

Vereinbarung eines Programms zur Reduzierung der besonderen Belastung des Zugpersonals, insbesondere der Lokomotivführer

zwischen

dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe),

der Deutsche Bahn AG (DB)

und

der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Präambel

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren ein Programm zur Belastungsreduzierung insbesondere für die Tätigkeitsgruppe der Lokomotivführer. Dies geschieht aus der gemeinsamen Erkenntnis heraus, dass für diese Arbeitnehmer die bestehenden Freistellungsansprüche aus Mehrarbeit und Urlaubsrückständen deutlich über denen anderer Tätigkeitsgruppen liegen. Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass auch die Tätigkeitsgruppe der Zugbegleiter/Bordgastronomen in das Programm einbezogen wird.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, in einem zwischen den Tarifvertragsparteien verabredeten Programm in dem vereinbarten Zeitraum eine nachhaltige Reduzierung der Mehrleistungen und Urlaubsrückstände und damit eine Entlastung zu erreichen. Zur Erreichung dieses Ziels stehen die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen zur Verfügung, ohne die eine nachhaltige Reduzierung der Freistellungsansprüche nicht möglich ist. Ergänzt wird das Programm durch ein regelmäßiges Reporting der Entwicklung der Mehrleistungen und Urlaubsrückstände, um die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen zu überprüfen und ggf. Nachsteuerungsbedarf festzustellen

I. Ziel des Programms

Durch die vereinbarten Maßnahmen wird das Ziel verfolgt, die mit Stand Dezember 2014 vorhandenen rd. 3,0 Mio. Stunden Mehrarbeit und offene Urlaubsansprüche der Lokomotivführer (Bereitstellungs-, Strecken- und Auslandslokomotivführer) bis zum 31. Dezember 2017 um mindestens 1,0 Mio. auf 2,0 Mio. Stunden sowie für Zugbegleiter/Bordgastronomen um 0,3 Mio. auf 0,6 Mio. Stunden zu reduzieren.

II. Maßnahmen zur Reduktion der Belastung

- a) Für die Laufzeit dieser Vereinbarung wird in der Personalbedarfsplanung der Geschäftsfelder DB Regio, DB Fernverkehr und DB Cargo ein gesonderter Personalbedarf von mindestens 300 VzP Lokomotivführer ausschließlich zum Zweck des Abbaus von Mehrleistungsstunden und Urlaubsrückständen berücksichtigt. Für Zugbegleiter wird zu diesem Zweck ein gesonderter Personalbedarf von mindestens 100 VzP eingeplant. In den Personalplanungs- und -steuerungssystemen werden diese Stellen unter einer gesonderten Bedarfsgruppe ausgewiesen. Dieser gezielt zur Reduzierung der offenen Freistellungsansprüche ausgewiesene Personalbedarf soll die Betriebe in die Lage versetzen, die Mehrleistungen und Urlaubsrückstände dieser Tätigkeitsgruppen durch zusätzliche Freistellungen nachhaltig abzusenken. Dazu ist durch den Arbeitgeber eine entsprechende Freistellungsplanung (§ 3 Abschn. III Abs. 1 BuRa-Zug TV) analog und im Nachgang zur Urlaubsplanung für die betroffenen Arbeitnehmer vorzunehmen, welche im Rahmen der betrieblichen Belange die Wünsche und Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt.

- b) Ergänzend steht dem Arbeitnehmer über § 49 Abs. 5 LfTV hinaus die Möglichkeit offen, sich auf eigenen Wunsch aus dem Vorjahr übertragene Mehrarbeitsstunden ganz oder teilweise auszahlen zu lassen.

- c) Daneben gewährt der Arbeitgeber zur Belastungsreduktion älterer Arbeitnehmer folgenden Rechtsanspruch:

Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, zuletzt mindestens seit zehn Jahren in Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit tätig waren und mindestens über eine insgesamt (gegebenenfalls unterbrochene) 20-jährige Zugehörigkeit zu einem der Unternehmen des DB-Konzerns verfügen, davon die letzten zehn Jahre ununterbrochen, können eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 81 Prozent der Referenzarbeitszeit beanspruchen.

Arbeitnehmer, die von diesem Anspruch Gebrauch machen, erhalten einen Teilentgeltausgleich auf 90 Prozent des ursprünglichen Tabellenentgelts sowie der reduzierten jährlichen Zuwendung.

Die 45 zusätzlichen freien Schichten werden dabei grundsätzlich auf zusammenhängende Freizeitblöcke im Kalenderjahr aufgeteilt. Weitere Modelle sind möglich.

- d) Darüber hinaus können ergänzende Maßnahmen ergriffen werden, die zu einer Entlastung der Arbeitnehmer und einer Reduzierung der vorhandenen Freistellungsansprüche bzw. zur Reduzierung oder Vermeidung von Mehrarbeitsstunden führen.

III. Reporting der Mehrleistungen und Urlaubsrückstände

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren ein regelmäßiges Reporting der Mehrleistungsstunden und Urlaubsrückstände der Tätigkeitsgruppe Lokomotivführer für die operativen Kerntätigkeiten Bereitstellungslokomotivführer, Streckenlokomotivführer, Auslands- und Ausbildungslokomotivführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen.

Wesentliche Inhalte des Reportings sind:

- Anzahl der aktuell vorhandenen Mehrarbeitsstunden
 - differenzierte Darstellung der unterjährig neu entstehenden Mehrarbeitsstunden und der Mehrarbeitsstunden je VzP (jeweils nach den Tätigkeitsgruppen Lokomotivführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter/ Bordgastronomen)
- Anzahl der aktuell vorhandenen Urlaubsrückstände in Stunden auf Basis einer am Urlaubsverlauf des Vorjahres ermittelten Jahresganglinie
 - davon Anzahl der aktuellen Urlaubsrückstände aus dem Vorjahr
- Anzahl der im Kalenderjahr ausgezahlten Mehrarbeitsstunden
- Anzahl der im Kalenderjahr übertragenen Mehrarbeitsstunden in das Langzeitkonto
- Aktueller Stand der Freistellungsansprüche aus dem Langzeitkonto
- Aktuelle Bedarfs- und Bestandssituation inkl. der nach Nr. II a eingerichteten Stellen

Das Reporting erfolgt auf Ebene der Geschäftsfelder DB Fernverkehr, DB Regio und DB Cargo.

Die Deutsche Bahn AG übermittelt für die genannten Geschäftsfelder zum Ende der Monate April, Juli, Oktober und Januar den jeweiligen Bericht zum Vorquartal an die GDL. Der Bericht wird anschließend in einer gemeinsamen Kommission der Tarifvertragsparteien unter Beteiligung der Geschäftsfelder erläutert und beraten.

IV. Systemanpassung

Sobald die in den Arbeitszeitkonten vorhandenen Freistellungsansprüche der Lokomotivführer von 3,0 Mio. Stunden (Stand: Dezember 2014) – spätestens innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nach I. oder mindestens zwei Quartale hintereinander – auf rund 2,0 Mio. Stunden reduziert sind, gilt zwischen den Tarifvertragsparteien mit Wirkung zum Ende des dann laufenden Abrechnungszeitraums eine Veränderung der Arbeitszeitkontensystematik in folgendem Punkt als vereinbart:

- Wegfall der Absenkung der Überzeitschwelle durch Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls aufgrund von Überträgen aus dem Vorjahr (Anpassung des § 48 Abs. 1 LfTV sowie der entsprechenden Bestimmungen des LrfTV, ZubTV und DispoTV gemäß Anlage, Ziff. 5).

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass das in Satz 1 beschriebene Ziel nicht um den Preis einer übermäßigen Belastung anderer Beschäftigtengruppen, hier insbesondere der Lokrangierführer, erreicht werden soll. Übliche Belastungsschwankungen bleiben hierbei unberücksichtigt.

Sollte sich im Rahmen des Reportings gemäß III. ein signifikanter, nachhaltiger Anstieg der Mehrleistungen und Urlaubsrückstände der Lokrangierführer abzeichnen, der auf die Umsetzung dieses Programms zurückzuführen ist, setzt eine vorzeitige Zielerreichung mit der vorbeschriebenen Rechtsfolge eine einvernehmliche Feststellung durch die gemeinsame Kommission nach III. voraus. Über weitere Anpassungen der Arbeits-

zeitkontensystematik, beispielsweise zu einer Neugestaltung des Übertragungsmechanismus am Ende des Abrechnungszeitraums oder zur Ausgestaltung der Honorierung der Überzeit oder zur dauerhaften Implementierung der unter Nr. II b vereinbarten Maßnahme, sollen die Tarifvertragsparteien ergänzende Verhandlungen führen. Die Umsetzung der vereinbarten Systemanpassung erfolgt unabhängig vom Ausgang dieser Verhandlungen.

V. Laufzeit der Vereinbarung

Diese Vereinbarung schreibt die Vereinbarung vom 30. Juni 2015 fort und tritt zum 01. April 2017 in Kraft. Die Vereinbarung endet zum 31. Dezember 2018 ohne Nachwirkung. Es wird klargestellt, dass für die in den Haustarifverträgen umgesetzten Regelungen dieser Vereinbarung die hiernach jeweils maßgeblichen Laufzeiten gelten.

Falls das unter I. beschriebene Ziel bis 31. Dezember 2017 nicht erreicht werden sollte, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über die Fortführung der Maßnahmen nach II. aufnehmen.

Berlin/Frankfurt am Main, 10.03.2017