

Zwischen dem

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

einerseits und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

andererseits wird der folgende

**Tarifvertrag für den Betreiberwechsel
im Schienenpersonennahverkehr
(TV Betreiberwechsel)**

geschlossen.

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Betreiberwechsel
- § 3 Informationspflichten
- § 4 Beendigung beim bisherigen Arbeitgeber
- § 5 Einstellung beim künftigen Arbeitgeber
- § 6 Bedingungen für die Einstellung
- § 7 Vertragsangebot und Annahme
- § 8 Tariflicher Umsetzungsausschuss und Schiedsgericht
- § 9 Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- b) **Betrieblich/fachlich:**
Für Betriebe, die Leistungen des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) erbringen.
- c) **Persönlich:**
Für alle Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), auf die der Bundesrahmentarifvertrag für Lokomotivführer zwischen dem Agv MoVe und der GDL (BuRa-LfTV Agv MoVe) vom 15. April 2011 anwendbar ist.

§ 2 Betreiberwechsel

Übernimmt ein Unternehmen (künftiger Betreiber) durch Vertrag mit den nach Landesrecht zuständigen Stellen einen öffentlichen Dienstleistungsauftrag zur Erbringung von Verkehrsleistungen des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV), den bisher ein anderes Unternehmen hatte (bisheriger Betreiber), so haben die Arbeitnehmer gegen den bisherigen Betreiber (bisheriger Arbeitgeber) und den künftigen Betreiber (künftiger Arbeitgeber) die im folgenden geregelten Rechte.

Satz 1 gilt nicht, wenn ein Betriebsübergang i.S.v. § 613 a BGB vorliegt oder wenn die zuständige Behörde von Art. 4 Abs. 5 VO EU 1370/2007 Gebrauch gemacht hat.

§ 3 Informationspflichten

Der bisherige Arbeitgeber ist verpflichtet, die an der Erbringung der Verkehrsleistung beteiligten Arbeitnehmer spätestens 18 Monate vor der Betriebsaufnahme durch den neuen Betreiber (Informationsstichtag) über

- den Auftragsverlust,
- den künftigen Betreiber,
- den Zeitpunkt der Betriebsaufnahme durch den neuen Betreiber,
- die Frist zur Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber (§ 4 Abs. 1),
- den Bewerbungsstichtag (§ 5 Abs. 1)

schriftlich zu informieren.

Ein Arbeitnehmer war an der Erbringung der Verkehrsleistungen beteiligt, wenn innerhalb eines Referenzzeitraums von 12 Monaten vor dem Informationsstichtag Leistungen aus dem Volumen nach § 2 erbracht hat.

Ist der Zeitraum zwischen Auftragsvergabe und Betriebsaufnahme kürzer als 18 Monate, liegt der Informationsstichtag einen Monat nach dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der rechtskräftigen Vergabeentscheidung.

§ 4

Beendigung beim bisherigen Arbeitgeber

- (1) Der Arbeitnehmer kann innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Informationsstichtag gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber schriftlich erklären, dass er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden will und die Erteilung einer Bescheinigung über seine Berechtigung aus diesem Tarifvertrag wünscht.
- (2) Hat der Arbeitnehmer diese Erklärung fristgerecht und schriftlich abgegeben, so hat der bisherige Arbeitgeber ihm innerhalb von einem Monat nach Zugang der Erklärung eine Bescheinigung zu erteilen, aus der sich ergibt, wann
 - der Arbeitnehmer informiert worden ist,
 - dieser die Erklärung abgegeben hat, dass er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden will und
 - die Bewerbungsfrist (Bewerbungsstichtag, § 5 Abs. 1) abläuft,
 - ein eventuelles Arbeitsvertragsangebot des neuen Arbeitgebers anzunehmen ist (Annahmestichtag, § 7 Abs. 2).

§ 5

Einstellung beim künftigen Arbeitgeber

- (1) Ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung gem. § 4 Abs. 2 erteilt, so hat er gegen den künftigen Arbeitgeber Anspruch auf Einstellung im Rahmen der hier geregelten Bedingungen. Diesen Anspruch kann der Arbeitnehmer nur innerhalb einer Frist geltend machen, die mit Zugang der Bescheinigung gem. § 4 Abs. 2 beginnt und fünf Monate nach dem Informationsstichtag endet (Bewerbungsstichtag). Der Arbeitnehmer muss den Einstellungsanspruch gegenüber dem künftigen Arbeitgeber schriftlich geltend machen und dabei die Bescheinigung nach § 4 Abs. 2 vorlegen.

Die Zeit zwischen der Erteilung der Bescheinigung und dem Bewerbungsstichtag ist zur Klärung eventueller Meinungsverschiedenheiten zu nutzen.

- (2) Der künftige Arbeitgeber hat alle Bewerber zu berücksichtigen, die die Bewerbung form- und fristgerecht eingereicht haben. Liegen mehr Bewerbungen vor als vom künftigen Betreiber für die Erbringung der Verkehrsleistung zu berücksichtigen sind, so findet unter den Bewerbern eine positive soziale Auswahl nach einem Punkteschema mit den folgenden Kriterien statt.

Kriterium	Punkte
Unterhaltspflicht für Ehegatten/ eingetragene Lebensgemeinschaft	5
Unterhaltspflicht für jedes Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat	12
Alleinerziehend	8
Berufserfahrung als Lokomotivführer (pro Jahr)	3
Schwerbehinderung oder Gleichstellung des Arbeitnehmers	5
Pflegepersonen gem. § 19 SGB XI, wenn diese einen Angehörigen 1. Grades pflegen	12

Maßgebend sind die Verhältnisse am Bewertungsstichtag und die Höhe der Punktzahl. Die maßgeblichen Daten stellt der bisherige Arbeitgeber zur Verfügung.

- (3) Der künftige Arbeitgeber ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist grundsätzlich frei, offen gebliebene Arbeitsplätze anderweitig zu besetzen, wenn innerhalb der Bewerbungsfrist weniger Arbeitnehmer den Einstellungsanspruch geltend gemacht haben als er Einstellungen vornimmt.
- (4) Hat der künftige Arbeitgeber tarifliche Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmern zu beachten, die in seinem Unternehmen oder in dem Konzern gelten, dem sein Unternehmen angehört, so gehen die dort bestimmten Rechte der Arbeitnehmer den hier geregelten Ansprüchen vor. Betriebsvereinbarungen, die bei der Vorabveröffentlichung im Amtsblatt der EU gem. Art. 7 Abs. 2 VO EG 1370/2007 bereits bestanden haben und die nicht nach § 87 Abs. 1 Satz 1 oder 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen sind, stehen den Ansprüchen nur entgegen, soweit sie die Grundlage für die Ablehnung personeller Einzelmaßnahmen durch den Betriebsrat des künftigen Arbeitgebers bilden können.
- (5) Hat der Arbeitnehmer die Einstellung verlangt und will der künftige Betreiber sie nicht vornehmen, so hat er die Gründe für die Ablehnung dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen und zu erläutern.

§ 6 Bedingungen für die Einstellung

Die Einstellung beim künftigen Arbeitgeber erfolgt nach den Bedingungen des BuRafTV sowie allen weiteren, auf das Arbeitsverhältnis kraft Tarifbindung anwendbaren Tarifverträgen.

Die beim bisherigen Arbeitgeber absolvierte Betriebszugehörigkeit wird auf die Betriebszugehörigkeit beim künftigen Arbeitgeber hinsichtlich aller arbeits- und sozialrechtlichen Anknüpfungspunkte angerechnet.

Dies gilt nicht für

- Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung,
- Jubiläumsleistungen
- den Erwerb zusätzlicher tariflicher Kündigungsbeschränkungen
- gesetzlich oder kollektiv geregelte Tatbestände, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses oder die soziale Auswahl an die Dauer der Betriebszugehörigkeit knüpfen.

Die gesetzliche Wartezeit des § 1 KSchG gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an sein Ausscheiden beim bisherigen Arbeitgeber in das neue Arbeitsverhältnis eintritt.

Soweit der BuRa-LfTV Agv MoVe an die Berufserfahrung als Anspruchsvoraussetzung anknüpft, geht dies vor.

§ 7

Vertragsangebot und Annahme

- (1) Der künftigen Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen die wesentlichen Bedingungen für den Arbeitsvertrag spätestens sechs Monate nach dem Informationsstichtag (Angebotsstichtag) schriftlich mitzuteilen und ihm den Abschluss eines Arbeitsvertrages spätestens zum Zeitpunkt der Aufnahme der Verkehrsleistungen anzubieten. Der künftige Arbeitgeber hat zugleich den bisherigen Arbeitgeber über das Vertragsangebot zu informieren.
- (2) Der Arbeitnehmer hat die Erklärung, dass er das Arbeitsvertragsangebot annimmt, spätestens einen Monat nach dem Angebotsstichtag gegenüber dem künftigen Arbeitgeber und dem bisherigen Arbeitgeber schriftlich abzugeben (Annahmestichtag) und dem bisherigen Arbeitgeber den Abschluss eines entsprechenden Aufhebungsvertrages anzubieten. Gibt der Arbeitnehmer die Erklärung nicht fristgerecht gegenüber dem künftigen Arbeitgeber ab, so erlischt das Angebot.
- (3) Wünscht der künftige Arbeitgeber einen früheren Übergang des Arbeitnehmers, kann er dies mit dem bisherigen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Belange beider beteiligten Arbeitgeber und die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen. Kommt eine Einigung zustande, hat der künftige Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag zum vereinbarten Zeitpunkt anzubieten; der bisherige Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag zum gleichen Zeitpunkt anzubieten.

Können die Arbeitgeber sich nicht einigen, so sind der bisherige und der künftige Arbeitgeber verpflichtet, den Aufhebungsvertrag zum Ende und den Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt der Aufnahme der Verkehrsleistungen abzuschließen.

- (4) In jedem Falle ist der bisherige Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer für die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen beim künftigen Arbeitgeber freizustellen. Beide Arbeitgeber haben zu gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer durch ihre Absprachen keine arbeits-, sozialversicherungs- oder steuerrechtlichen Nachteile entstehen.

§ 8

Tariflicher Umsetzungsausschuss und Schiedsgericht

- (1) Die Tarifvertragsparteien werden einen tariflichen Umsetzungsausschuss einrichten, dessen Aufgabe zunächst die Förderung der tarifkonformen Einführung dieses Tarifvertrags ist.

Der Ausschuss soll entstandene Konfliktfälle moderierend begleiten, die Praxistauglichkeit des Regelwerkes überprüfen und daraus folgend den Tarifvertragsparteien Vorschläge für die evtl. Weiterentwicklung des Regelwerkes unterbreiten.

- (2) Der Ausschuss ist mit zwei von der GDL zu benennenden Arbeitnehmervertretern und zwei an dem zu behandelnden Konfliktfall beteiligten Arbeitgebervertretern zu besetzen. Auf Verlangen einer Partei ist im Einzelfall eine neutrale fünfte Person zusätzlich zu beteiligen, die Stimmrecht hat. Das Verfahren und weitere Formalitäten und die Frage einer Moderation werden zwischen allen an diesen gebundenen Tarifvertragsparteien abgestimmt und in einer Geschäftsordnung vereinbart.
- (3) Sollte der Ausschuss gem. Abs. 1 feststellen, dass grundsätzliche Interpretationsschwierigkeiten hinsichtlich dieses Tarifvertrags zu Unstimmigkeiten bei der Umsetzung führen, sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, auf Verlangen einer Seite ein tarifliches Schiedsgericht einzurichten. Es wird klargestellt, dass das Schiedsgericht nur für die in § 101 Abs. 1 ArbGG aufgeführten Streitigkeiten zuständig und nicht berufen ist, Schiedsgutachten in Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu erstellen.

§ 9

Schluss- und Übergangsbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2011 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahres, erstmals zum 30. Juni 2014 gekündigt werden.

- (2) Der Agv MoVe wird diesen Tarifvertrag mit entsprechenden Tarifverträgen anderer Unternehmen oder Arbeitgeberverbände zu einem mehrgliedrigen Tarifvertrag verbinden, wenn diese ohne Einschränkung inhaltsgleich sind.
- (3) Die Tarifvertragsparteien streben an, dass dieses Tarifvertragswerk als repräsentativer Tarifvertrag zur Auftragsbedingung bei der Vergabe von Eisenbahnverkehrsleistungen zugrunde gelegt wird.

Berlin, Frankfurt am Main, 15. April 2011

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

.....
Gewerkschaft
Deutscher Lokomotivführer (GDL)