



**NAHVERKEHRSGEWERKSCHAFT  
WIR SIND DER NAHVERKEHR**

# **TARIFPOLITISCHES GRUNDSATZPROGRAMM**





## **INHALT**

ALLGEMEINES .....	3
ENTGELT UND ZULAGEN .....	4
ARBEITSZEIT .....	5
SOZIALER SCHUTZ UND QUALIFIZIERUNG.....	6

## ALLGEMEINES

Die Nahverkehrsgewerkschaft vertritt die Interessen der Beschäftigten im Nahverkehr mit Bussen, Straßenbahnen und U-Bahnen.

Die Nahverkehrsgewerkschaft sieht die zwingende Notwendigkeit, den Markt des ÖPNV insgesamt zu betrachten. Die Unternehmen betreiben Wettbewerb über Lohnkosten und andere Arbeitsbedingungen. Der Druck auf die Löhne ist deutlich gewachsen.

Die Nahverkehrsgewerkschaft lehnt Wettbewerb über Lohnkosten ab.

Die Nahverkehrsgewerkschaft akzeptiert nicht, dass ein Lohngefälle zwischen kommunalen und privaten Arbeitgebern besteht. Arbeitnehmer aller Unternehmen leisten vergleichbare Arbeit, tragen dabei vergleichbare Verantwortung und unterliegen den gleichen Gesundheits- und Qualifizierungsanforderungen.

Die Nahverkehrsgewerkschaft verfolgt daher das strategische Ziel, einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag zu schaffen, der grundlegenden Arbeitsbedingungen regelt.

Der Weg dorthin muss in Etappen eingeteilt werden:

1. Erlangung der Tarfmächtigkeit in weiteren Unternehmen und Aufnahme von Tarifverhandlungen mit dem grundsätzlichen Ziel, erste Schritte zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen zu gehen.
2. Erlangung der Tarfmächtigkeit im Bereich der heute bestehenden Flächentarifverträge auf Länderebene und Aufnahme von Tarifverhandlungen mit dem grundsätzlichen Ziel, die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen zwischen den kommunalen Flächentarifverträgen (TV-N) und den Flächentarifverträgen des privaten Omnibusgewerbes (z.B. LBO, LHO) zu erreichen.
3. Schaffung eines bundeseinheitlichen Grundsatz-Tarifvertrages, mit dem wesentliche
  - a) Arbeitsbedingungen geregelt werden. Zu diesen gehören das Entgelt im Verhältnis zur
  - b) Arbeitszeit, Anspruch auf Zulagen, Mindestanspruch auf Urlaub, Anrechnungsbestimmungen
  - c) für die Schicht, Qualifizierungsbedingungen und soziale Schutzregelungen.

## ENTGELT UND ZULAGEN

Dazu will die Nahverkehrsgewerkschaft Entgeltsysteme vereinbaren, die ein hohes Monatstabellenentgelt für Berufseinsteiger vorsehen. Damit will sie jungen Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnen, eine Familie zu gründen und diese sicher zu versorgen.

Die Beschäftigten haben in den letzten Jahren ihren Anteil an der Restrukturierung und der Konsolidierung der Verkehrsunternehmen beigetragen. Deshalb sind alle Regelungen, die eine Abschmelzung von Besitzständen vorsehen, sofort ersatzlos zu streichen.

Das Entgeltniveau, besonders im Fahrdienst, darf nicht durch weitere massive Ausweitung der Produktivität und wesentliche Erhöhung von Dienstplanwirkungsgraden weiter abgesenkt werden.

In der Vergangenheit fand eine "Angleichung" des Entgeltniveaus kommunaler Unternehmen an das des privaten Omnibusgewerbes statt. Die Nahverkehrsgewerkschaft wird diese Entwicklung umkehren eine Angleichung des Entgeltniveaus nach oben verfolgen. Arbeitnehmer im ÖPNV müssen gleiche Verdienstmöglichkeiten haben, unabhängig davon, ob sie bei einem privaten oder kommunalen Unternehmen beschäftigt sind.

Automatisch fahrende Beförderungsmittel wie z. B. U-Bahn in Nürnberg sind die Ausnahme. Automatisch fahrende Omnibusse oder automatisch arbeitende Roboter in Werkstätten und Verwaltungen sind gänzlich unbekannt. Unternehmen der Branche Nahverkehr sind daher in besonderem Maße auf den Faktor Mensch angewiesen.

Um auch in Zukunft attraktive und hochwertige Arbeitsplätze in der ÖPNV-Branche zu bieten, fordert die Nahverkehrsgewerkschaft, dass das bessere Entgeltniveau des öffentlichen Dienstes als repräsentativ und einschlägig anerkannt wird und die Grundlage für Tariftreue- und Vergabegesetze darstellt.

Die Nahverkehrsgewerkschaft setzt sich für einheitliche Beschäftigungsbedingungen und tarifvertragliche Regelungen bundesweit ein.

Das Entgeltsystem muss Steigerungsstufen in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit zur Branche vorsehen. Diese sollen nicht mehr als 300 € oberhalb des Einstiegsentgelts liegen.

Damit wird die Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen gefördert.

Die Nahverkehrsgewerkschaft wird sich außerdem für angemessene Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, sowie Schichtarbeit einsetzen. Die Zulagen müssen so hoch bemessen sein, dass sie die Erschwernisse von Nachtarbeit und die besonderen sozialen Belastungen durch Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Schichtarbeit, angemessen ausgleichen.

Für die zusätzlichen Belastungen durch geteilte Dienste, müssen ebenfalls geeignete Ausgleichs geschaffen werden.

Die Nahverkehrsgewerkschaft lehnt weitere Zulagen ab. Alle arbeitsvertraglichen Leistungen des Arbeitnehmers müssen mittels einer angemessenen Höhe des Tabellenentgelts abgegolten werden. Nur so ist eine Sicherung des Einkommens der Arbeitnehmer auch im Fall der Entgeltfortzahlung gewährleistet.

Die Regelungen zur Gewährung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, häufig zusammengefasst in einer (Jahres-)Sonderzahlung, haben sich bewährt und müssen fortgeschrieben werden.

## ARBEITSZEIT

Die Nahverkehrsgewerkschaft wird sich für faire Arbeitszeitregelungen einsetzen. Damit will sie nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, sondern auch einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters leisten.

Dazu will die Nahverkehrsgewerkschaft eine wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit von 39 Stunden flächendeckend vereinbaren. Die Dauer der Schicht abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepause muss dabei als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Nahverkehrsgewerkschaft lehnt nicht ausdrücklich so genannte geteilte Schichten im Fahrdienst ab. Sie fordert aber, dass Dienste nicht mehr als einmal geteilt werden dürfen. Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten des Fahrdienstes sind in die Arbeitszeit einzurechnen und entsprechend zu vergüten. Dasselbe gilt für vom Arbeitgeber im Dienstplan vorgesehene Wegezeiten.

Die maximale Dauer einer Schicht darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Die Nahverkehrsgewerkschaft wird sich für tarifvertragliche Regelungen einsetzen, die eine Mindestruhezeit zwischen den Schichten von 11 Stunden vorsehen.

In Verbindung mit einer 48-stündigen Mindestruhe, fordert die Nahverkehrsgewerkschaft, dass mindestens zwei Wochenenden pro Monat frei von jeder Arbeitsleistung sein müssen.

Beschäftigte im Fahrdienst haben gegenüber anderen Beschäftigten in einem Verkehrsunternehmen nicht automatisch an den Feiertagen die in der Woche liegen frei. Die Nahverkehrsgewerkschaft fordert daher, die Benachteiligung der Beschäftigten im Fahrdienst zu beseitigen.

Bei Urlaub von Montag bis Freitag muss das Wochenende vor und nach dem Urlaub arbeitsfrei sein. Für Beschäftigte im Fahrdienst sind vergleichbare Regelungen zu schaffen.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle und Mischarbeitsplätze soll die Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse, besonders im Fahrdienst, im Hinblick auf Betreuungszeiten (sowohl für Kinder, als auch für zu betreuende Familienangehörige) erhöht werden.

Die Nahverkehrsgewerkschaft fordert, Regelungen zu schaffen, die es den Beschäftigten erlauben, Urlaub, Freizeit und Überstundenabbau kurzfristig und nach eigenen Gestaltungswünschen genehmigt zu bekommen.

## SOZIALER SCHUTZ UND QUALIFIZIERUNG

Die Nahverkehrsgewerkschaft wird sich für angemessene soziale Leistungen einsetzen.

Die Nahverkehrsgewerkschaft wird sich für den Abschluss einer arbeitgeberfinanzierten Berufshaftpflichtversicherung einsetzen. Dabei ist generell zu berücksichtigen, dass ein Haftungsanspruch gegenüber einem Beschäftigten nur bei grober Fahrlässigkeit oder bei Vorsatz in Frage kommt.

Dazu gehört eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. In dieser muss der Arbeitgeber mindestens ein Prozent des Monatstabellenentgelts des Arbeitnehmers einzahlen. Mittelfristig wird ein Ausbau des Arbeitgeberanteils auf bis zu 4 Prozent angestrebt.

Die Nahverkehrsgewerkschaft fordert, dass Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit auszuführen, einen Schutz des Einkommens und einen Schutz des Bestands des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen können.

Die Arbeitgeber stehen in der Pflicht, entsprechende andere Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Die Nahverkehrsgewerkschaft sieht in der Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten ein Schlüsselement für einen attraktiven öffentlichen Personennahverkehr.

Heute sind die Berufsgruppen weitgehend von einander abgeschottet.

Mitarbeiter aus der Verwaltung, in den Werkstätten und dem Fahrdienst kennen die besonderen Anforderungen des jeweils anderen nicht. Vor dem Hintergrund des Berufsbildes der Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF) ist eine Durchlässigkeit zwingend erforderlich.

Die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber zu tragen. Insbesondere fordert die Nahverkehrsgewerkschaft, dass die Kosten aller Maßnahmen nach dem Berufskraftfahrer-Qualifizierungsgesetz vom Arbeitgeber übernommen werden.

Die Nahverkehrsgewerkschaft fordert, dass vom Arbeitgeber nicht nur einen effektiven baulichen Schutz vor Übergriffen sicherstellt, sondern auch durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für eine Deeskalation sorgt.

Die Arbeitgeber haben betroffenen Arbeitnehmern gegenüber eine besondere Fürsorgepflicht und ihren Beistand zu leisten.

Straßenbahnfahrer und U-Bahnfahrer sind derzeit Anlernertätigkeiten und nicht als eigenständiger Beruf anerkannt. Neben der Fachkraft im Fahrbetrieb muss ein weiteres Berufsbild als eigenständiger Beruf anerkannt werden; dies besonders im Hinblick auf die Anerkennung von Berufskrankheiten. Die Berufsbezeichnung soll Schienenbahnfahrer sein.