

Zwischen

**dem Kommunalen Arbeitgeberverband Saar e.V.
- einerseits -**

und

**der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
- andererseits -**

wird der:

Lokomotivführertarifvertrag für

die Saarbahn GmbH

(LfTV Saar)

(vorliegend in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages vom 10. Dezember 2014)
geschlossen.

Präambel

Die Vertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertragswerk die wichtigsten Qualifikations- und Arbeitsbedingungen sowie deren Mindeststandards für Lokomotivführer der Saarbahn GmbH sicherstellen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**

Für die Strecken, auf denen die Saarbahn im Saarland und in Grenzeinfallstrecken (Saargemünd) Verkehre betreibt.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Verkehrsleistungen, die nach erfolgtem Ausschreibungsverfahren von der Saarbahn GmbH erbracht werden.

b) **Betrieblich:**

Für die Saarbahn GmbH.

c) **Persönlich:**

Für alle Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer (nachfolgend Lokomotivführer genannt) der Saarbahn GmbH; hierunter fallen auch Lokomotivführer in der Qualifikation.

Lokomotivführer sind Arbeitnehmer, die Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen gemäß VDV-Schrift 753 oder diese ergänzende, ändernde oder ablösende Regelungen und die diese Tätigkeit regelmäßig ausüben.

Für Lokomotivführer, die eine Befähigung zur Führung von Kraftomnibussen besitzen und zusätzlich als Fahrer solcher Kraftomnibusse eingesetzt werden, gilt dieser Tarifvertrag unabhängig vom Anteil der Tätigkeit als Lokomotivführer, sofern sie diese beiden Tätigkeiten regelmäßig ausüben.

Der Tarifvertrag gilt auch für Arbeitnehmer, die nach 20-jähriger Fahrtätigkeit im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr als Lokomotivführer eingesetzt werden können; in diesem Fall gilt zusätzlich § 18 (Entgelt bei Herausnahme aus dem Fahrdienst)

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- Auszubildende,
- Praktikanten,
- Volontäre,
- leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind und
- geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
- Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis bei Inkrafttreten dieses Tarifver-

trages die Regelungen des BAT oder des BMT-G II in Form der Besitzstandsregelungen des TV-N Saar Anwendung finden.

Abschnitt I Mantelbestimmungen

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie das Arbeitsverhältnis betreffen, dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden; die Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen zum Monatsende, soweit einzelvertraglich keine andere Frist vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden. Von einer Probezeit kann abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann von dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber während der Probezeit jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 4 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als solche bezeichnet wurden, sowie betriebsinterne Informationen Dritten mitzuteilen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
- (3) Der Arbeitnehmer darf ohne die schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben.

- (4) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers gemäß den gesetzlichen Bestimmungen vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Zeit der Untersuchung, die Wartezeiten und die dafür notwendigen Reisezeiten werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (6) Im Unternehmen gilt für alle Arbeitnehmer ein generelles Verbot von Alkohol und anderen Suchtmitteln. Arbeitnehmer dürfen ihre Tätigkeit nur aufnehmen oder fortsetzen, wenn sie nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln stehen.
- (7) Arbeitnehmer des Fahrpersonals, die Medikamente einnehmen, die die Fahrtauglichkeit beeinträchtigen können, haben den Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren.

§ 5 Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmer die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens zu Arbeitsbeginn möglichst telefonisch mitzuteilen. Ist die Arbeitsverhinderung länger vor Beginn der Arbeitszeit bekannt, ist sie dem Arbeitgeber zum frühestmöglichen Zeitpunkt bekannt zu geben.

§ 5a Besondere Fürsorgepflicht

- (1) Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, haben nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 Anspruch auf besondere Fürsorge durch den Arbeitgeber. Traumatische Ereignisse sind solche, bei denen in Ausübung der Tätigkeit als Lokomotivführer bzw. als im Führerstand zur Mitfahrt berechtigtes Personal Personen schwer verletzt bzw. getötet wurden.
- (2) Zur besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers eine schnellstmögliche und angemessene psychologische Erst-Betreuung durch entsprechend qualifizierte Personen.
- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis richtet sich Entgeltfortzahlung nach den jeweiligen gesetzlichen, oder über diese hinausgehenden tarifvertraglichen Regelungen.
- (4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach dem traumatischen Ereignis im Sinne des Abs. 1 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 an gezahlt, 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 v.H. 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 empfohlene und im Einzelfall auf Verlangen des Arbeitgebers vom Betriebsarzt bestätigte, allgemein anerkannte und nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommene, Maßnahmen der Rehabilitation werden bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe von 90 % des individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die erforderliche Freistellung ist vom Arbeitnehmer mittels Einbringung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben zu ermöglichen.“

§ 6 Qualifikation

- (1) Eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lokomotivführer ist eine entscheidende Voraussetzung für den sicheren, qualitativ hochwertigen und serviceorientierten Bahnbetrieb. Zur dauerhaften Gewährleistung dieser Voraussetzung haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, geeignete tarifvertragliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Bewusstsein dieses gemeinsamen Zieles vereinbaren sie die nachfolgenden einheitlichen Qualifizierungsbestimmungen für Lokomotivführer.
- (2) Die Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle beschäftigten Lokomotivführer erfolgt in Anlehnung an die VDV-Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie 753 in ihrer jeweiligen Fassung.
- (3) Mindestnormen für die Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer sind in Anlage 4 vereinbart. Anlage 4 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 7 Arbeitszeit-Soll

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden. Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Arbeitszeit kürzer ist als 38,5 Std./Woche.
- (2) Wird die Wochenarbeitszeit (Absatz 1) vervielfältigt mit dem Faktor 4,348 über- oder unterschritten, so ist ein Ausgleich innerhalb des desselben Kalendermonats durchzuführen. Überschreitungen der Arbeitszeit, die innerhalb des Ausgleichszeitraums (Satz 1) nicht ausgeglichen werden konnten, sind einschließlich der Zuschläge (§§ 20 – 23 LfTV) in Geld zu vergüten, es sei denn, dass der Arbeitnehmer die Übertragung in den

folgenden Ausgleichszeitraum verlangt. Die Ansprüche entstehen mit Ablauf des Ausgleichszeitraums.

§ 8 Mehrarbeit, Überstunden

- (1) Mehrarbeit sind die ersten 6,5 Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 7 Abs. 1) hinaus geleistet werden.
- (2) Überstunden sind angeordnete Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 7 Abs. 1) zuzüglich 6,5 Stunden überschreiten.

§ 9 Arbeitszeitkonto

- (1) In gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Auf dieses Arbeitszeitkonto werden Mehr- oder Minderleistungen des Arbeitnehmers gebucht. Die für Mehrarbeit und Überstunden anfallenden Zuschläge sowie Zeitzuschläge werden in Arbeitszeit umgerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 200 Stunden angesammelt werden. Minusstunden darf das Arbeitszeitkonto maximal 20 Stunden aufweisen.

- (2) Freizeitausgleich aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers. Der Antrag auf Freizeitausgleich muss sich mindestens auf 1 Dienstschicht beziehen und ist mindestens 2 Wochen vor dem Freizeitausgleich zu stellen. Der Antrag kann nur abgelehnt werden, wenn ihm wichtige betriebliche Gründe (z.B. überdurchschnittliche Betriebsleistungen, erhöhter Krankenstand, erhöhte Urlaubs- oder Freizeitgewährung für andere Arbeitnehmer etc.) entgegenstehen. Der Freizeitausgleich ist auf 4 Schichten pro Kalendermonat beschränkt.

Zusammenhängender Freizeitausgleich von mehr als 4 Schichten ist möglich; er ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Einzelfall, insbesondere bezüglich der zeitlichen Lage und des Abgleichs der gegenseitigen Interessen, zu vereinbaren. Gleiches gilt für Zeitausgleich im Zusammenhang mit Urlaubsgewährung. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Zeitguthaben bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers in Anspruch zu nehmen. Eines Antrages des Arbeitnehmers bedarf es nicht. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, so ist das Arbeitszeitkonto in Geld auszuzahlen. Für die Auszahlung ist das zu diesem Zeitpunkt zustehende Entgelt maßgeblich.

§ 10 Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Eine Schicht ist die Zeit zwischen zwei täglichen Ruhezeiten gemäß § 3 ArbZG. Die anzurechnende Arbeitszeit entspricht der Dauer der Schicht abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen. Satz 2 stellt eine arbeitszeitrechtliche, nicht jedoch eine entgeltrechtliche Regelung dar. Jede Schicht endet am Ort des Schichtbeginns (Schichtsymmetrie).

(1a) Hinsichtlich geteilter Dienste gilt Folgendes:

- a) Liegen bei einem geteilten Dienst weniger als 2,5 Stunden zwischen der ersten und zweiten Teilschicht, so wird diese Zeit als Arbeitszeit bezahlt. Liegen dagegen 2,5 Stunden oder mehr zwischen der ersten und zweiten Teilschicht, gilt die gesamte Zeit der Unterbrechung als unbezahlte Pause.
- b) Es dürfen nicht mehr als 17 v.H. aller Schichten als geteilte Schichten eingerichtet werden. Dazu zählen nicht die Schichten der Ablasser.

Protokollnotiz:

Die bei Inkrafttreten dieses Absatzes dienstplanmäßig vorhandene Zahl der geteilten Dienste im Verhältnis zu den ungeteilten Diensten (derzeit 31 Normaldienste zu 6 geteilten Diensten) kann beibehalten werden.

- c) Die unbezahlte Pause im Sinne des Buchst. a Satz 2 wird am Ort des Dienstbeginns gewährt.
 - d) Nach Ableistung von jeweils vier geteilten Diensten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein zusätzliches dienstfreies Wochenende, welches innerhalb der vier Folgewochen beansprucht werden kann. Es handelt sich hierbei nicht um eine Ruhetagsverlegung, sondern um zusätzliche freie Tage ohne Arbeitszeitanrechnung. Entstehen durch die Inanspruchnahme dieser Regelung am Ende eines Abrechnungszeitraumes (u.a. wg. Urlaub, Krankheit) Minusstunden, sind diese innerhalb eines Monats nach Beendigung der Abwesenheit auszugleichen, wobei ein Ausgleich Vorrang vor der Gewährung des nächsten zusätzlichen dienstfreien Wochenendes hat. Über diesen Zeitraum hinaus darf kein Ausgleich verlangt werden.
- (2) Die tägliche Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) des Arbeitnehmers darf zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang mindestens 30 Prozent Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft enthält (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 Buchst. a bzw. Ziff. 4 Buchst. a ArbZG).

Abweichend von § 1 Absatz 3 Nr. 2 Satz 4 Fahrpersonalverordnung können Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten als Fahrtunterbrechung berücksichtigt werden, wenn ein Ausgleich vorgesehen ist, der die ausreichende Erholung des Fahrers erwarten lässt. Diese Regelung gilt für die Dauer der Geltung der Fahrpersonalverordnung in der derzeit geltenden Fassung.

- (3) Die Ziffern 2.2 bis 2.9 sowie Ziffern 6 und 7 der Anlage zur EU-Richtlinie 2005/47/EG des Rates finden Anwendung.

§ 11 Rufbereitschaft

Arbeitnehmer, die zur Rufbereitschaft eingeteilt wurden und Rufbereitschaft leisten, erhalten neben ihrem Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit während der Rufbereitschaft pro Rufbereitschaftswoche (längstens Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) eine Rufbereitschaftsvergütung von 185,00 €. Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen der Rufbereitschaft zum Dienst gerufen, erhält er mindestens 3 Stunden als Arbeitszeit angerechnet und vergütet.

LfTV Saar

§ 12 Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung

- (1) Bezahlte Freizeit wird in folgenden Fällen gewährt:
- | | |
|--|------------------------------|
| - beim Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partners und bei eigener Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft | 2 Arbeitstage |
| - Geburt eines eigenen Kindes sowie beim Tod eines Kindes, eines Elternteils, des Ehepartners oder des eingetragenen Lebenspartners | 2 Arbeitstage |
| - bei Eheschließung eines Kindes, sowie beim Tod eines Bruders, einer Schwester oder eines Schwiegerelternteils | 2 Arbeitstage |
| - bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Hausstand besteht | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| - bei 25jährigem Arbeitsjubiläum bei der Saarbahn | 1 Arbeitstag |
| - bei 40jährigem Arbeitsjubiläum bei der Saarbahn | 2 Arbeitstage |
- (2) Zur Teilnahme an Tagungen von überörtlichen Beschlussgremien der vertragsschließenden Gewerkschaft wird den gewählten Vertretern auf Anforderung der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Monatsentgelts gewährt, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (3) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen wird auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsentgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

§ 13 Urlaub

- (1) Der Grundurlaub für ein volles Kalenderjahr und für eine 5-Tage-Arbeitswoche beträgt 26 Tage.

Der Grundurlaub erhöht sich nach einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zur Saarbahn von 3 Jahren, von 6 Jahren, von 9 Jahren jeweils um einen Tag. Maßgebend für die Berechnung ist die Betriebszugehörigkeit zu Beginn des Kalenderjahres. Gerechnet werden nur volle Kalenderjahre.

Für jeden Tag, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hat, wird ein Urlaubstag (Unterabs. 1 und 2) angerechnet. Dies gilt nicht bei gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen.

Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

- (2) Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr tatsächlich mindestens 150 Nachtarbeitsstunden geleistet haben, erhalten einen Tag Zusatzurlaub; haben Arbeitnehmer mindestens 300 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr geleistet, erhalten sie zwei Tage Zusatzurlaub.

Dieser Urlaubsanspruch besteht, sobald im jeweiligen Kalenderjahr die tatsächliche Leistung der Nacharbeitsstunden in der vorgenannten Höhe nachgewiesen ist.

§ 14 Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Lokomotivführers ergibt sich aus dem Verzeichnis nach Anlage 1. Anlage 1 ist Bestandteil des Tarifvertrags.
- (2) Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung als Lokomotivführer ab Ersterwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer, auch außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages, ununterbrochen als Lokomotivführer tätig war.
- (3) Eine Unterbrechung der Tätigkeit als Lokomotivführer ist unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war.

§ 15 Entgelt

- (1) Die Eingruppierung des Lokomotivführers richtet sich nach der höherwertigsten regelmäßig ausgeführten Tätigkeit.
- (2) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) Das Monatstabellenentgelt wird bis zum letzten Tag eines Kalendermonats auf das Konto des Arbeitnehmers gezahlt, die variablen Entgeltbestandteile zum letzten Tag des übernächsten Kalendermonats nach Ableistung gezahlt.

§ 16 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 26,59 Euro für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Probezeit beendet wurde.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung gezahlt.

- (2) Der Arbeitnehmer kann zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er kann allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichtet der Arbeitnehmer sein Unternehmen nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

- (4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

§ 17 Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile des tariflichen Entgelts (Monatsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf eine Altersversorgung im Sinne des BetrAVG verwendet werden. Der jährliche Umwandlungsbetrag darf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten und 1/160 der Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten.

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass die Voraussetzungen für die Förderung nach § 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

§ 18 Entgelt bei Herausnahme aus dem Fahrdienst

- (1) Lokomotivführer nach 20-jähriger Fahrtätigkeit gem. § 14 Abs. 2, die aus gesundheitlichen Gründen, bei nachgewiesener Fahrdienstuntauglichkeit oder aus sonstigen Gründen in der Person nicht mehr mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden können, erhalten ein reduziertes Tabellenentgelt.

Die Reduzierung erfolgt in folgenden Schritten:

- ab dem 7. Kalendermonat 90 v.H. des bisherigen Tabellenentgelts,
 - ab dem 13. Kalendermonat 70 v.H. des bisherigen Tabellenentgelts.
- (2) Regelungen bei Fahrdienstuntauglichkeit von Lokomotivführern erfolgen nach den Ausführungen der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag.

§ 19 Fortzahlungsentgelt

Als Urlaubsentgelt oder als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Fortzahlungsentgelt)

LfTV Saar

- a) wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs oder Arbeitsunfähigkeit versäumten bzw. verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,
- b) zuzüglich eines Durchschnitts der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf Basis der dem Beginn der Krankheit oder des Urlaubs vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate, soweit sie an den Arbeitnehmer ausgezahlt wurden.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Mehrarbeits-, Überstundenzulage sowie Entgelte für Mehrarbeit und Überstunden,
- Kostenersatzleistungen wie z.B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

§ 20 Sonntagszulage

Der Arbeitnehmer erhält für an Sonntagen angerechnete Arbeitszeit eine Sonntagszulage in Höhe von 15 v.H. je Stunde seines auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsentgelts der Entgelttabelle.

§ 21 Feiertagszulage

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für an gesetzlichen Wochenfeiertagen angerechnete Arbeitszeit, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 15 v.H. je Stunde seines auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsentgelts der Entgelttabelle.
- (2) Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.

§ 22 Nachtarbeitszulage

Der Arbeitnehmer erhält für angerechnete Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 20 v.H. je Stunde seines auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsentgelts der Entgelttabelle.

§ 23**Zulage für Mehrarbeit und Überstunden**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für Mehrarbeit (§ 8 Abs. 1) eine Mehrarbeitszulage in Höhe von 10 v.H. seines auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsentgelts der Entgelttabelle.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Überstunden (§ 8 Abs. 1) eine Überstundenzulage in Höhe von 25 v.H. seines auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsentgelts der Entgelttabelle.

§ 24**Gewährung einer Qualifizierungszulage**

- (1) Ab 01. Januar 2010 erhalten alle Arbeitnehmer eine Qualifizierungszulage. Diese Zulage soll die Anforderungen an die zusätzliche Fahrberechtigung für das französische Streckennetz der SNCF abgelden.

Die Zulage beträgt 5,81 Euro pro tatsächlich geleisteter Schicht im Bahn-Betrieb.

- (2) Die Zulage wird ab dem ersten Tag nach Beendigung der Ausbildung und dem Erwerb der Fahrberechtigung für das Streckennetz der SNCF gewährt; sie wird nur bei einer tatsächlich geleisteten Schicht im Bahn-Betrieb gewährt.
- (3) Fahrdienstleiter- und Ablasserdienste gelten als Schichten im Bahn-Betrieb im Sinne der Absätze 1 und 2.

§ 25**Rundung**

Die arbeitszeitbezogenen zulage- oder zuschlagsberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage bzw. jeden Zuschlag getrennt - für den Kalendermonat minutengenau zusammenzurechnen. Es erfolgt keine Rundung. Für entstehende Bruchteile einer Stunde ist die Zulage anteilig zu zahlen.

§ 26**Jährliche Zuwendungen**

- (1) Nach zweijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer eine jährliche Zuwendung in Höhe von 25 v.H. eines Monatstabellenentgelts.

Nach vierjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhöht sich diese jährliche Zuwendung auf 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts.

Maßgeblich ist das Tabellenentgelt des Auszahlungsmonats.

- (2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zuwendung im Sinne des Abs. 1, sofern er im Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die jährlichen Zuwendungen werden jeweils zur Hälfte mit den Entgeltzahlungen der Monate Juni und November gezahlt.

§ 27 Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer, soweit er nicht in den Ruhestand tritt, Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Auf Antrag des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auch auf Führung und Leistung erstrecken. Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und die zuletzt bezogenen Entgelte auszuhändigen.

§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss beiderseits schriftlich erfolgen.

Die Kündigungsfrist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.
- (2) Die Kündigungsfrist erhöht sich für den Arbeitgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
 - von 2 Jahren auf 1 Monat zum Monatsende,
 - von 5 Jahren auf 2 Monate zum Monatsende,
 - von 8 Jahren auf 3 Monate zum Monatsende,
 - von 10 Jahren auf 4 Monate zum Monatsende,
 - von 12 Jahren auf 5 Monate zum Monatsende,
 - von 15 Jahren auf 6 Monate zum Monatsende,
 - von 20 Jahren auf 7 Monate zum Monatsende.

Die Kündigungsfristen während der Probezeit sind in § 3 geregelt.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet ohne besondere Kündigung, soweit nichts anderes vereinbart ist,
 - a) mit dem Tag des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI).
Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

- b) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht bzw. mit dem Tag des Bezugs der Altersrente, wenn dieser Zeitpunkt früher liegt,
 - c) mit Entzug oder Verfall der Arbeitserlaubnis.
- (4) Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt.

§ 29 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 30 Ergänzende Besitzstandsregelungen

- (1) Arbeitnehmer, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beschäftigt waren und deren Entgelt vor Überleitung in diesen Tarifvertrag höher ist als das Entgelt der Entgeltgruppe und Stufe nach der Anlage 2, werden in eine besitzstandssichernde Zwischenstufe eingruppiert, bis sich aus einer verlängerten Berufserfahrung ein höherer Wert aus der Entgelttabelle ergeben würde.
- (2) Prozentuale Entgelterhöhungen, die in der Zeitspanne der Besitzstandssicherung vereinbart werden, werden auch für die besitzstandsgesicherten Arbeitnehmer in voller Höhe wirksam.
- (3) Arbeitnehmer, die sowohl die Qualifikation als KOM-Fahrer wie auch als Lokomotivführer besitzen und regelmäßig als KOM-Fahrer wie auch als Lokomotivführer eingesetzt werden, erhalten eine Zulage von 100,00 Euro monatlich. Zusätzlich erhalten sie je tatsächlich geleisteter Schicht im Bus-Betrieb eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 5,11 Euro.

§ 31 Laufzeit, Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Mai 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 29. Februar 2016 schriftlich gekündigt werden.

Die Anlagen 2a und 2b des LfTV können frühestens zum 29. Februar 2016 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

- (3) Bis zu diesem Zeitpunkt für die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages angewendete Tarifverträge treten ohne Nachwirkung außer Kraft.
- (4) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, eventuelle textliche Unstimmigkeiten bzw. redaktionelle Versehen unverzüglich zu bereinigen bzw. notwendige Anpassungen vorzunehmen.
- (5) Gewinnt die Saarbahn GmbH zusätzliche Leistungen im Schienenpersonennahverkehr im Rahmen eines wettbewerblichen Verfahrens, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Tarifverhandlungen mit dem Ziel aufnehmen
 - a) einen Rahmen-LfTV auf der Basis des BuRa-LfTV Agv MoVe, sowie
 - b) den Beitritt zum TV für den Betreiberwechsel im Schienenpersonennahverkehr

abzuschließen. Der Rahmen LfTV muss insbesondere die Arbeitszeit- und Entgeltregelungen aus dem BuRa-LfTV Agv MoVe beinhalten. Die bis dahin stattgefundenene Entwicklung im Tabellenentgelt ist zu berücksichtigen. Die vorgenannte Bereitschaft zum Punkt b) gilt auch für den Fall, dass die Saarbahn GmbH Leistungen im Schienenpersonennahverkehr im Wettbewerb verliert.

Saarbrücken, den 23. November 2009

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

.....

.....

Anlage 1 zum LfTV Saar

Tätigkeitsgruppenverzeichnis

Lokomotivführer sind Inhaber einer Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen gemäß VDV-Schrift 753 oder diese ergänzende, ändernde oder ablösende Regelungen, die innerhalb von Bahnhöfen oder auf der Strecke gültig ist.

- I. **Lokomotivführer Rangierdienst** - Mitarbeiter, die eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge ausschließlich innerhalb von Bahnhöfen führen, wie zum Beispiel:
 - Rangierlokomotivführer,
 - Bereitstellungslokomotivführer,
- II. **Lokomotivführer** - Mitarbeiter, die eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge innerhalb von Bahnhöfen und auf der Strecke führen
- III. **Ablasser** - Mitarbeiter, die eigenverantwortlich Eisenbahnfahrzeuge innerhalb von Bahnhöfen und auf der Strecke führen oder Aufgaben der Disposition wahrnehmen
- IV. **Fahrdienstleiter** – Mitarbeiter, die mit den Aufgaben als Fahrdienstleiter vom Eisenbahnbetriebsleiter beauftragt wurden“
- V. **Lokomotivführer für Ausbildung** - Mitarbeiter, die Lokomotivführer fachlich ausbilden, fortbilden und anleiten

Zusätzliche Vereinbarungen:

1. Neu eingestellte Lokomotivführer ohne technische Berufsausbildung erhalten während der ersten drei Jahre der Betriebszugehörigkeit für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2011 abweichend von der arbeitsvertraglich vereinbarten Eingruppierung ein Entgelt in Höhe von 95 v.H. des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe II Erfahrungsstufe 1, für Zeiträume ab dem 1. Januar 2012 ein Entgelt in Höhe von 97,5 v.H. des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe II Erfahrungsstufe 1.
Diese Zeit der Betriebszugehörigkeit rechnet, soweit sie im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2011 liegt, nicht als Zeit der Berufserfahrung im Sinne der Entgelttabelle; soweit diese Zeit der Betriebszugehörigkeit im Zeitraum ab dem 1. Januar 2012 liegt, wird sie zur Hälfte als Zeit der Berufserfahrung im Sinne der Entgelttabelle angerechnet.
Diese Regelung gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar zuvor bei einem anderen Unternehmen des VVS-Konzerns beschäftigt war.
2. Lokomotivführer in der Ausbildung erhalten während dieser Zeit abweichend von der arbeitsvertraglichen Eingruppierung ein Entgelt in Höhe von 75 v.H. des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe II.
3. Lehrlokomotivführer erhalten während der Anleitung von Lokomotivführern, die unmittelbar zuvor ihre Ausbildung beendet haben („Fahren unter Überwachung“) eine Zulage in Höhe von 15 Euro pro Schicht.

Anlage 2a zum LfTV Saar ab 01.03.2014

Erfahrungsstufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppen LfTV Saar				
		I Rangierlok- führer	II Strecken- lok- führer	III Ablasser	IV FDL	V Ausbilder
1	0 bis 4	2.015 €	2.266 €	2.329 €	2.510 €	2.649 €
2	5 bis 9	2.238 €	2.483 €	2.552 €	2.708 €	2.846 €
3	10 bis 14	2.349 €	2.614 €	2.683 €	2.908 €	2.977 €
4	15 bis 19	2.389 €	2.627 €	2.696 €	2.922 €	2.992 €
5	20 bis 24	2.515 €	2.779 €	2.816 €	3.017 €	3.093 €
6	>= 25	2.574 €	2.806 €	2.844 €	3.046 €	3.122 €

Anlage 2b zum LfTV Saar ab 01.03.2015

Erfahrungsstufe	Berufserfahrung in Jahren	Entgeltgruppen LfTV Saar				
		I Rangierlok- führer	II Strecken- lok- führer	III Ablasser	IV FDL	V Ausbilder
1	0 bis 4	2.055 €	2.306 €	2.369 €	2.550 €	2.689 €
2	5 bis 9	2.278 €	2.523 €	2.592 €	2.748 €	2.886 €
3	10 bis 14	2.389 €	2.654 €	2.723 €	2.948 €	3.017 €
4	15 bis 19	2.429 €	2.667 €	2.736 €	2.962 €	3.032 €
5	20 bis 24	2.555 €	2.819 €	2.856 €	3.057 €	3.133 €
6	>= 25	2.614 €	2.846 €	2.884 €	3.086 €	3.162 €

Regelung zur Absicherung von Lokomotivführern bei Fahrdienstuntauglichkeit

Ist nach Gesundheitsprüfung kein Einsatz auf Strecken der SNCF möglich, erfolgt stufenweise Anpassung:

Stufe A: Angepasster Einsatz des Fahrers auf Strecken, die nach EBO und BO-Strab befahren werden.

Stufe B: Ist nach Gesundheitsprüfung auch kein Einsatz auf Strecken nach EBO oder BO-Strab möglich, erfolgt Ausbildung zum KOM-Fahrer und entsprechender Einsatz im Anschluss an die Ausbildung.
Die Kosten der Ausbildung werden vom Arbeitgeber übernommen.
Die Zeit der Ausbildung wird als Arbeitszeit gerechnet.

Stufe C: Besteht nach Gesundheitsprüfung vollständige Fahruntauglichkeit sowohl als Bahn- als auch als KOM-Fahrer, erfolgt Überprüfung der sonstigen Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen an Hand der zu diesem Zeitpunkt zu besetzenden Stellen. Gibt es zu besetzende Stellen, deren Voraussetzungen der betreffende Fahrer erfüllt, erfolgt keine krankheitsbedingte (personenbedingte) Beendigungskündigung, sondern eine Änderungskündigung. Im Rahmen einer betrieblichen Wiedereingliederung erfolgt ein Einsatz des Arbeitnehmers außerhalb des Fahrdienstes, allerdings zu Entgelten, die der neuen Tätigkeit entsprechen.

Voraussetzungen für die Anwendung dieser Regelung sind jedoch:

- Unverschuldeter, d.h. vom Arbeitnehmer nicht zu vertretender körperlicher oder geistiger Zustand, der zum Verlust der Fahrerlaubnis geführt hat
- Keine unbefristete Erwerbsunfähigkeit

Diese Regelung bezieht sich nicht auf sonstige krankheitsbedingte Gründe und führt auch nicht zum Ausschluss verhaltens- oder betriebsbedingter Beendigungstatbestände.

- Stufe D: Führen die Stufen A bis C nicht zum Erfolg, kann sich der Arbeitnehmer beim Betriebsrat der Saarbahn GmbH und/oder der Personalabteilung in einem persönlichen Gespräch Auskünfte über freie Stellen im VVS-Konzern einholen.
- Stufe E: 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 in Höhe eines individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die Einzelheiten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer von Dritten eine entsprechende Leistung erhält.

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

Ausbildung zum Lokomotivführer

§ 1

Persönliche Voraussetzungen

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

1. Vorzugsweise Abschluss der mittleren Reife bzw. eines innerhalb der EU anerkannten vergleichbaren Schulabschlusses und
2. erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung, vorzugsweise einer gewerblich-technischen Berufsausbildung und

Protokollnotiz:

Ohne erfolgreichen Abschluss einer gewerblich-technischen Berufsausbildung ist der Ausbildung ein Ausbildungsmodul Technische Grundlagen voran zu stellen, dessen Ausgestaltung dem Arbeitgeber obliegt.

3. erfolgreicher Abschluss eines Eignungstestes, der jeweils erforderlichen medizinischen und psychologischen Untersuchungen sowie des Einstellungsgesprächs.

§ 2

Ausbildungsgrundlagen

Die Ausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer basiert auf den geltenden rechtlichen Bestimmungen und anerkannten Ausbildungsregeln. Die Mindestdauer der Ausbildung beträgt bei Unternehmen mit mind. zwei Fahrzeugbaureihen und Linienförmiger Zugbeeinflussung 1.250 Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Wenn weniger als zwei Fahrzeugreihen und keine LZB zum Einsatz kommt, kann die Ausbildungsdauer verkürzt werden. Die Ausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer umfasst:

- Theorievermittlung
- Praxisvermittlung
- Ausbildungsfahrten

§ 3

Simulatortraining

Jeder Eisenbahnfahrzeugführer absolviert Simulatortrainings. Durch das Simulatortraining wird sichergestellt, dass der Eisenbahnfahrzeugführer seine Handlungen und deren Auswirkungen wirklichkeitsgetreu und interaktiv erleben sowie betriebliche Situationen trainieren kann.

Das Simulatortraining findet im Zeitraum von zwei Jahren im Mindestumfang von 240 Minuten statt.

Der AG strebt an, für das vorgenannte Simulatortraining ab dem Jahr 2014 die Voraussetzungen zu schaffen. Ist eine Realisierung bis zu diesem Zeitraum aus objektiv nachvollziehbaren Gründen nicht umsetzbar, werden die Tarifvertragsparteien hierüber Verhandlungen führen.