fahrten zu verstehen sind. Ebenso zählen nicht Gastfahrten dazu.*

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Fachtrainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Fahrtrainer entspricht.*

Ab 1. Dezember 2026 gilt Anlage 1b zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Zugbegleiter und Bordgastronomie, Ausbilder
und Teamleiter/Gruppenleiter Zugbegleiter/Bordgastronomie

ZG 1

Stewards Bordgastronomie sind Arbeitnehmer, die den gastronomischen Service im Zug durchführen und / oder Speisen und Getränke zubereiten, jedoch keine Aufgaben der Zugbegleiter wahrnehmen.

ZG 2

Arbeitnehmer, die zusätzlich zu den Tätigkeiten der Entgeltgruppe ZG 1 die Prozesse beim Bordgastronomieservice (z. B. Sortimentbereitstellung, Abrechnung und Bestellung) sichern und/oder Service-Team-Tätigkeiten im Bordrestaurant/-bistro koordinieren.

z. B. **1. Steward Bordgastronomie**

==========
Für die Entgeltgruppe ZG 2 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.
==========

Zugbegleiter
Zugbegleiter sind Arbeitnehmer, denen Tätigkeiten im und mit der Zugfahrt unmittelbar zusammenhängende Tätigkeiten am Zug, wie die Betreuung von Fahrgästen und / oder Sicherung von Fahrgeldeinnahmen und ggf. Mitwirkung beim Abfahrauftrag übertragen sind und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die vorzugsweise durch eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

ZF 0

Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Funktionsausbildung zum Zugbegleiter ausgebildet werden.

ZF 1

Zugbegleiter national sind Arbeitnehmer, denen die Zugbegleitertätigkeiten im nationalen Verkehr übertragen sind

wie z. B. **Zugbegleiter,**
Kundenbetreuer,
Fahrgeldsicherer/ -prüfer.

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe ZF 1 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Zub-Trainer zu übernehmen.

ZF 2

Zugbegleiter international sind Arbeitnehmer, denen regelmäßig die Zugbegleitertätigkeiten über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr übertragen sind und die dabei regelmäßig besondere Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb und / oder Fahrgeldsicherung (Tarifsystem des Auslands) sowie der jeweils zugehörigen Sprache anwenden und eine diesbezügliche Zusatzausbildung, die die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie ggf. Prüfungen beinhaltet, abgeschlossen haben

wie z. B. **Zugbegleiter,**
Kundenbetreuer.

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe ZF 2 sind nicht verpflichtet, Tätigkeiten als Fachtrainer oder Zub-Trainer zu übernehmen.

==========
Für die Entgeltgruppen ZF 1 und ZF 2 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.
==========

ZF 2 A

Fachtrainer sind Zugbegleiter national oder international, die

- regelmäßig Fahrten im Rahmen der Aus- oder Fortbildung oder der Funktionsausbildung von Auszubildenden und/oder Arbeitnehmern auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne durchführen

und

- eine diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), abgeschlossen haben, welche die notwendige theoretische und praktische Ausbildung umfasst.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter regelmäßigen Fahrten der Fachtrainer nicht nur gelegentliche Fahrten zu verstehen sind. Ebenso zählen nicht Gastfahrten dazu.*

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Fachtrainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Fahrtrainer entspricht.*

ZF 4

Arbeitnehmer, die zusätzlich zu den Tätigkeiten der Entgeltgruppe ZF 1 das Team an Bord führen sowie betriebliche Aufgaben gem. des betrieblichen Regelwerks durchführen.

z. B. **Zugchef**

ZF 5 A

Zub-Trainer sind Arbeitnehmer, die Zugbegleiter und/oder Bordgastronomen und / oder Auszubildende zum Zugbegleiter und/oder Bordgastronomen fachlich fortbilden oder ausbilden und / oder Prüfungen bei diesen abnehmen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Zub-Trainers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der ZF 1 erfüllt.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Zub-Trainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Praxistrainer entspricht.*

2. *War der Arbeitnehmer am 31. Dezember 2021 als Praxistrainer in die Entgeltgruppe ZA (ab 1. Dezember 2026: ZF 5 A) eingruppiert, führt die ab 1. Januar 2022 neu in die Anlage 1b zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL aufgenommene Entgeltgruppe ZF 3 (ab 1. Dezember 2026: ZF 2 A) zu keiner Änderung der Eingruppierung, sofern sich die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2021 nicht verändert hat.*

ZF 6

Teamleiter/Gruppenleiter sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen u. a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Zugbegleitern / Bordgastronomen.

Voraussetzung für Gruppenleiter Bordservice/Teamleiter Regio sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der ZF 1.

==========
Für die Entgeltgruppe ZF 6 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.
==========

Anlage 1c
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Bis 30. November 2026 gilt Anlage 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Teamleiter /Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten

D 1

Überörtliche Disponenten sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer und / oder Zugbegleiter / Bordgastronomie und / oder Fahrzeuge disponieren.

- Überörtliche Disposition und Koordination des Betriebsablaufes und/oder

- Steuerung des wirtschaftlichen Einsatzes im zugeordneten Bereich

ZT

Teamleiter /Gruppenleiter sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen u. a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Lokomotivführern und / oder Zugbegleitern / Bordgastronomen.

Voraussetzung für Gruppenleiter Lokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 5.

Voraussetzung für Gruppenleiter Bordservice/Teamleiter Regio sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der ZF 1.

Für die Entgeltgruppe ZT findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

==========

D 2

Örtliche Disponenten sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer und / oder Zugbegleiter / Bordgastronomen und / oder Fahrzeuge disponieren.

Disposition und Koordination des Betriebsablaufes in der Nahbereichsbedienung und/oder kurzfristige Personaleinsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten. Tätigkeiten im Zusammenhang mit der betrieblichen Personaleinsatzdisposition, insbesondere:

- Einsatz-, Urlaubs- und Freistellungsplanung unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze oder
- Schichtplanerstellung oder
- Personalbuchführung und Pflege von Stammdaten in EDV-Systemen oder
- kurzfristige Einsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten oder
- kurzfristige örtliche Fahrzeugdisposition.

==========

ZA

Tf-Trainer sind Arbeitnehmer, die

- Lokomotivführer und/oder
- Auszubildende für die Tätigkeit eines Lokomotivführers und/oder
- Fachtrainer

auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne in der Theorie und Praxis aus- oder fortbilden oder Funktionsausbildungen durchführen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Trainers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 5 erfüllt.

Tf-Prüfer sind Arbeitnehmer, die

- Lokomotivführer und/oder
- Auszubildende für die Tätigkeit eines Lokomotivführers und/oder
- Fachtrainer

auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungspläne in der Theorie und Praxis aus- oder fortbilden oder Funktionsausbildungen durchführen und prüfen oder ausschließlich prüfen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Tf-Prüfers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der LF 5 erfüllt.

Protokollnotiz:

War der Arbeitnehmer am 31. Dezember 2021 tariflich als Lehrlokomotivführer in die Entgeltgruppe ZA eingruppiert, führt die ab 1. Januar 2022 neu in die Anlage 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL aufgenommene „Tf-Prüfer“ (bis zum 31. Dezember 2021 Lehrlokomotivführer) zu keiner Änderung der Eingruppierung, sofern sich die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2021 nicht verändert hat.

Begriffsdefinition:

Prüfen *(Feststellen von Kenntnissen und Fähigkeiten) bei den Lokomotivführern umfasst die verantwortliche*

- *Abnahme des Nachweises der Befähigung zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen durch eine theoretische und praktische Prüfung entsprechend der TfV,*
- *Abnahme der Ergänzungsprüfung für Betriebsverfahren und Zugbeeinflussungssysteme entsprechend TfV bzw. prüfungsrelevante Tätigkeiten, die zur Änderung des Eisenbahnfahrzeugführerscheins bzw. dessen Beiblatt führen,*
- *Durchführung der direkten Überwachung der Lokomotivführer am Arbeitsplatz.*

Zub-Trainer sind Arbeitnehmer, die Zugbegleiter und/oder Bordgastronomen und / oder Auszubildende zum Zugbegleiter und/oder Bordgastronomen fachlich fortbilden oder ausbilden und / oder Prüfungen bei diesen abnehmen.

Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Zub-Trainers ist, dass der Arbeitnehmer die Eingruppierungsvoraussetzungen der ZF 1 erfüllt.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die Bezeichnung Zub-Trainer der in den innerbetrieblichen Regelwerken verwendeten Bezeichnung Praxistrainer entspricht.*
2. *War der Arbeitnehmer am 31. Dezember 2021 als Praxistrainer in die Entgeltgruppe ZA eingruppiert, führt die ab 1. Januar 2022 neu in die Anlage 1b zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL aufgenommene Entgeltgruppe ZF 3 zu keiner Änderung der Eingruppierung, sofern sich die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2021 nicht verändert hat.*

LA

Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie) und darüber hinaus technische Fahrzeugabnahmen durchführen,

wie z. B. **Abnahmelokomotivführer.**

Ab 1. Dezember 2026 gilt Anlage 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Tätigkeitsgruppenverzeichnis
Disponenten

D 1

Überörtliche Disponenten sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer und / oder Zugbegleiter / Bordgastronomie und / oder Fahrzeuge disponieren.

- Überörtliche Disposition und Koordination des Betriebsablaufes und/oder
- Steuerung des wirtschaftlichen Einsatzes im zugeordneten Bereich

D 2

Örtliche Disponenten sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer und / oder Zugbegleiter / Bordgastronomen und / oder Fahrzeuge disponieren.

Disposition und Koordination des Betriebsablaufes in der Nahbereichsbedienung und/oder kurzfristige Personaleinsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten. Tätigkeiten im Zusammenhang mit der betrieblichen Personaleinsatzdisposition, insbesondere:

- Einsatz-, Urlaubs- und Freistellungsplanung unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze oder
- Schichtplanerstellung oder
- Personalbuchführung und Pflege von Stammdaten in EDV-Systemen oder
- kurzfristige Einsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten oder
- kurzfristige örtliche Fahrzeugdisposition.

Anlage 2a
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Monatstabellenentgelt Lokomotivführer

gültig bis: 31. Juli 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
LF 4	3.711 €	3.804 €	3.896 €	3.991 €	4.084 €	4.177 €	4.245 €
LF 5	3.547 €	3.641 €	3.734 €	3.827 €	3.921 €	4.014 €	4.081 €
LF 6	3.317 €	3.410 €	3.505 €	3.597 €	3.690 €	3.783 €	3.851 €
LF 7	3.121 €						

gültig ab: 1. August 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
LF 4	3.804 €	3.899 €	3.993 €	4.091 €	4.186 €	4.281 €	4.351 €	4.421 €
LF 5	3.636 €	3.732 €	3.827 €	3.923 €	4.019 €	4.114 €	4.183 €	4.252 €
LF 6	3.400 €	3.495 €	3.593 €	3.687 €	3.782 €	3.878 €	3.947 €	4.017 €
LF 7	3.199 €							

gültig ab: 1. Dezember 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
LF 1	4.387 €	4.480 €	4.575 €	4.667 €	4.760 €	4.853 €	4.921 €	4.989 €
LF 2 P	4.584 €	4.686 €	4.791 €	4.892 €	4.994 €	5.096 €	5.171 €	5.246 €
LF 2 A	4.375 €	4.473 €	4.573 €	4.669 €	4.767 €	4.865 €	4.936 €	5.007 €
LF 2	4.167 €	4.260 €	4.355 €	4.447 €	4.540 €	4.633 €	4.701 €	4.769 €
LF 3	3.947 €	4.040 €	4.135 €	4.227 €	4.320 €	4.413 €	4.481 €	4.549 €
LF 4 A	3.913 €	4.011 €	4.111 €	4.207 €	4.305 €	4.403 €	4.474 €	4.545 €
LF 4	3.727 €	3.820 €	3.915 €	4.007 €	4.100 €	4.193 €	4.261 €	4.329 €
LF 5	3.517 €	3.610 €	3.705 €	3.797 €	3.890 €	3.983 €	4.051 €	4.119 €
LF 6	3.199 €							

gültig ab: 1. August 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
LF 1	4.497 €	4.592 €	4.689 €	4.784 €	4.879 €	4.974 €	5.044 €	5.114 €
LF 2 P	4.699 €	4.803 €	4.911 €	5.014 €	5.119 €	5.223 €	5.300 €	5.377 €
LF 2 A	4.484 €	4.585 €	4.687 €	4.786 €	4.886 €	4.987 €	5.059 €	5.132 €
LF 2	4.271 €	4.367 €	4.464 €	4.558 €	4.654 €	4.749 €	4.819 €	4.888 €
LF 3	4.046 €	4.141 €	4.238 €	4.333 €	4.428 €	4.523 €	4.593 €	4.663 €
LF 4 A	4.011 €	4.111 €	4.214 €	4.312 €	4.413 €	4.513 €	4.586 €	4.659 €
LF 4	3.820 €	3.916 €	4.013 €	4.107 €	4.203 €	4.298 €	4.368 €	4.437 €
LF 5	3.605 €	3.700 €	3.798 €	3.892 €	3.987 €	4.083 €	4.152 €	4.222 €
LF 6	3.279 €							

Anlage 2b
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Monatstabellenentgelt Zugbegleiter und Bordgastronomen

gültig bis: 31. Juli 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
ZF 3	3.223,24 €	3.283,58 €	3.343,93 €	3.404,29 €	3.464,62 €	3.524,98 €	3.585,32 €
ZF 2	3.121,44 €	3.181,78 €	3.242,13 €	3.302,49 €	3.362,82 €	3.423,18 €	3.483,52 €
ZF 1	2.986,73 €	3.041,60 €	3.096,45 €	3.151,32 €	3.206,18 €	3.261,04 €	3.315,90 €
ZG 1	2.703,83 €	2.747,73 €	2.791,61 €	2.835,51 €	2.879,40 €	2.923,28 €	2.967,18 €
ZF 0	2.878,95 €						

gültig ab: 1. August 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
ZF 3	3.304 €	3.366 €	3.428 €	3.489 €	3.551 €	3.613 €	3.675 €	3.737 €
ZF 2	3.199 €	3.261 €	3.323 €	3.385 €	3.447 €	3.509 €	3.571 €	3.632 €
ZF 1	3.061 €	3.118 €	3.174 €	3.230 €	3.286 €	3.343 €	3.399 €	3.455 €
ZG 1	2.771 €	2.816 €	2.861 €	2.906 €	2.951 €	2.996 €	3.041 €	3.086 €
ZF 0	2.951 €							

gültig ab: 1. Dezember 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
ZF 6	4.387 €	4.480 €	4.575 €	4.667 €	4.760 €	4.853 €	4.921 €	4.989 €
ZF 5 A	4.047 €	4.141 €	4.236 €	4.330 €	4.425 €	4.519 €	4.591 €	4.662 €
ZF 5	3.854 €	3.944 €	4.034 €	4.124 €	4.214 €	4.304 €	4.372 €	4.440 €
ZF 4	3.644 €	3.734 €	3.824 €	3.914 €	4.004 €	4.094 €	4.162 €	4.230 €
ZF 3	3.444 €	3.534 €	3.624 €	3.714 €	3.804 €	3.894 €	3.962 €	4.030 €
ZF 2 A	3.406 €	3.501 €	3.595 €	3.690 €	3.784 €	3.879 €	3.950 €	4.022 €
ZF 2	3.244 €	3.334 €	3.424 €	3.514 €	3.604 €	3.694 €	3.762 €	3.830 €
ZF 1	3.061 €	3.124 €	3.194 €	3.264 €	3.334 €	3.404 €	3.454 €	3.504 €
ZG 2	2.951 €	3.002 €	3.052 €	3.103 €	3.153 €	3.204 €	3.255 €	3.305 €
ZG 1	2.771 €	2.816 €	2.861 €	2.906 €	2.951 €	3.004 €	3.049 €	3.094 €
ZF 0	2.951 €							

gültig ab: 1. August 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
ZF 6	4.497 €	4.592 €	4.689 €	4.784 €	4.879 €	4.974 €	5.044 €	5.114 €
ZF 5 A	4.148 €	4.245 €	4.342 €	4.438 €	4.536 €	4.632 €	4.706 €	4.779 €
ZF 5	3.950 €	4.043 €	4.135 €	4.227 €	4.319 €	4.412 €	4.481 €	4.551 €
ZF 4	3.735 €	3.827 €	3.920 €	4.012 €	4.104 €	4.196 €	4.266 €	4.336 €
ZF 3	3.530 €	3.622 €	3.715 €	3.807 €	3.899 €	3.991 €	4.061 €	4.131 €
ZF 2 A	3.491 €	3.589 €	3.685 €	3.782 €	3.879 €	3.976 €	4.049 €	4.123 €
ZF 2	3.325 €	3.417 €	3.510 €	3.602 €	3.694 €	3.786 €	3.856 €	3.926 €
ZF 1	3.138 €	3.202 €	3.274 €	3.346 €	3.417 €	3.489 €	3.540 €	3.592 €
ZG 2	3.025 €	3.077 €	3.128 €	3.181 €	3.232 €	3.284 €	3.336 €	3.388 €
ZG 1	2.840 €	2.886 €	2.933 €	2.979 €	3.025 €	3.079 €	3.125 €	3.171 €
ZF 0	3.025 €							

Anlage 2c
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Monatstabellenentgelt Teamleiter, Praxistrainer und Disponenten

gültig bis: 31. Juli 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
D1 / ZT	4.074,89 €	4.202,39 €	4.329,89 €	4.457,37 €	4.584,85 €	4.712,35 €	4.757,33 €
D2 / ZA / LA	3.777,43 €	3.879,40 €	3.981,41 €	4.083,40 €	4.185,40 €	4.287,37 €	4.332,37 €

gültig ab: 1. August 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
D1/ZT	4.177 €	4.307 €	4.438 €	4.569 €	4.699 €	4.830 €	4.876 €	4.922 €
D2/ZA/LA	3.872 €	3.976 €	4.081 €	4.185 €	4.290 €	4.395 €	4.441 €	4.487 €

gültig ab: 1. Dezember 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
D1	4.177 €	4.307 €	4.438 €	4.569 €	4.699 €	4.830 €	4.876 €	4.947 €
D2	3.947 €	4.040 €	4.135 €	4.227 €	4.320 €	4.413 €	4.481 €	4.549 €

gültig ab: 1. August 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
D1	4.281 €	4.415 €	4.549 €	4.683 €	4.816 €	4.951 €	4.998 €	5.071 €
D2	4.046 €	4.141 €	4.238 €	4.333 €	4.428 €	4.523 €	4.593 €	4.663 €

Anlage 3a
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

1. Persönliche Voraussetzungen

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung als Lokomotivführer zu erfüllen:

a) Erfolgreich abgeschlossene Schulausbildung im Sekundarbereich I.

b) Vorzugsweise erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung, insbesondere einer gewerblich technischen.

c) Erfolgreicher Abschluss eines Eignungstestes zu physikalischen Themen, der jeweils erforderlichen medizinischen und psychologischen Untersuchungen sowie des Einstellungsgesprächs.

2. Qualifizierungsgrundlagen

(1) Die Erstausbildung zum Triebfahrzeugführer basiert auf den geltenden rechtlichen Bestimmungen und anerkannten Ausbildungsregeln. Die Mindestdauer der Erstausbildung zum Triebfahrzeugführer beträgt für die Standardausbildung - Eisenbahnfahrzeugführerschein der Klasse 3 (EFF-Klasse 3) – gem. der Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie (VDV-Schrift 753) bzw. zur Erlangung des Triebfahrzeugführerscheins (einschließlich Zusatzbescheinigung der Klasse B) gem. der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) 1.250 Unterrichtsstunden á 45 Minuten.

Die Erstausbildung für die EFF-Klasse 3 bzw. den Triebfahrzeugführerschein (einschließlich Zusatzbescheinigung der Klasse B) umfasst

a) Theorievermittlung

b) Praxisvermittlung

c) Ausbildungsfahrten

d) Simulatorfahrten.

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

a) einer theoretischen schriftlichen Prüfung

b) einer theoretischen mündlichen Prüfung

c) einer Prüfungsfahrt mit dem Eisenbahnfahrzeug, ggf. auf dem Simulator.

Die Prüfungsfragen für die theoretische schriftliche Prüfung sind einer entsprechenden Datenbank zu entnehmen.

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

3. Simulatortraining

(1) Jeder Triebfahrzeugführer absolviert die in einem persönlichen Gespräch inhaltlich definierten und vereinbarten Simulatortrainings. Durch das Simulatortraining wird sichergestellt, dass der Triebfahrzeugführer seine Handlungen und deren Auswirkungen wirklichkeitsgetreu und interaktiv erleben sowie betriebliche Situationen trainieren kann.

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

(2) Das Simulatortraining findet mindestens im Umfang von 240 Minuten in zwei Jahren 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 Triebfahrzeugführers 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 Triebfahrzeugführers und Abweichungen hiervon festgestellt und dokumentiert werden. Nach Abschluss der Überwachungsfahrt wird diese ausgewertet und das Ergebnis sowie erforderliche Maßnahmen mit dem Triebfahrzeugführer besprochen.*

Anlage 3b
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Qualifizierung und Fortbildung der Zugbegleiter

Abschnitt I
Ausbildung zum Zugbegleiter

§ 1
Persönliche Voraussetzungen

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung als Zugbegleiter zu erfüllen:

1. Erfolgreich abgeschlossene Schulausbildung im Sekundarbereich I.

2. Vorzugsweise erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung. Liegt keine abgeschlossene Berufsausbildung oder keine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung vor, so muss eine entsprechende Vorschaltausbildung gem. § 2 Abs. 1 oder ein Eignungstest zu kaufmännischen Kenntnissen erfolgen.

3. Erfolgreicher Abschluss eines Eignungstests gem. § 2 Abs. 2.

4. Das Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen wird im Rahmen des unternehmensinternen Auswahlprozesses festgestellt, der sich inhaltlich am § 2 orientiert.

§ 2
Weitere Voraussetzungen

(1) Die Vorschaltausbildung besteht aus folgenden Elementen:

a) Kaufmännische Grundlagen,

b) Kunden- und serviceorientiertes Handeln.

(2) Der Eignungstest besteht neben der grundsätzlichen Überprüfung der persönlichen Reife und Eignung des Bewerbers aus folgenden Elementen:

a) Nachweis des Beherrschens der deutschen Sprache in Wort und Schrift,

b) Allgemeinbildung auf dem Gebiet der deutschen und europäischen Staats- und Sozialkunde,

c) Feststellung der psychologischen Eignung,

d) Mathematische und technische Grundkenntnisse.

§ 3
Qualifizierungsgrundlagen

(1) Die Qualifizierung zum Zugbegleiter basiert auf den für das Unternehmen anerkannten Ausbildungsregeln und geltenden Richtlinien. Sie enthält theoretischen Präsenzunterricht und Praxistraining. Die jeweils nachstehend aufgeführten Module sind im jeweils erforderlichen Umfang vor Zulassung zur Prüfung zum Zugbegleiter mindestens zu absolvieren:

a) Rechtsgrundlagen/Beförderungsbedingungen und UVV

b) mobile technische Kassen- und Kommunikationssysteme

c) Kassenvorschriften/Basiswissen Tarif (Fahrpreise, Preissystem)

d) Servicedurchsagen/Fahrgastkommunikation/Umgang mit Fahrgast-Informationssystemen, Verkehrsgeographie

e) Kommunikation und Konfliktmanagement

f) Praxiserfahrungen unter Überwachung sammeln.

Das Volumen für die Qualifizierung zum Zugbegleiter soll 320 Unterrichtsstunden nicht unterschreiten. Davon soll der Praxisanteil 30 Prozent nicht überschreiten.

Eine Fremdsprachenausbildung erfolgt nur bei betrieblichen Erfordernissen.

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

(2) Die Qualifizierung zum Zugbegleiter mit betrieblichen Aufgaben (Zugführer) beinhaltet darüber hinaus folgende Module

a) Grundlagen des Bahnbetriebes [Signale, Züge bilden und vorbereiten, Rangieren],

b) Züge fahren [Voraussetzungen, Abfahrauftrag, Abläufe am Bahnsteig],

c) Unregelmäßigkeiten im Bahnbetrieb,

d) Wagen- und Bremstechnik,

e) Zugbetrieb [Zugleitbetrieb und Selbstrettungskonzept].

Das Volumen für die Qualifizierung zum Zugbegleiter mit betrieblichen Aufgaben darf 150 Unterrichtsstunden nicht unterschreiten.

(3) Abhängig von unternehmensspezifischen Gegebenheiten ist es möglich, den Umfang der Ausbildung gem. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 zu verändern, wenn dadurch das zeitliche Gesamtvolumen der Ausbildungsmodule in § 3 Abs. 1 und Abs. 2 unverändert bleibt.

(4) Die Prüfung zum Zugbegleiter erfolgt nach einheitlichen Regelungen und besteht aus

a) einer praktischen Prüfung sowie

b) einer theoretischen Prüfung.

Die Prüfungsfragen sind einer entsprechenden unternehmensinternen Datenbank, unter Berücksichtigung gem. Abs. 1 Buchst. a) bis f) und Abs. 2 Buchst. a) bis e) zu entnehmen.

(5) Die Prüfung zum Zugbegleiter gilt als bestanden, wenn 70 Prozent der zu erreichenden Punktzahl nachgewiesen werden können. Es dürfen keine sicherheitsrelevanten Wissenslücken bestehen.

Abschnitt II
Fortbildung

§ 4
Regelmäßiger Fortbildungsunterricht

(1) Pro Kalenderjahr ist dem Zugbegleiter der erforderliche Fortbildungsunterricht zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden jährlich nach Vorgaben des Eisenbahnbetriebsleiters und nach aktuellen Anforderungen festgelegt. Das Volumen beträgt in der Regel 16, mindestens jedoch zwölf Unterrichtsstunden.

(2) Zugbegleiter mit eisenbahnbetriebsdienstlichen Aufgaben, die diese länger als sechs Monate nicht wahrgenommen haben, erhalten bei Bedarf eine individuell festgelegte Fortbildung.

(3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Zugbegleiter im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.

(4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.

§ 5
Anpassungsqualifizierung

In weiteren Maßnahmen erwirbt der Zugbegleiter die jeweils betrieblich erforderlichen Kenntnisse in Betriebsverfahren, Tarifsystemen sowie weitere sprachliche und kundendienstliche Kenntnisse.

§ 6
Berufserfahrung

Nach bestandener Prüfung zum Zugbegleiter wird angestrebt, diesen entsprechend seiner individuellen Berufserfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen einzusetzen.

Abschnitt III
Weiterbildung

§ 7
Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Freiwillige fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Zugbegleitern 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 Qualifizierungsmaßnehmen im Unternehmensinteresse, werden diese durch den Arbeitgeber finanziell gefördert.

§ 8
Aus- und Fortbildungskosten

Die Aus- und Fortbildungskosten trägt der Arbeitgeber.

Anhang
zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

Glossar zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

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

	Begrifflichkeit	Definition
1.	Arbeitsphase	Arbeitsphase bezeichnet die Zeitspanne zwischen dem Ende eines Ruhetags und dem Beginn des nächsten Ruhetages.
2.	Blockfreizeiten	Blockfreizeiten sind arbeitsfreie Phasen, die sich aus besonderen Teilzeitmodellen oder Überstundenabbau ergeben, in denen mindestens zwei zusammenhängende Tage als Freistellung gewährt werden.
3.	Dispositionszeiträume	Der Begriff „Dispositionszeiträume“ bezeichnet als Oberbegriff Zeitabschnitte in der Monatsplanung, in denen Disposchichten, Dispotage oder Dispophasen hinterlegt sind.
4.	Dispotag	Der Dispotag ist ein 24-stündiger Zeitraum mit einem konkreten Beginn und Ende, an dem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten hat, die Lage der Arbeitszeit allerdings erst im Rahmen der Regelungen zur Wochenplanung dem Arbeitnehmer bekannt gegeben wird. Der Dispotag wird mit einem Arbeitszeitwert (mindestens arbeitstäglicher Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit) in der Monatsplanung vorbelegt.
5.	Dispophasen	Dispophase ist der Zeitraum zwischen zwei verbindlichen Ruhetagen, in dem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten hat, die Lage der Arbeitszeit allerdings erst im Rahmen der Wochenplanung bekannt gegeben wird. Für Dispophasen gelten die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen der Haustarifverträge § 14 Abs. 2 Buchst. a). Jede mögliche Schicht innerhalb einer Dispophase wird mit einem Arbeitszeitwert (mindestens arbeitstäglicher Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit) in der Monatsplanung vorbelegt.
6.	Disposchichten	Disposchichten sind Zeiträume mit einem konkreten Beginn und Ende, in welchem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten hat, die genaue Lage der Arbeitszeit innerhalb der Disposchicht aber erst im Rahmen der Wochenplanung bekannt gegeben wird. Die Disposchichten werden mit einem Arbeitszeitwert (mindestens arbeitstäglicher Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit) in der Monatsplanung vorbelegt.

	Begrifflichkeit	Definition
7.	20 Prozent-Anteil Schichten in Dispophasen	Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des 20 Prozent-Anteils an Schichten in Dispositionszeiträumen für die jeweilige Planungsphase der Monatsplanung sind alle in der verbindlichen Monatsplanung dem Arbeitnehmer bekannt gegebenen Elemente, bei denen eine Arbeitszeitbuchung vorgesehen ist, wie z. B. Schichten oder Urlaubstage Montag bis Freitag. Dies schließt auch die Schichten bzw. Arbeitstage ein, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist oder eine Arbeitszeitbuchung für eine Arbeitsbefreiung erfolgt. Die Begrenzung der Anzahl der Schichten in Dispositionszeiträumen gilt ausschließlich für die dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagte Monatsplanung. Für über den Zeitraum der verbindlichen Monatsplanung hinausgehende Planungsvorschauen oder Dienstplan- bzw. Einsatzplanmuster kann zunächst ein höherer Anteil an Schichten in Dispositionszeiträumen vorgesehen werden.
8.	Monatsplanung	Als Monatsplanung wird die Planungsphase bezeichnet, in der der Arbeitnehmer auf Basis des Jahresruhetags- und Urlaubsplans für die von einem Kalendermonat umfassten Kalenderwochen eine weitergehende verbindliche Arbeitszeitplanung erhält. Daher weicht die Monatsplanung in der Regel vom tatsächlichen Monatsverlauf ab.
9.	Ruhetag	Mindestens ein zusammenhängender sechsunddreißigstündiger arbeitsfreier Zeitraum zwischen zwei Schichten. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit unmittelbarer und zwingender Regelungswirkung i.S. des § 4 Abs. 1 TV, dass für Ruhetage nach § 3 Abschn. II BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL die folgenden Regelungen gelten: Die Ruhetage sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden (36, 56, 60) weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhetage aus. Diese Ruhetage werden den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass diese zunächst die tägliche Ruhezeit i.S. des § 5 ArbZG i.V. mit § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL und sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S. der §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird. Die Tarifvertragsparteien stellen zudem klar, dass die vorstehende Vereinbarung keine Änderung der bisherigen Rechtslage herbeiführt. Der Rechtsnormcharakter der Vereinbarung wird durch diese Klarstellung nicht berührt. Vielmehr halten die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH vom 2. März 2023 (C-477/21) eine ergänzende normative Regelung für sachgerecht.
10.	Ruhezeit	Ruhezeit ist die Zeit zwischen zwei Schichten, soweit es sich nicht um eine „Zeit ohne Arbeitsverpflichtung“ (ZoA) handelt.

11.	Wochenplanung	Als Wochenplanung wird die weitere Konkretisierung der Arbeitszeitplanung auf Basis der bekannt gegebenen Monatsplanung bezeichnet.
12.	Schichtrahmen	Schichtrahmen beschreibt ein Zeitfenster vor und/oder nach einer Schicht, innerhalb dessen eine geplante Schicht geändert oder durch eine andere Schicht ersetzt werden kann. Ein Einverständnis des Arbeitnehmers für eine solche Änderung ist nicht erforderlich. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.
13.	Urlaubsplanung	Urlaubsplanung ist die Planung des sich aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen ergebenden Urlaubs. Die konkrete Durchführung erfolgt durch betriebliche Regelungen.