

Tarifvertrag
über besondere Bedingungen
bei Verlust
der Fahrdiensttauglichkeit
(FDU-TV)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Verhältnis zu anderen Regelungen
- § 3 Begriffe
- § 4 Betriebsspezifische Phase und BEM-I
- § 5 Wahlrecht nach Feststellung dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit
- § 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abschluss eines Neuorientierungsvertrages
- § 7 Option auf Beschäftigungssicherung
- § 8 Übergangsphase
- § 9 Einkommenssicherung bei beruflicher traumabedingter Fahrdienstuntauglichkeit
- § 10 Berücksichtigung der Fahrdienstuntauglichkeit im Rahmen der Zumutbarkeit einer neuen Regelbeschäftigung
- § 11 Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit
- § 12 Besitzstandssicherung nach dem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe
- § 13 Übergangsbestimmungen
- § 14 Sonstiges, Inkrafttreten, Laufzeit

Präambel

Agv MoVe und seine an den LfTV bzw. an den LrfTV gebundenen Mitgliedsunternehmen entsprechen dem Verlangen der GDL, dem von dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit betroffenen Arbeitnehmer die Entscheidung zu überlassen, ob er im DB Konzern bleiben und einen Neuorientierungsvertrag abschließen will, der ihm die im DB Konzern übliche Bestands- und Entgeltsicherung verschafft, oder ob er den DB Konzern gegen Zahlung einer Abfindung verlassen will.

Dies gilt entsprechend für die an den ZubTV gebundenen Mitgliedsunternehmen des Agv MoVe, sofern die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit von Zugbegleitern bzw. Bordgastronomen auf beruflichen Gründen (§ 3 Abs. 2 oder Abs. 3) beruht.

Vor diesem Hintergrund wird der folgende Tarifvertrag geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt ausschließlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die sowohl im persönlichen Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe als auch des LfTV bzw. des LrfTV sind und die dauerhaft fahrdienstuntauglich im Sinne der folgenden Regelungen sind und nicht nur vorübergehend in einem Unternehmen im betrieblichen Geltungsbereich des LfTV bzw. LrfTV beschäftigt werden.

Dieser Tarifvertrag gilt ab 1. Juni 2017 auch für Arbeitnehmer, die sowohl im persönlichen Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe als auch des ZubTV sind, soweit diese aufgrund eines nach dem 31. Mai 2017 eintretenden Ereignisses eine berufsbedingte oder berufliche traumabedingte Untauglichkeit (§ 3 Abs. 2 oder Abs. 3) erleiden. § 13 bleibt unberührt.

§ 2 Verhältnis zu anderen Regelungen

1. Die allgemeinen Bestimmungen für die an den dauerhaften Verlust der Fahrdiensttauglichkeit anschließende Beschäftigungssicherung sind diesem Tarifvertrag als Anhang angefügt. Der Anhang ist Bestandteil dieses Tarifvertrags. Soweit im Anhang oder in anderen Regelungen des DB Konzerns Rechtsfolgen an die dauerhafte Leistungswandlung des Arbeitnehmers geknüpft sind, erfüllt die in diesem Tarifvertrag definierte dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit diese Voraussetzungen.
2. Dieser Tarifvertrag regelt die besonderen tarifvertraglichen Bedingungen, die für die Beschäftigungssicherung aus Anlass dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit für Lokomotivführer und Lokrangierführer gelten. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gehen den Bestimmungen des Anhangs und evtl. weiteren Regelungen, auf die er Bezug nimmt, in jedem Falle vor. Dies gilt auch, wenn im Anhang kein entsprechender Hinweis eingefügt ist.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Zugbegleiter und Bordgastronomen, sofern die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit auf beruflichen Gründen (§ 3 Abs. 2 oder Abs. 3) beruht.

§ 3 Begriffe

1. Dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit (FDU) liegt bei einem Lokomotivführer bzw. Lokrangierführer vor, wenn er nach wiederholter Feststellung eines nach § 16 der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TFV) anerkannten Arztes auf der Basis eines mit dem Krankheitsbild befassten fachärztlichen Gutachtens nicht mehr die gesundheitlichen Voraussetzungen i.S.v. § 5 Abs. 1 Nr. 3 der TFV für den Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins erfüllt.

Für das Verfahren zur Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit gilt § 4 Abs. 2.

2. Die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit beruht auf beruflichen Gründen, wenn ein anerkannter, während der Arbeit erlittener Arbeitsunfall (nicht Wegeunfall) ursächlich für den Gesundheitsschaden ist oder sie nach sozialmedizinischem Gutachten jeweils überwiegend auf die Tätigkeit als Lokomotivführer oder Lokrangierführer zurückzuführen ist (berufsbedingte Fahrdienstuntauglichkeit). Der Arbeitsunfall i.S.v. Satz 1 ist anerkannt, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger erstattet hat.

Dauerhafte berufsbedingte Fahrdienstuntauglichkeit liegt bei einem Zugbegleiter bzw. Bordgastronomen vor, wenn er aufgrund eines

- a) betriebsärztlichen Gutachtens i.S.v. § 4 Abs. 1 Buchst. b bzw.
- b) betriebsärztlichen Vorschlags zu einem Tätigkeitswechsel i.S.v. § 4 Abs. 1 Buchst. c nach einer Untersuchung gemäß § 6 Abs. 4 ArbMedVV

aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft die Tätigkeit als Zugbegleiter bzw. Bordgastronom nicht mehr ausüben kann und wenn ein anerkannter, während der Arbeit erlittener Arbeitsunfall (nicht Wegeunfall) ursächlich für den Gesundheitsschaden ist oder die Fahrdienstuntauglichkeit nach sozialmedizinischem Gutachten jeweils überwiegend auf die Tätigkeit als Zugbegleiter oder Bordgastronom zurückzuführen ist. Der Arbeitsunfall i.S.v. Abs. 2, Satz 1 ist anerkannt, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger erstattet hat.

3. Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einer dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit und einem beruflichen traumatischen Ereignis gilt als gegeben, wenn nach einem psychiatrischen Gutachten feststeht, dass der betroffene Arbeitnehmer nach dem Ereignis eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt hat und diese trotz Behandlung in eine chronische psychische Störung übergegangen ist, und aus diesem Grund die gesundheitlichen Voraussetzungen bei einem
 - a) Lokomotivführer bzw. Lokrangierführer für die Erteilung eines Triebfahrzeugführerscheins,
 - b) Zugbegleiter bzw. Bordgastronom für die Ausübung der Tätigkeit eines Zugbegleiters bzw. Bordgastronomen

nicht mehr erfüllt sind (berufliche traumabedingte Fahrdienstuntauglichkeit).

Protokollnotiz

Es wird klargestellt, dass die Definitionen gem. Abs. 1 bis 3 ausschließlich für die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag und seinem Anhang maßgebend sind und nicht als für die Beurteilung sonstiger arbeits- oder sozialrechtlicher Tatbestände vereinbart gelten.

Für die Beurteilung der Gesundheitsschäden gem. Abs. 2 bzw. 3 sind nur Tatbestände bzw. Tätigkeiten bei einem an den LfTV, LrFTV bzw. ZubTV gebundenen Arbeitgeber relevant.

Erleiden Lokomotivführer oder Lokrangierführer unmittelbar vor Schichtbeginn oder nach Schichtende beim Überschreiten des Gleisbereiches zum Erreichen oder Verlassen des Schienenfahrzeuges einen Unfall, gilt dieser als Arbeitsunfall im Sinne des § 3 Abs. 2 FDU-TV.

§ 4

Betriebsspezifische Phase und BEM-I

1.
 - a) Erhält der Arbeitgeber im Verfahren nach § 84 SGB IX (BEM) oder auf andere Weise Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Lokomotivführers oder Lokrangierführers, so hat er unverzüglich eine medizinische Untersuchung nach Anlage 4 Nr. 3 TfV anzuordnen.
 - b) Bei Zugbegleitern, deren Tätigkeit den Anforderungen nach EBO unterliegt, hat der Arbeitgeber nach einem Ereignis im Sinne des § 3 Abs. 2 bzw. Abs. 3 bei Zweifel an der gesundheitlichen Eignung unverzüglich eine medizinische Tauglichkeitsuntersuchung nach § 48 EBO anzuordnen.
 - c) Bei Zugbegleitern und Bordgastronomen, deren Tätigkeit den Anforderungen nach EBO nicht unterliegt, hat der Arbeitgeber nach einem Ereignis im Sinne des § 3 Abs. 2 bzw. Abs. 3, sofern seinerseits Zweifel an der gesundheitlichen Eignung zur Ausführung der Tätigkeiten bestehen, eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung nach § 11 ArbSchG i.V.m. § 6 Abs. 4 ArbMedVV zu veranlassen.
2.
 - a) Die wiederholte medizinische Untersuchung (§ 3 Abs. 1) erfolgt frühestens 3 Monate nach der ersten Untersuchung, bei der die Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt wurde. Wird durch die wiederholte medizinische Untersuchung festgestellt, dass die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit innerhalb von zwei Jahren nicht wahrscheinlich ist, so ist die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit i.S.v. § 3 Abs. 1 festgestellt.
 - b) Wird durch die medizinische Untersuchung nach Abs. 1 Buchst. b oder c festgestellt, dass die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit innerhalb von zwei Jahren nicht wahrscheinlich ist, so ist die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit i.S.v. § 3 festgestellt.
3. Ist die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt, so leitet der Arbeitgeber unter Beachtung der konzerninternen Richtlinien das betriebliche Eingliederungsmanagement zur Integration (BEM-I) ein. Die Feststellung dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit und der Zeitpunkt der Einleitung des BEM-I-Verfahrens wird dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt.
4. Mit Einleitung der wiederholten medizinischen Untersuchung nach Abs. 2 Buchst. a bzw. der Feststellung nach Abs. 2 Buchst. b beginnt die betriebsspezifische Phase, in

deren Verlauf das BEM-I durchgeführt wird. Diese umfasst auch die Frist für das Wahlrecht gem. § 5 Abs. 3 sowie die Bedenkzeit nach § 7 Abs. 1. Sie endet mit Ablauf der jeweils maßgeblichen Frist. Erst dann schließt sich die Übergangsphase (§ 8) an.

5. Das BEM-I endet ohne weiteres, wenn die Fahrdiensttauglichkeit wieder hergestellt ist.

§ 5

Wahlrecht nach Feststellung dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit

1. Ist die Fahrdiensttauglichkeit nicht wieder hergestellt, so sind dem Arbeitnehmer nach Abschluss des BEM-I-Verfahrens dessen Ergebnis sowie die sich daraus ergebenden Folgen (Wegfall der bisherigen Beschäftigung) schriftlich mitzuteilen. Im Zusammenhang damit ist er über das ihm nach diesem Tarifvertrag zustehende Wahlrecht und die ihm nach den beiden Alternativen gem. § 6 einerseits bzw. §§ 7 ff andererseits zustehenden Rechte aufzuklären. Ihm sind die Vertragsunterlagen auszuhändigen und mit ihm ist ein Informationsgespräch zu führen.
2. Der Arbeitnehmer hat das Recht, nach Zugang der Mitteilung gem. Abs. 1 zu erklären, ob er das Arbeitsverhältnis nach § 6 beenden will oder ob er einen Neuorientierungsvertrag nach § 7 abschließen will. Der Arbeitgeber gewährleistet, dass der Arbeitnehmer diese Entscheidung frei von Zwang treffen kann.
3. Die Erklärung nach Abs. 2 muss schriftlich erfolgen. Sie muss innerhalb einer Frist von einem Monat abgegeben werden. Die Monatsfrist beginnt mit Zugang der Mitteilung über das Ergebnis des BEM-I-Verfahrens (Abs. 1), jedoch nicht früher als neun Monate nach Zugang der Mitteilung über den Beginn des BEM-I-Verfahrens (§ 4 Abs. 3).

§ 6

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abschluss eines Neuorientierungsvertrages

1. Hat der Arbeitnehmer erklärt, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, so wird ihm der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten, der mit dem negativen Ergebnis des BEM-I-Verfahrens begründet wird und mit einer der nach LfTV, LrfTV bzw. ZubTV einzuhaltenden Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist wirkt.

Protokollnotiz

Der Inhalt des Aufhebungsvertrages wird mit der GDL abgestimmt. Eine evtl. Verpflichtung zur Rückzahlung der jährlichen Zuwendung sowie evtl. Aus- und Fortbildungskosten wird abbedungen.

2. Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages ist im weitest gehenden Umfang darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Ursache der Beendigung im Regelfall als wichtiger Grund i.S.v. § 159 Abs. 1 SGB III zu bewerten sein kann, so dass möglichst keine arbeitsförderungsrechtlichen Nachteile für den Arbeitnehmer eintreten. Wenn und soweit dies nicht zu vermeiden ist, treffen diese den Arbeitnehmer.
3. Bis zum Ablauf der Auslaufrist bestimmen sich die Ansprüche des Arbeitnehmers nach den allgemeinen Rechtsgrundlagen (BuRa-ZugTV Agv MoVe, LfTV, LrfTV bzw. ZubTV, Arbeitsvertrag, usw.).

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, die sich unter Zugrundelegung der vor dem Beginn des BEM-I-Verfahrens maßgebenden Entgeltgruppe und Stufe mit dem zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung gültigen Monatstabellenentgelt berechnet und zwar in Höhe des
 - a) 24-fachen Betrages, wenn auf den Arbeitnehmer § 3 Abs. 2 oder 3 anzuwenden ist,
 - b) 18-fachen Betrages bei Lokomotivführern und Lokrangierführern in allen anderen Fällen dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit.
5. Hat der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsvertrages nicht verlangt und einen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen, so kann er das Wahlrecht nach § 5 Abs. 2 noch bis zum Ende der Orientierungsphase 1 nachholen. In diesem Fall reduziert sich die nach Abs. 4 berechnete Abfindung um 75 Prozent des maßgebenden Referenztabelleentgelts für jeden vollen Monat, in dem der Neuorientierungsvertrag bestand. Der verminderte Abfindungsbetrag verbleibt jedoch mindestens in Höhe der nach §§ 36, 37 des Anhangs bestimmten Abfindung.

§ 7

Option auf Beschäftigungssicherung

1. Entscheidet der Arbeitnehmer, sein Arbeitsverhältnis nicht zu beenden, so hat der Arbeitgeber ihm unter ausdrücklichem Hinweis auf die Rechtsfolgen der Ablehnung (§ 3 Abs. 4 Anhang) den Abschluss eines Neuorientierungsvertrages anzubieten und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen.

Das Vertragsangebot ist auch zu unterbreiten, wenn der Arbeitnehmer sich gegen die Auflösung seines Vertrages ausspricht, ohne zugleich den Abschluss eines Neuorientierungsvertrages zu verlangen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nicht oder nicht fristgerecht ausübt. In diesem Fall kann er binnen einer Woche nach Zugang des Vertragsangebotes die versäumte Wahl schriftlich nachholen und die Vertragsauflösung fordern.
2. Der Inhalt des Neuorientierungsvertrages, die vereinbarte Beschäftigungssicherung sowie die Folgen des Nichtabschlusses und der Verletzung von Mitwirkungspflichten bestimmen sich nach den §§ 8 bis 12 sowie nach den für den Bestands- und Einkommenschutz im DB Konzern allgemein maßgebenden Regelungen, insbesondere den Regelungen im Anhang zu diesem Tarifvertrag.
3. Die DB JobService GmbH tritt im Neuorientierungsvertrag als weiterer Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Beginns der Orientierungsphase 1 bei. Aufschiebende Bedingung ist die Nichtausübung der in § 8 Abs. 2 geregelten Option während der Übergangsphase.

Protokollnotiz

Der Inhalt des Neuorientierungsvertrages wird mit der GDL abgestimmt.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass während der betriebsspezifischen Phase, der Übergangsphase und der Orientierungsphase 1 unbeschadet der im Anhang geregelten Mitwirkungshandlungen die vor Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit maßgebenden Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, insbesondere hinsichtlich der Entgeltbemessung die Bestimmungen des BuRa-ZugTV Agv MoVe und des LfTV, LfTV bzw. ZubTV; § 6 Abs. 4 Eingangssatz findet sinngemäß Anwendung.

Die Tarifvertragsparteien stellen insbesondere klar, dass der Arbeitnehmer auch dann Entgeltanspruch nach dem vorstehenden Satz 2 hat, wenn er gesundheitsbedingt dauerhaft fahrdienstuntauglich aber nicht arbeitsunfähig erkrankt i.S.d. § 13 LfTV, LrTV bzw. ZubTV ist.

Kann der Arbeitnehmer nicht in einer anderweitigen Tätigkeit eingesetzt werden, wird dem Arbeitszeitkonto für jeden Werktag Montag bis Freitag 1/261 seines individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls angerechnet.

§ 8 Übergangsphase

1. In einer Übergangsphase, die fünf Monate dauert und an die betriebsspezifische Phase anschließt (§ 4 Abs. 3), wird dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben, abzuwägen, ob die während der Beschäftigungssicherung vorgesehen Maßnahmen für die Lösung seiner individuellen, mit den Ursachen der Fahrdienstuntauglichkeit zusammenhängenden Probleme geeignet sind.

Unabhängig hiervon obliegen ihm auch während der Übergangsphase alle Mitwirkungspflichten, die sich aus dem Neuorientierungsvertrag und dem Anhang zu diesem Tarifvertrag ergeben und für die Orientierungsphase 1 beschrieben sind. Die DB Job-Service GmbH unterstützt den bisherigen Arbeitgeber während der Übergangsphase, auch wenn sie noch nicht Arbeitgeber geworden ist.

2. Der Arbeitnehmer kann bis zum Ablauf der Übergangsphase und der Orientierungsphase 1 jederzeit die Auflösung des Vertrages fordern. Insoweit gelten § 6 Abs. 1 bis 3 entsprechend. Für die Berechnung der Abfindung und deren evtl. Reduzierung gelten § 6 Abs. 4 und 5.

§ 9 Einkommenssicherung bei beruflicher traumabedingter Fahrdienstuntauglichkeit

1. Beruht die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit auf einem beruflichen traumatischen Ereignis (§ 3 Abs. 3), so ist bei allen Berechnungen, die für die Bemessung des während eines Neuorientierungsvertrages geschuldeten Entgelts (§ 20 Anhang) sowie für die Berechnung von Ausgleichs- und Differenzzahlungen vorgesehen sind, als Monatstabellenentgelt der Betrag anzusetzen, der sich aus der zum Zeitpunkt des Beginns des BEM-I-Verfahrens maßgebenden Entgeltgruppe und -stufe zum jeweiligen Bemessungstichtag ergibt.
2. Übernimmt der Arbeitnehmer eine neue Regelbeschäftigung, für die das Monatstabellenentgelt tariflich niedriger bemessen ist als das nach Abs. 1 maßgebende Tabellenentgelt, so erwirbt er in Höhe der Differenz zwischen den beiden Monatstabellenentgelten einen Ausgleichsanspruch, auf den die Bestimmungen für die Differenzzulage (Diff-Z) nach der Übergangs-Vereinbarung zum KonzernZÜTV (ZÜ-Übergangsv) im Übrigen anzuwenden sind.

Protokollnotiz

Bei der Berechnung der Zulage sind systematische Unterschiede zwischen dem BuRa-ZugTV Agv MoVe einerseits und der für die neue Beschäftigung maßgebenden Tarifregelung andererseits zu berücksichtigen, soweit sie die Berechnung der Höhe der

jährlichen Zuwendung sowie Urlaubsgeld und vergleichbare Differenzen betreffen. Umfang und Einzelheiten werden im Anhang geregelt.

3. Es wird klargestellt, dass nach Abs. 1 der jeweilige, ggf. dynamisierte Wert des Tabellenentgelts anzusetzen ist, und dass der Ausgleichsanspruch gem. Abs. 2 im gleichen Umfang dynamisch ist wie die Diff-Z nach ZÜ-Übergangsv.
4. Rechtsansprüche gem. § 61 Abs. 2 LfTV, § 63 Abs. 2 LrfTV bzw. ZubTV im Übrigen bleiben mit der Maßgabe unberührt, dass die Bestimmungen zur Ausgleichszulage (Abs. 2) Vorrang haben vor der evtl. Sicherung der Entgeltgruppe im Sinne von § 61 Abs. 2 LfTV, § 63 Abs. 2 LrfTV bzw. ZubTV. § 61 Abs. 4 LfTV, § 63 Abs. 4 LrfTV bzw. ZubTV ist für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer mit den sich aus diesem Tarifvertrag sowie den im Anhang zu diesem Tarifvertrag ergebenden Einschränkungen anzuwenden.

§ 10

Berücksichtigung der Fahrdienstuntauglichkeit im Rahmen der Zumutbarkeit einer neuen Regelbeschäftigung

1. Erfüllt die zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führende dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit die Bedingungen von § 3 Abs. 2 oder 3, so gelten bei der Festlegung der für die Beurteilung der Zumutbarkeit maßgebenden Anforderungsgruppe die Bestimmungen, die für Arbeitnehmer mit tariflichen Kündigungsbeschränkungen der §§ 22 und 45.5 LfTV, LrfTV bzw. ZubTV anzuwenden sind, auch wenn der Arbeitnehmer diese Bedingungen nicht erfüllt.

Treffen die Voraussetzungen von § 3 Abs. 2 oder 3 mit einer solchen Kündigungsbeschränkung zusammen, so ist bis zum Ende der Orientierungsphase 2 eine neue Regelbeschäftigung nur zumutbar, wenn sie höchstens der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe entspricht.

2. Erfüllt die zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führende dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit die Bedingungen von § 3 Abs. 2 oder 3, so ist die überregionale Vermittlung bis zum Ende der Orientierungsphase 1 nicht ohne Einwilligung des Arbeitnehmers möglich.
3. Ist die überregionale Vermittlung nach Abs. 2 eingeschränkt, so ist zu versuchen, eine ortsnahe, wenn dies nicht möglich ist, eine regionale Regelbeschäftigung anzubieten, die der nächstniedrigeren oder der darauf folgenden Anforderungsgruppe entspricht. Vorschläge des Arbeitnehmers hinsichtlich einer solchen ortsnahe bzw. regionalen Beschäftigung sind zu prüfen und in die evtl. Konfliktlösung mit dem Betriebsrat einzu beziehen. Einschränkungen aus Abs. 1 bleiben hiervon unberührt.

§ 11

Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit

1. Der Arbeitnehmer kann vor Ende der Orientierungsphase 1 die Überprüfung verlangen, ob die Fahrdiensttauglichkeit wieder hergestellt ist. Wird festgestellt, dass die Fahrdiensttauglichkeit wieder besteht, so hat er Anspruch auf Wiederbeschäftigung in der bisherigen Tätigkeit. Der Einsatz soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten vorzugsweise an dem Einsatzort erfolgen, an dem er vor Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit nicht nur vorübergehend eingesetzt war.

2. Wird vor Ende der Orientierungsphase 1 festgestellt, dass die Fahrdiensttauglichkeit wieder hergestellt ist, so findet hinsichtlich der Bemessung des Monatstabellenentgelts nach der Berufserfahrung bei Lokomotivführern § 58 Abs. 4 Buchst. a Satz 3 LfTV sinngemäß Anwendung.

§ 12

Besitzstandssicherung nach dem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe

1. Ansprüche, die der Arbeitnehmer bei Abschluss des Neuorientierungsvertrages nach diesem Tarifvertrag erworben hat, gelten als tariflich begründeter, persönlicher Besitzstand.
2. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, eine Regelbeschäftigung im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages zu übernehmen, wenn nicht bei Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrages der in Abs. 1 begründete Besitzstand in unwiderruflicher, vertraglicher Form zugesagt wird.

Die vertragliche Regelung kann vorsehen, dass vergleichbare, nach einem anderen Tarifvertrag geschuldete Leistungen auf den in Abs. 1 genannten Besitzstand angerechnet werden.

Protokollnotiz

Es wird klargestellt, dass diese Regelung nicht nur für finanzielle Leistungsansprüche gilt, sondern auch für die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Regelungen zur Durchführung der Beschäftigungssicherung. Letzteres ist im Neuorientierungsvertrag klarzustellen.

3. Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn ein Arbeitnehmer, auf den § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, nach Beginn des BEM-I-Verfahrens und vor der Mitteilung nach § 5 Abs. 1 eine neue Regelbeschäftigung übernimmt.

§ 13

Übergangsbestimmungen

1. Auf Arbeitnehmer, deren dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit vor dem 1. April 2014 festgestellt worden ist, die jedoch noch keinen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen haben, findet dieser Tarifvertrag Anwendung.

Abweichend von Satz 1 gilt für Zugbegleiter und Bordgastronomen als Stichtag der 1. Juni 2017.

Sofern die Voraussetzungen für die Mitteilung gem. § 5 Abs. 1 noch nicht vorliegen, das BEM-I jedoch bereits begonnen hat, ist dem Arbeitnehmer der Beginn des BEM-I in sinngemäßer Anwendung von § 4 Abs. 2 schriftlich mitzuteilen, sofern dies noch nicht geschehen war.

Ist das BEM-I bereits abgeschlossen, so erfolgt die Mitteilung gem. § 5 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass die Frist für die Ausübung des Wahlrechts nach § 5 Abs. 3 unter Zugrundelegung des tatsächlichen Beginns des BEM-I-Verfahrens berechnet wird.

2. Arbeitnehmer, die vor dem 1. April 2014 einen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen haben, weil ihre dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt worden war und die noch nicht in die Orientierungsphase 2 eingetreten sind, können das Wahlrecht gem. § 6 Abs. 5 bis zum Ende der Orientierungsphase 1 ausüben. Die Abfindung berechnet sich unter Berücksichtigung der bisherigen Vertragsdauer nach § 6 Abs. 5.

Abweichend von den Sätzen 1 und 2 gilt für Zugbegleiter und Bordgastronomen als Stichtag der 1. Juni 2017.

3. Für Arbeitnehmer, die einen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen haben und die in die Orientierungsphase 2 oder die Integrationsphase eingetreten sind, bestimmen sich die Bedingungen und Ansprüche ab dem 1. April 2014 nach den §§ 9, 10 und 12. Eine rückwirkende Anpassung von Leistungen bzw. Entscheidungen erfolgt nicht. Die Berechnung der Integrationsvergütung für Arbeitnehmer, auf die § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, erfolgt in Höhe von 100 Prozent des maßgebenden bisherigen Referenzentgelts.

Abweichend von den Sätzen 1 bis 3 gilt für Zugbegleiter und Bordgastronomen, als Stichtag der 1. Juni 2017.

§ 14

Sonstiges, Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Juni 2017 in Kraft. Dieser Tarifvertrag ersetzt den FDU-TV vom 10. März 2017.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden, erstmals zum 30. September 2018. Die Kündigung erfasst in diesem Fall gleichzeitig den Anhang.
3. Die Tarifvertragsparteien werden im dritten Quartal 2018 über die Erkenntnisse aus der bis dahin erfolgten Umsetzung des Tarifvertrages sprechen. Der Agv MoVe stellt sicher, dass die DB AG und die unter den Geltungsbereich fallenden Unternehmen in der Lage sind, plausibel und transparent darzustellen, wie sich die Situation der von dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit betroffenen Arbeitnehmer entwickelt hat.
4. Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags und seines Anhangs ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin, Frankfurt am Main, 4. Oktober 2017

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

M. Heu-Heide

S. Heide

Für die Gewerkschaft

Claus Riedel

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Tom G.

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Grundlagen und Grundsätze

- § 1 Gegenstand des Anhangs
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Voraussetzungen und Umfang des Schutzes
- § 4 Zusammenwirken der Arbeitgeber
- § 5 Vertragsgrundlage und Mitwirkung des Arbeitnehmers
- § 6 Ablauf der Beschäftigungssicherung
- § 7 Beschäftigungsbedingungen

Abschnitt II Pflichten und Leistungen der Arbeitgeber

- § 8 Verpflichtungen der Arbeitgeber
- § 9 Entwicklungsleistung und -ansprüche
- § 10 Regelungen zur Stellenbesetzung

Abschnitt III Hauptpflichten des Arbeitnehmers und Zumutbarkeit

- § 11 Einsatz- und Mitwirkungspflichten
- § 12 Wegfall Kündigungsein- / -beschränkung
- § 13 Zumutbarkeit der Regel- bzw. Integrationsbeschäftigung
- § 14 Zumutbarkeit nach Inhalt und Art der Tätigkeit
- § 15 Zumutbarkeit nach örtlich-räumlichen Bedingungen
- § 16 Zumutbarkeit der Bezahlung der Tätigkeit
- § 17 Mobilitätspauschale ohne Wohnortwechsel
- § 18 Mobilitätsförderung mit Wohnortwechsel

Abschnitt IV Beschäftigungsbedingungen in Orientierungsphase 2 und Integrationsphase

Unterabschnitt 1 Arbeitszeitbestimmungen

- § 19 Arbeitszeit

Unterabschnitt 2 Entgeltbestimmungen

- § 20 Referenzentgelt / Integrationsvergütung
- § 21 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 22 Tätigkeitsbezogene Zulagen
- § 23 Urlaubsentgelt
- § 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 25 Krankengeldzuschuss

Unterabschnitt 3 Sonstige Leistungen

- § 26 Reisekosten
- § 27 Vermögenswirksame Leistung, betriebliche Altersvorsorge
- § 28 Sterbegeld
- § 29 Bleibt frei
- § 30 Klarstellungsregelung

Unterabschnitt 4 Mantelbestimmungen

- § 31 Betriebszugehörigkeit / Stufenzuordnung
- § 32 Verarbeitung personenbezogener Daten
- § 33 Geltung weiterer tarifvertraglicher Bestimmungen
- § 34 Ende des Arbeitsverhältnisses

Abschnitt V Abfindungsregelung

- § 35 Abfindungsgrundsätze
- § 36 Berechnung des Abfindungsanspruchs
- § 37 Abfindungsquoten
- § 38 Bedingter Abfindungsanspruch
- § 39 Fahrvergünstigung

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

- § 40 Anrechnungsbestimmungen
- § 41 Abgaben und Beiträge
- § 42 Sonstige Regelungen
- § 43 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
- § 44 Ausschlussfrist
- § 45 Mitwirkung der Interessenvertretungen bei Arbeitgeberwechsel
- § 46 Begriffsdefinitionen

Anlage

Abfindungsmatrix

Abschnitt I Grundlagen und Grundsätze

§ 1 Gegenstand des Anhangs

Die in diesem Anhang vereinbarten Tarifregelungen entsprechen den rechtlichen Grundlagen für die Durchführung der Beschäftigungssicherung im DB Konzern.

Er ergänzt den FDU-TV, dessen Regelungen im Zweifel dem Anhang vorgehen (§ 2 Abs. 2 FDU-TV).

§ 2 Geltungsbereich

Geltungsbereich und Laufzeit dieses Anhangs bestimmen sich nach dem FDU-TV. Innerhalb des Anhangs gilt Abschnitt IV nur für Arbeitnehmer während der Orientierungsphase 2 (§ 6 Abs. 1 Buchst. c) sowie der Integrationsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. d).

Protokollnotizen:

1. *Der Geltungsbereich erstreckt sich auch auf Arbeitnehmer, die wegen der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit die Tätigkeit eines Lokomotivführers nicht mehr ausüben können.*
2. *Die Bestimmungen dieses Anhangs sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.*
3. *Keine Ansprüche auf Abschluss eines Neuorientierungsvertrags oder Abfindungen haben Arbeitnehmer, die im Rahmen eines ruhenden Beamtenverhältnisses einen Arbeitsvertrag geschlossen haben.*

§ 3 Voraussetzungen und Umfang des Schutzes

1. Die ordentliche personenbedingte Beendigungskündigung, die auf den dauerhaften Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit, FDU) zurückzuführen ist, ist gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre im Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit bestanden hat, ausgeschlossen. Die Wartezeit entfällt, wenn die FDU auf einem traumatischen Ereignis im Sinne von § 3 Abs. 3 FDU-TV beruht.

Protokollnotizen:

1. *Ausbildungszeiten werden berücksichtigt, sofern im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Anhangs begründet wurde.*
2. *Arbeitnehmer, die Kündigungsschutz nach dem KSchG erworben haben und deren Arbeitsvertrag noch nicht 2 Jahre bestanden hat, nehmen auf Verlangen an der Vorvermittlung (das allgemein im DB Konzern nach konzerninternen Richtlinien geltende Verfahren zur Vermittlung in eine andere Beschäftigung) teil, auch*

wenn ihnen kein Neuorientierungsvertrag angeboten wird. Die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis bestimmen sich in diesen Fällen nach den allgemeinen Rechtsgrundlagen (BuRa-ZugTV Agv MoVe, LfTV, LrFTV, ZubTV, Arbeitsvertrag, usw.).

2. Die tariflichen Beschränkungen des Kündigungsrechts gem. § 22 oder 45.5 LfTV, LrFTV bzw. ZubTV bestehen neben den Kündigungseinschränkungen nach Abs. 1.
3. Arbeitnehmer, die unter die Kündigungseinschränkung gem. Abs. 1 fallen, stehen hinsichtlich der in Abschnitt II bis IV geregelten Ansprüche und Verpflichtungen einem Arbeitnehmer nach Abs. 2 gleich, sofern die Einschränkung auf berufs- bzw. traumabedingter Fahrdienstuntauglichkeit (§ 3 Abs. 2 oder 3 FDU-TV) beruht, die auf die Tätigkeit bei einem Unternehmen im Geltungsbereich des LfTV, LrFTV bzw. ZubTV zurückzuführen ist. Weitergehende Regelungen gem. dem FDU-TV bleiben unberührt.
4. Die in Abs. 1 geregelte Kündigungseinschränkung ist aufschiebend bedingt. Die mit Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit (§ 3 Abs. 1 FDU-TV) bestehende Anwartschaft wird als Schutzrecht erst mit Abschluss des Neuorientierungsvertrages gem. § 5 Abs. 1 wirksam. Die Kündigungsbeschränkung gem. Abs. 2 wird durch diesen Anhang auflösend bedingt; er geht insoweit den in Abs. 2 genannten Regelungen vor. Die Kündigungsbeschränkung fällt weg, wenn der Arbeitnehmer die Beteiligung am BEM-I ablehnt, obwohl er auf das vom Durchlaufen des BEM-I-Verfahrens abhängige Wahlrecht nach § 5 FDU-TV und die Rechtsfolgen seiner Ablehnung ausdrücklich hingewiesen worden ist.
5. Ist die Kündigungseinschränkung nicht wirksam geworden bzw. die Kündigungsbeschränkung entfallen, so ist die ordentliche Kündigung aus den ursprünglich vorliegenden personenbedingten Gründen nicht mehr ausgeschlossen.
6. Um dem unterschiedlichen rechtlichen Schutzanspruch der unter die Kündigungseinschränkungen gem. Abs. 1 einerseits und der unter die Kündigungsbeschränkungen gem. Abs. 2 andererseits fallenden Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, sind die Regelungen dieses Anhangs in dem Umfang differenziert gestaltet, als dies nach Wertung der Tarifvertragsparteien zur Rechtfertigung der mit der Durchführung des Tarifvertrages unvermeidlich verbundenen Einschränkungen notwendig ist.

§ 4

Zusammenwirken der Arbeitgeber

Der dem Arbeitnehmer nach § 3 zustehende Schutz ist im Sinne einer durch den DB Konzern als Ganzem gegebenen Zusage grundsätzlich unbefristet.

1. Im Verlauf des in diesem Anhang geregelten Verfahrens bleibt der bisherige Arbeitgeber während der betriebsspezifischen Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a1) und der Übergangsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a2) gebunden. Dies gilt auch während der Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b) an deren Beginn der Beitritt der DB JobService GmbH wirksam geworden ist. Während dieser Phasen obliegt es dem bisherigen Arbeitgeber, unter Nutzung aller ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten den Wegfall der Beschäftigung zu vermeiden bzw. die Wiederbeschäftigung zu ermöglichen.

Auch in der anschließenden Orientierungsphase 2 (§ 6 Abs. 1 Buchst. c) bleibt er als Arbeitgeber gebunden, auch wenn der Umfang seiner tatsächlichen Beteiligung entsprechend den in diesem Anhang geregelten Verfahren sukzessive zurück- und auf die DB JobService GmbH übergeht.

2. Ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Beitritts der DB JobService GmbH im Sinne von Abs. 1 bleibt sie unbefristet an den Neuorientierungsvertrag und damit an das Arbeitsverhältnis gebunden. Vorher unterstützt sie den bisherigen Arbeitgeber in der betriebsspezifischen Phase und Übergangsphase, ohne selbst Arbeitgeber zu werden. In der Integrationsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. d) bleibt die Arbeitgeberstellung ihr alleine überlassen, weil der bisherige Arbeitgeber mit dem Ende der Orientierungsphase 2 ausscheidet.

§ 5 Vertragsgrundlage und Mitwirkung des Arbeitnehmers

1. Rechtliche Voraussetzung für den in § 3 Abs. 4 geregelten Schutz sowie Grundlage für das in § 4 geregelte Zusammenwirken der beiden Arbeitgeber ist der Abschluss eines Neuorientierungsvertrages, dessen Abschluss dem Arbeitnehmer anzubieten ist, wenn er im Rahmen seines Wahlrechts nicht entschieden hat, aus dem DB Konzern auszuscheiden. Der Neuorientierungsvertrag regelt die in § 4 Abs. 1 und 2 vorausgesetzten Rechtsbeziehungen sowie die während der einzelnen Phasen maßgebenden Bedingungen. In ihm wird zwischen dem Arbeitnehmer und beiden Arbeitgebern der Beitritt der DB JobService GmbH als zweiten Arbeitgeber einerseits und die einvernehmliche Beendigung des mit dem bisherigen Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Ende der Orientierungsphase 2 andererseits vereinbart. Die Vereinbarung über die Beendigung ist jedoch nur wirksam, wenn der Vertragsbeginn auf den konkret bezeichneten Zeitpunkt des Wegfalls der Beschäftigung bzw. auf einen danach liegenden Zeitpunkt bezogen ist und der Vertrag vorsieht, dass der bisherige Arbeitgeber während der Übergangsphase sowie der 9 Monate während der Orientierungsphase 1 gem. § 6 Abs. 1 Buchst. b) und im Anschluss daran weitere 24 Monate in der Orientierungsphase 2 gem. § 6 Abs. 1 Buchst. c) an diesen Vertrag gebunden bleibt. Lehnt der Arbeitnehmer den Vertragsabschluss ab, so treten die Rechtsfolgen gem. § 3 Abs. 4 ein.
2. Dem Vertragsangebot geht die persönliche Mitteilung an den Arbeitnehmer voraus, dass er nach dem Ergebnis des BEM-I-Verfahrens vom Beschäftigungswegfall infolge Fahrdienstuntauglichkeit betroffen ist (§ 5 Abs. 1 FDU-TV). Die persönliche Mitteilung erfolgt nicht vor vollständigem Ablauf des BEM-I.

Der Neuorientierungsvertrag ist dem Arbeitnehmer unter ausdrücklichem Hinweis auf die Rechtsfolgen der Ablehnung (§ 3 Abs. 4) anzubieten. Ihm ist der vollständige Vertragstext vorzulegen und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen.

Protokollnotiz:

Der Inhalt des Neuorientierungsvertrages wird mit der GDL abgestimmt.

3. Die Kündigungseinschränkungen bzw. die Kündigungsbeschränkung bleiben im weiteren Verlauf bestehen, wenn und solange der Arbeitnehmer die von ihm erwartete Mitwirkung erbringt. Andernfalls entfallen sie nur, wenn die in diesem Anhang geregelten Bedingungen hierfür gegeben sind (vgl. § 12).

§ 6

Ablauf der Beschäftigungssicherung

1. Um eine möglichst lange Bindung und Mitwirkung des bisherigen Arbeitgebers zu sichern und zu vermeiden, dass eine positive Weiterentwicklung der Arbeitnehmer unterbrochen wird, ist die Beschäftigungssicherung und Neuorientierung in folgende Phasen gegliedert.

- a1) Die **betriebsspezifische Phase** liegt alleine in der Verantwortung des bisherigen Arbeitgebers. Ihre Dauer folgt u. a. den sich aus dem BEM-I ergebenden Bedürfnissen. Die DB JobService GmbH unterstützt den bisherigen Arbeitgeber, tritt in dieser Phase jedoch noch nicht selbst als Arbeitgeber bei.

Für die Entgelt- und die sonstigen Beschäftigungsbedingungen gelten unverändert die bisher gültigen tariflichen und vertraglichen Bestimmungen.

- a2) Auf die betriebsspezifische Phase folgt die **Übergangsphase**. Sie dauert 5 Monate. Für sie gelten die gleichen Bedingungen wie unter a1 Unterabs. 2 beschrieben. Dem Arbeitnehmer wird Gelegenheit gegeben, abzuwägen, ob die Eignung der während der Beschäftigungssicherung vorgesehenen Maßnahmen für die Lösung seiner individuellen, mit den Ursachen der Fahrdienstuntauglichkeit zusammenhängenden Probleme geeignet sind.

Die Übergangsphase beginnt mit Abschluss des Neuorientierungsvertrages, in dem der Beitritt der DB JobService GmbH aufschiebend bedingt zum Beginn der Orientierungsphase 1 vereinbart wird. In der Übergangsphase obliegen dem Arbeitnehmer alle Mitwirkungspflichten, die sich aus dem Neuorientierungsvertrag und diesem Anhang ergeben und für die Orientierungsphase 1 beschrieben sind.

- b) Auf die Übergangsphase folgt die **Orientierungsphase 1**. Sie dauert 9 Monate. Auch in ihr treffen die Hauptleistungspflichten unverändert den bisherigen Arbeitgeber. Er bleibt verantwortlich, für den Arbeitnehmer im Rahmen seiner betrieblichen Möglichkeiten und Regelungen eine zumutbare, möglichst wohnortnahe, Regelbeschäftigung zu suchen.

Gemäß dem Neuorientierungsvertrag ist der Arbeitnehmer weiterhin zur Mitwirkung an der Neuorientierung und Verschaffung einer zumutbaren Regelbeschäftigung sowie an den weiteren, für die Orientierungsphasen vorgesehenen Maßnahmen verpflichtet.

Für die Entgelt- und die sonstigen Beschäftigungsbedingungen gelten in dieser Phase unverändert die bisher gültigen tariflichen und vertraglichen Bestimmungen.

- c) Die **Orientierungsphase 2** schließt unmittelbar an die Orientierungsphase 1 an. Sie dauert 24 Monate.

Nunmehr bestehen die Hauptleistungspflichten ausschließlich zwischen dem Arbeitnehmer und der DB JobService GmbH. Der bisherige Arbeitgeber bleibt jedoch für die Dauer der Orientierungsphase 2 an den Arbeitsvertrag gebunden und ist verpflichtet, die Bemühungen der DB JobService GmbH zu unterstützen.

Für die Entgelt- und die sonstigen Beschäftigungsbedingungen gelten ab der Orientierungsphase 2 die besonderen, in Abschnitt IV geregelten Tarifbestimmungen.

Mit Ablauf der Orientierungsphase 2 endet die Beteiligung des bisherigen Arbeitgebers und das mit ihm bestehende Arbeitsverhältnis entsprechend der im Neuorientierungsvertrag gem. § 5 Abs. 1 geschlossenen Aufhebungsvereinbarung.

- d) In der unmittelbar an die Orientierungsphase 2 anschließenden **Integrationsphase** besteht der unbefristete Neuorientierungsvertrag deshalb ausschließlich zwischen dem Arbeitnehmer und der DB JobService GmbH fort.

Für die Entgelt- und die sonstigen Beschäftigungsbedingungen gelten weiterhin die besonderen, in Abschnitt IV geregelten Tarifbestimmungen.

2. In allen Phasen der Beschäftigungssicherung erfolgt unter Mitwirkung des Arbeitnehmers ein strukturierter Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die in diesem Anhang geregelten Qualifizierungsleistungen, wenn sich ein entsprechender Bedarf ableitet.

§ 7

Beschäftigungsbedingungen

1. Während der betriebsspezifischen Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a1), der Übergangsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a2) und der Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b) gelten die für den Arbeitnehmer im bisherigen Arbeitsverhältnis anwendbaren Bestimmungen tarifvertraglicher und individualrechtlicher Art unverändert fort, soweit nicht ausdrücklich Abweichendes geregelt ist. Dies gilt insbesondere insoweit, als sie die Verpflichtungen in der Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b) bzw. die Folgen von Pflichtverletzungen regeln. Kündigungsbestimmungen nach anderen Tarifregelungen gelten mit der Maßgabe der §§ 3 bis 5.
2. Während der Orientierungsphase 2 und Integrationsphase gelten ausschließlich die in diesem Anhang geregelten Tarifbestimmungen. Dies gilt auch im Rahmen eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung. Die in Abschnitt IV geregelten Leistungen ersetzen die im bisherigen Arbeitsverhältnis gültigen Tarifregelungen, soweit nicht ausdrücklich auf sie verwiesen oder ihre Fortgeltung geregelt ist.

Abschnitt II

Pflichten und Leistungen der Arbeitgeber

§ 8

Verpflichtungen der Arbeitgeber

Die dem bisherigen Arbeitgeber in der betriebsspezifischen Phase obliegenden Verpflichtungen sind nicht Gegenstand dieses Anhangs. Sie ergeben sich aus den allgemeinen tarifvertraglichen, individualrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen und sind darauf ausgerichtet, dem Arbeitnehmer möglichst im bisherigen Betrieb bzw. Unternehmen eine seiner bisherigen Tätigkeit oder seinen Leistungseinschränkungen entsprechende Beschäftigung zu ermöglichen. Primärziel aller Bemühungen muss es sein, die Einschränkungen für den Arbeitnehmer so gering wie möglich zu halten.

§ 9

Entwicklungsleistung und -ansprüche

1. Zentrale Aufgabe der DB JobService GmbH und des bisherigen Arbeitgebers ist die Unterstützung des Arbeitnehmers bei seinem Bemühen um eine neue Regelbeschäftigung im DB Konzern. Alle weiteren Pflichten orientieren sich an dieser Aufgabe.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Durchführung der für seine Vermittlung in eine zumutbare Regelbeschäftigung erforderlichen Maßnahmen. Dazu gehört zunächst eine umfassende und aufklärende Information zur Situation im Konzernarbeitsmarkt, zu den Entwicklungsleistungen und Ansprüchen sowie die konkrete Darstellung der verlangten Mitwirkung und eine detaillierte Unterrichtung über Mitwirkungspflichten.
3. Über Abs. 1 und 2 hinaus gehören hierzu insbesondere:
 - a) Unterrichtung über mögliche Instrumente für eigene Entwicklungsaktivitäten
 - b) Bereitstellung regelmäßiger aktueller Informationen zu möglichen Regel- und Integrationsbeschäftigungen
 - c) Teilnahme an Maßnahmen zur persönlichen Standortbestimmung
 - d) Teilnahme an Maßnahmen, in denen die Möglichkeiten der künftigen Verwendung in einem Unternehmen des DB Konzerns oder auch bei einem dritten Arbeitgeber festgestellt werden
 - e) Unterstützung bei der Erstellung marktüblicher Bewerbungsunterlagen
 - f) Erstellung eines Entwicklungsplans in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer und Durchführung der darin vereinbarten Maßnahmen, z.B. Qualifizierungen; der Entwicklungsplan weist auch aus, ob der Arbeitnehmer mit den für ihn geplanten Maßnahmen einverstanden ist oder ob er Vorschläge zu seiner Entwicklung bzw. Qualifizierung geäußert hat

Protokollnotiz:

Ergeben sich bei der Erstellung des Entwicklungsplans Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist während der Orientierungsphase 1 neben dem jeweils zuständigen Betriebsrat des bisherigen Arbeitgebers der Betriebsrat der DB JobService GmbH und ab der Orientierungsphase 2 der Betriebsrat der DB JobService GmbH entsprechend zu informieren.

- g) ordnungsgemäße Berücksichtigung von Bewerbungen bei beabsichtigten Einstellungen in Regelbeschäftigungen sowie aussagefähige Rückäußerungen auf Bewerbungen innerhalb eines Monats. Die nähere Ausgestaltung erfolgt in einer KBV.

§ 10

Regelungen zur Stellenbesetzung

1. Die Sicherung von Regelbeschäftigung hat Vorrang vor allen anderen Maßnahmen nach diesem Tarifvertrag. Hierzu gehört vornehmlich das Bestreben, Arbeitnehmern in der Übergangsphase, den Orientierungs- bzw. Integrationsphasen eine Regelbeschäftigung möglichst qualifikationsgerecht beim ehemaligen Betrieb bzw. Unternehmen anbieten zu können.

2. Kommen für einen freien Regelarbeitsplatz mehrere gleich geeignete Arbeitnehmer in Betracht, so ist folgende Reihung zu berücksichtigen:
 - a) derzeitige Arbeitnehmer desselben Betriebs
 - b) ehemalige Arbeitnehmer desselben Betriebs
 - c) derzeitige und ehemalige Arbeitnehmer anderer Betriebe im wohnortnahen oder regionalen Bereich desselben oder eines anderen Unternehmens im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags
 - d) derzeitige und ehemalige Arbeitnehmer anderer Betriebe desselben Unternehmens
 - e) Arbeitnehmer anderer Unternehmen mit einem Neuorientierungs- oder Integrationsvertrag
 - f) sonstige Arbeitnehmer der Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, die sich aufgrund eigener Initiative beworben haben
 - g) externe Bewerber, sofern kein geeigneter interner Bewerber vorhanden ist
3. Arbeitnehmer mit dauerhafter Leistungswandlung haben bei gleicher Eignung in den Fällen gem. Abs. 2 Buchst. c) bis g) Vorrang vor anderen Bewerbern und in den Fällen gem. Abs. 2 Buchst. a) und b) vor Bewerbern der gleichen Gruppe.
4. Derzeitige Arbeitnehmer in diesem Sinne sind alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag in dem Betrieb bzw. Unternehmen, auch wenn ihrem Arbeitsverhältnis die DB JobService GmbH beigetreten ist. Ehemalige Arbeitnehmer in diesem Sinne sind alle Arbeitnehmer, die aus dem jeweiligen Betrieb bzw. Unternehmen in Folge einer dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit ausgeschieden sind.
5. Dem Arbeitnehmer obliegt es, bei Bewerbungen auf seinen jeweils zu berücksichtigenden Status hinzuweisen.
6. War die Dauer eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung länger als 12 Monate, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags für die entsprechende Regelbeschäftigung.

Abschnitt III

Hauptpflichten des Arbeitnehmers und Zumutbarkeit

§ 11

Einsatz- und Mitwirkungspflichten

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich aktiv um eine neue Regelbeschäftigung zu bemühen. Er ist insbesondere verpflichtet, alle im Sinne dieses Tarifvertrags zumutbaren Maßnahmen, die seiner Suche nach und Vermittlung in eine Regel- oder Integrationsbeschäftigung dienen, aktiv zu unterstützen. Er hat insbesondere
 - a) die für die Vermittlung relevanten und erforderlichen beruflichen, persönlichen und sozialen Daten den Arbeitgebern im Rahmen der Bestimmungen des BDSG zum Zweck ihrer Aufgabenerfüllung nach diesem Anhang (insbesondere Vermittlung und Qualifizierung) mitzuteilen (§ 32 gilt sinngemäß); Näheres regelt eine Konzernbetriebsvereinbarung
 - b) an Trainings zur beruflichen Neuorientierung (z.B. Bewerbungs- und Entwicklungstrainings), Tauglichkeits-/Eignungsuntersuchungen, sowie bei der Erstellung von Eignungs- und Befähigungsprofilen teilzunehmen
 - c) marktübliche Vermittlungsunterlagen (z.B. tabellarischer Lebenslauf, Zeugnisse, Beurteilungen) zu erstellen und diese für Vorhaltung und Weitergabe an Unternehmen des DB Konzerns durch die DB JobService GmbH bereit zu stellen; der Arbeitnehmer ist über die Weitergabe im Einzelfall zu informieren
 - d) bei der Vereinbarung von Entwicklungszielen mitzuwirken und sich konstruktiv an der Erstellung und Weiterentwicklung eines Entwicklungsplans zu beteiligen
 - e) an Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Umschulung, Fortbildung) mit dem Bestreben eines erfolgreichen Abschlusses teilzunehmen
 - f) gebotene weitere Entwicklungsmaßnahmen wahrzunehmen
 - g) angebotene Instrumente zur eigeninitiativen Integration in neue Regelbeschäftigungen zu nutzen und sich eigeninitiativ zu bewerben (auf Anforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer seine Aktivitäten nachzuweisen)
 - h) an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren für Regelbeschäftigungen und Integrationsbeschäftigungen konstruktiv und erfolgsorientiert teilzunehmen
 - i) Ansprechbarkeit für Vermittlungsmaßnahmen sicher zu stellen
- (2) Der Arbeitgeber hat die notwendige Mitwirkung konkret zu fordern und den Arbeitnehmer über seine Mitwirkungspflichten detailliert zu unterrichten. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, sofern er dessen Mitwirkung als unzureichend ansieht, über seine Verpflichtungen aufzuklären und darüber zu informieren, dass die tariflichen Kündigungseinschränkungen gem. § 3 sowie sonstige Ansprüche aus diesem Anhang entfallen können, wenn er solche Mitwirkungshandlungen unterlässt oder nicht in der gebotenen Weise vornimmt.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,
- a) eine ihm angebotene zumutbare Integrationsbeschäftigung anzunehmen und den entsprechenden befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen
 - b) eine ihm angebotene, zumutbare Regelbeschäftigung anzunehmen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem neuen Unternehmen abzuschließen. In diesem Fall ist er verpflichtet, den Neuorientierungsvertrag mit der DB JobService GmbH und während der Orientierungsphasen zusätzlich mit dem bisherigen Arbeitgeber einvernehmlich zu beenden. Dies gilt entsprechend auch für den Abschluss eines Änderungsvertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber im Rahmen einer erfolgreichen betrieblichen Eingliederung im Rahmen des BEM-I.
- (4) Die Mitwirkungspflichten bestehen auch während eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung gegenüber der DB JobService GmbH weiter.
- (5) Kann dem Arbeitnehmer weder eine Regelbeschäftigung noch eine Integrationsbeschäftigung angeboten werden, so erfüllt er seine Arbeitspflicht, indem er an sämtlichen für ihn geeignete Maßnahmen teilnimmt, die ihm von der DB JobService GmbH angeboten werden, um seine Integration zu fördern.

§ 12

Wegfall Kündigungsein- / -beschränkung

1. Die Kündigungseinschränkungen (§ 3 Abs. 1) sowie die Kündigungsbeschränkung (§ 3 Abs. 2) entfallen, wenn der Arbeitnehmer die ihm obliegenden Pflichten aus diesem Anhang verletzt. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer
 - a) einen ihm angebotenen Arbeitsvertrag für eine zumutbare Regel- oder Integrationsbeschäftigung nicht annimmt oder
 - b) die Übernahme einer zumutbaren Integrationsbeschäftigung ablehnt oder
 - c) die sonstigen Mitwirkungspflichten nicht in der gebotenen Weise erfüllt.
2. Die Rechtsfolge gem. Abs. 1 tritt nur ein, wenn der Arbeitnehmer in den Fällen gem. Abs. 1 Buchst. a) bzw. b) zuvor schriftlich auf diese Folgen hingewiesen worden und im Falle von Abs. 1 Buchst. c) wegen einer vergleichbaren Pflichtverletzung bereits abgemahnt worden ist.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer ist im Neuorientierungsvertrag über die Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen aufzuklären, insbesondere darüber, dass diese zum Wegfall der Kündigungseinschränkung (§ 3 Abs. 1) und Kündigungsbeschränkung (§ 3 Abs. 2) führen. Es wird klargestellt, dass alleine die Bestimmungen dieses Anhangs nicht ausreichen, um im Falle einer Pflichtverletzung den Wegfall des Schutzes zu begründen. Notwendig ist vielmehr ein ausdrücklicher Hinweis im Einzelfall.

§ 13
Zumutbarkeit der Regel- bzw. Integrationsbeschäftigung

- (1) Die Zumutbarkeit einer Regelbeschäftigung ist gegeben, wenn sie nach
- a) dem Inhalt und der Art der Tätigkeit (§ 14),
 - b) den örtlich-räumlichen Bedingungen (§ 15) und
 - c) der tariflichen Bezahlung der Tätigkeit (§ 16)

zumutbar ist und nicht soziale Belange gem. § 15 Abs. 4 die gegebene Zumutbarkeit ausschließen.

- (2) Die Zumutbarkeit einer Tätigkeit setzt grundsätzlich voraus, dass zum Zeitpunkt des Angebots einer Regelbeschäftigung, dessen Ablehnung zum Wegfall der Kündigungsein- oder -beschränkung führen kann, keine andere Regelbeschäftigung verfügbar ist, die für den Arbeitnehmer zu geringeren Einschränkungen führen würde. Dies gilt auch, wenn die Regelbeschäftigung für sich gesehen alle Zumutbarkeitskriterien erfüllen würde und insbesondere auch im Verhältnis einer überregionalen zu einer regionalen oder ortsnahen Regelbeschäftigung.

Protokollnotiz:

Eine Regelbeschäftigung steht zur Verfügung, wenn der evtl. künftige Arbeitgeber seine Zustimmung zur Einstellung mitgeteilt hat, dem Arbeitnehmer also ein konkretes Vertragsangebot gemacht werden kann.

§ 14
Zumutbarkeit nach Inhalt und Art der Tätigkeit

1. Die Zumutbarkeit hinsichtlich Inhalt und Art der neuen Regelbeschäftigung wird danach beurteilt, ob die neue Tätigkeit einer Anforderungsgruppe entspricht, die im Vergleich zu der Anforderungsgruppe, die der früher ausgeübten Tätigkeit entsprochen hat, als vertretbar angesehen wird.

Die Anforderungsgruppen sind wie folgt festgelegt:

Anforderungsgruppe 1

Arbeitnehmer mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit Dispositionsbefugnissen, die Arbeitnehmer anderer Anforderungsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben; sowie Arbeitnehmer mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen.

Anforderungsgruppe 2

Arbeitnehmer mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch in der Regel keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen, sowie Arbeitnehmer mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters voraussetzen.

Anforderungsgruppe 3

Arbeitnehmer in Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mehr als zweieinhalb Jahren voraussetzt.

Anforderungsgruppe 4

Arbeitnehmer in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mehr als zweieinhalb Jahren erfordert.

Anforderungsgruppe 5

Ungelernte Arbeitnehmer.

Protokollnotizen:

1. *Der abgeschlossenen Berufsausbildung nach Anforderungsgruppe 3 steht eine nach Art. 37 Abs. 1 Einigungsvertrag anerkannte Berufsausbildung gleich.*
2. *Die Anforderungsgruppe des Arbeitnehmers ist unter Berücksichtigung der in seiner Person liegenden gesundheitlichen Gründe und unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, die er noch ausüben kann, (jeweils neu) festzulegen. Die so festgelegte Anforderungsgruppe ist jeweils für das weitere Verfahren maßgebend. Erfolgt eine Neufestsetzung der Anforderungsgruppe ist der Betriebsrat einzubinden.*
2. Der zumutbare Abstand einer neuen Anforderungsgruppe zu der ehemaligen Anforderungsgruppe wird in Abhängigkeit von der Dauer des Neuorientierungsvertrages einerseits und dem Schutzbedürfnis i.S.v. § 3 Abs. 6 andererseits in folgender Weise differenziert festgelegt:
 - a) Eine neue Regelbeschäftigung ist hinsichtlich Inhalt und Art der Tätigkeit immer zumutbar, wenn sie der gleichen Anforderungsgruppe entspricht.
 - b) Im Falle von Arbeitnehmern, auf die § 3 Abs. 2 nicht anzuwenden ist, ist die neue Regelbeschäftigung auch zumutbar, wenn sie in den ersten 12 Monaten der Orientierungsphase 2 der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe sowie nach 12 Monaten in der Orientierungsphase 2 dieser und der nächsten, darunter liegenden Anforderungsgruppe entspricht. Ab der Integrationsphase ist jede neue Regelbeschäftigung hinsichtlich Inhalt und Art der Tätigkeit zumutbar.
 - c) Im Falle von Arbeitnehmern, auf die § 3 Abs. 2 anzuwenden ist, ist die neue Regelbeschäftigung auch zumutbar, wenn sie in den ersten 12 Monaten der Orientierungsphase 2 der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe sowie nach 12 Monaten in der Orientierungsphase 2 bzw. in der Integrationsphase dieser und der nächsten, darunter liegenden Anforderungsgruppe entspricht.
 - d) Erfüllt die zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führende dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit die Bedingungen von § 3 Abs. 2 oder 3 FDU-TV, ist § 10 Abs. 1 FDU-TV zu beachten.
3. Die Übernahme einer Integrationsbeschäftigung ist ab dem Beginn der Orientierungsphase 2 zumutbar, wenn sie der gleichen oder einer der beiden nächstniedrigeren Anforderungsgruppen entspricht und eine zumutbare Regelbeschäftigung nicht angeboten werden kann. Die überregionale Integrationsbeschäftigung ist nur zumutbar, wenn die auszuübende Tätigkeit der gleichen oder der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe entspricht.

§ 15

Zumutbarkeit nach örtlich-räumlichen Bedingungen

1. Unter Berücksichtigung der Mobilitätspauschale (§ 17) bzw. Mobilitätsförderung (§ 18) ist eine Regel- oder Integrationsbeschäftigung unter dem Gesichtspunkt der örtlich-räumlichen Bedingungen unabhängig davon zumutbar, ob sie wohnortnah, regional oder überregional angeboten wird. Dies gilt auch für das Angebot einer überregionalen Regelbeschäftigung infolge einer Versetzung innerhalb des bisherigen Unternehmens oder des Wechsels zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns verbunden mit einem Wohnortwechsel.
2. Die Zumutbarkeit einer Regel- oder Integrationsbeschäftigung bestimmt sich dabei in erster Linie nach dem zusätzlichen und insgesamt notwendigen Aufwand an täglicher Pendelzeit (reine Fahrzeit mit ggf. Umsteigezeiten bei (ggf. auch fiktiver) Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel).

Protokollnotiz:

Bei Teilzeitarbeitnehmern im Sinne der jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen soll das individuell vereinbarte Teilzeitmodell während der Orientierungsphase 2 und der Integrationsphase angemessen berücksichtigt werden. Der Betriebsrat der DB JobService GmbH ist im Vorfeld einzubinden.

Die neue Beschäftigung gilt als

- a) wohnortnah, wenn zwischen bisherigem Wohnort und neuem Arbeitsort eine tägliche Pendelzeit von bis zu 90 Minuten nicht überschritten wird,
 - b) regional, wenn zwischen dem bisherigem Wohnort und dem neuem Arbeitsort eine tägliche Pendelzeit von 90 Minuten, nicht jedoch eine solche von 150 Minuten überschritten wird,
 - c) überregional, wenn zwischen dem bisherigem Wohnort und dem neuem Arbeitsort eine tägliche Pendelzeit von 150 Minuten überschritten wird.
3. Unabhängig von einer nach Abs. 1 bzw. 2 an sich gegebenen Zumutbarkeit einer überregionalen Regelbeschäftigung führt die Ablehnung nicht zu den Rechtsfolgen gem. § 3 Abs. 5, wenn
 - a) das Angebot vor dem tatsächlichen Wegfall der bisherigen Beschäftigung gemacht wird oder
 - b) es sich um die erste nach Inkrafttreten des Neuorientierungsvertrages angebotene überregionale Regelbeschäftigung handelt.

Abweichend von Satz 1 ist in den Fällen des § 10 Abs. 2 FDU-TV die überregionale Vermittlung bis zum Ende der Orientierungsphase 1 nicht ohne Einwilligung des Arbeitnehmers möglich. § 10 Abs. 3 FDU-TV ist zu beachten.

Protokollnotiz:

Das Angebot einer Regelbeschäftigung liegt nur dann vor, wenn der evtl. künftige Arbeitgeber seine Zustimmung zur Einstellung mitgeteilt hat, dem Arbeitnehmer also ein konkretes Vertragsangebot gemacht werden kann. Dem Arbeitnehmer sind die damit verbundenen Leistungen verbindlich zu erläutern. In diesen Fällen kann der Arbeitnehmer das Wahlrecht ausüben.

4. Macht der Arbeitnehmer im Falle eines überregionalen Angebots geltend, dass in seiner Person ungewöhnliche, vom Regelfall eines Arbeitnehmers abweichende und schwer wiegende soziale Gründe die Unzumutbarkeit begründen, so ist dies im Zusammenhang mit der evt. notwendigen räumlichen Veränderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer aus den vorgenannten Gründen die neue Regelbeschäftigung nicht ohne Umzug annehmen könnte und ihm dies nicht zumutbar ist.

Es werden nur Gründe im Sinne von Satz 1 berücksichtigt, die der Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit seiner Ablehnung schriftlich geltend macht. Der Arbeitnehmer hat danach zwei Wochen Zeit, die Angaben durch entsprechende Nachweise zu belegen.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen gemeinsam, ob die Voraussetzungen für ungewöhnliche, vom Regelfall eines Arbeitnehmers abweichende und schwer wiegende soziale Gründe vorliegen. Eine Entscheidung darüber, ob bzw. inwieweit daher eine Unzumutbarkeit vorliegt, wird einvernehmlich getroffen.

Kommt das Einvernehmen nicht zustande, legt der Arbeitgeber die Frage einem paritätischen Ausschuss (DB JobService GmbH und GBR der DB JobService GmbH benennen jeweils 3 Mitglieder) vor. Der Ausschuss entscheidet innerhalb von 14 Kalendertagen nach Anrufung. Er kann das Weitere in einer Verfahrensregelung festlegen.

Protokollnotiz:

Während der Orientierungsphasen 1 und 2 soll die DB JobService GmbH und der GBR der DB JobService GmbH jeweils 1 Mitglied für den paritätischen Ausschuss aus dem bisherigen Betrieb benennen.

5. Ein Angebot eines Arbeitsvertrags zur überregionalen Integrationsbeschäftigung ist nur zumutbar, wenn der Arbeitsvertrag mit dem Integrationsarbeitgeber eine Laufzeit von mindestens einem Jahr hat.

Protokollnotiz

Hinsichtlich der Bestimmungen des § 15 wird zur Klarstellung auf die Nachrangigkeit gegenüber der Regelungen in § 7 Abs. 2 FDU-TV hingewiesen.

§ 16

Zumutbarkeit der Bezahlung der Tätigkeit

1. Kann Arbeitnehmern, auf die § 3 Abs. 2 nicht anzuwenden ist, eine nach § 13 zumutbare Regelbeschäftigung angeboten werden, und führt diese zu einer Minderung des Entgelts, so sind die neuen Bedingungen insgesamt nach dem tariflichen Entgelt zumutbar im Sinne dieses Anhangs. Dem Arbeitnehmer wird in diesem Zusammenhang ein einmaliger Abgeltungsbetrag nach Abs. 3 bezahlt.

2. Zur Ermittlung einer Minderung des Entgelts im Sinne von Abs. 1 wird jeweils die Summe aus dem 12,5-fachen des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (mit Ausnahme der Zulagen RT beziehungsweise einer entsprechende Zulage im Tarifwerk eines der Unternehmen des DB Konzerns) zusätzlich eines evtl. tariflichen Urlaubsgeldes verglichen. Besteht in der bisherigen und/oder neuen Regelbeschäftigung kein Anspruch auf entsprechende tarifliche Ansprüche wie z.B. keine oder eine anders berechnete 13. Zahlung und/oder Urlaubsgeld, ist dies entsprechend zu berücksichtigen. Satz 2 gilt insbesondere in Bezug auf den 50 %igen Bestandteil eines Monatstabellenentgelts bei der Berechnungen der jährlichen Zuwendung nach § 75 LfTV, § 82 LrfTV bzw. ZubTV.

Der Anspruch auf den erhöhten Abgeltungsbetrag nach Abs. 3 Buchst. c besteht nur dann, wenn eine ermittelte Minderung bei einem bisherigen Monatstabellenentgelt von

	ab 1. April 2017	ab 1. Januar 2018	
- bis zu	2.286,31 EUR	2.346,21 EUR	10 %
- über	2.286,31 EUR bis zu 3.316,12 EUR	2.346,21 EUR bis zu 3.403,00 EUR	15 %
- über	3.316,12 EUR bis zu 4.345,26 EUR	3.403,00 EUR bis zu 4.459,11 EUR	20 % und
- über	4.345,26 EUR	4.459,11 EUR	25 %

überschritten wird

Die v.g. Beträge werden bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe) um den gleichen Satz, den die Tarifvertragsparteien insoweit durchschnittlich für die Monatstabellenentgelte festlegen, erhöht.

3. Arbeitnehmer nach Abs. 1 haben Anspruch auf einen einmaligen Abgeltungsbetrag, der wie folgt berechnet und bezahlt wird:
- Zunächst wird die Differenz zwischen dem Monatstabellenentgelt aus der bisherigen Tätigkeit (Kalendermonat vor Beginn der Orientierungsphase 2) und dem künftigen Monatstabellenentgelt (erster Kalendermonat des Bestehens der neuen Regelbeschäftigung) ermittelt. Das Monatstabellenentgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird entsprechend der zwischenzeitlichen Entwicklung der ehemaligen Tarifbestimmungen aktualisiert.

Sehen Tarifsysteme eines Unternehmens außerhalb des FGr 1 bis 6-TV Jahresentgelte vor, gilt als Monatstabellenentgelt im Sinne von Unterabs. 1 Satz 1 ein Zwölftel des Jahrestabellenentgelts.
 - Die nach Buchst. a festgestellte Differenz wird in Höhe des 30-fachen Differenzbetrages an den Arbeitnehmer als einmaliger Abgeltungsbetrag ausbezahlt. Damit sind sämtliche Ansprüche, die sich auf den monetären Ausgleich von Entgeltminderungen (auch solche, die in anderen Tarifverträgen zu entsprechenden Sachverhalten geregelt sind) beziehen, pauschal abgegolten.
 - Übersteigt die Entgeltminderung den jeweiligen im Sinne von Abs. 2 Unterabs. 2, so steht ihm das 1,5-fache des Abgeltungsanspruchs nach Buchst. b zu.
4. Die neue Regelbeschäftigung ist nach dem tariflichen Entgelt für Arbeitnehmer, auf die § 3 Abs. 2 anzuwenden ist, zumutbar, wenn durch Zahlung der Diff-Z, die sich in sinnvoller Anwendung der tariflichen Bestimmungen des neuen Arbeitgebers richtet, ein Ausgleich geschaffen wird.

Satz 1 gilt auch für Arbeitnehmer im Sinne von § 3 Abs. 2 und 3 FDU-TV.

§ 17
Mobilitätspauschale ohne Wohnortwechsel

Dem Arbeitnehmer stehen im Falle der Übernahme einer regionalen oder überregionalen Regelbeschäftigung oder einer Integrationsbeschäftigung Ausgleichs- und Mobilitätsleistungen zu.

- (1) Der Arbeitnehmer hat, wenn er seinen Wohnort beibehält, Anspruch auf eine einmalige Ausgleichszahlung (Mobilitätspauschale) in Höhe von 650,00 € pro voller Viertelstunde zusätzlicher Pendelzeit. Voraussetzung ist, dass die neue Pendelzeit mehr als 30 Minuten länger ist als die bisherige tägliche Pendelzeit. Berücksichtigt werden dabei Zeiten bis zu einer gesamten täglichen Pendelzeit von 240 Minuten.
- (2) In den Fällen des Abs. 1 gelten die folgenden Grundsätze für eine Mobilitätsförderung:
 - a) Ergibt sich für den Arbeitnehmer infolge einer neuen Regelbeschäftigung bzw. Abschluss eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung von länger als 6 Monaten eine längere tägliche Pendelzeit als bisher, sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit so festzusetzen, dass Gelegenheit besteht, günstige An- und Abfahrmöglichkeiten zu nutzen. Dabei ist die Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Schutzwürdigkeit des betroffenen Arbeitnehmers so zu festzulegen, dass die betrieblichen Belange nicht beeinträchtigt werden.
 - b) Wird bei Zugrundelegung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (schnellste Verbindung) durch die Übernahme einer neuen Regelbeschäftigung bzw. Abschluss eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung (länger als 6 Monate), die bisherige tägliche Pendelzeit um mehr als 30 Minuten überschritten (reine Fahrzeit mit ggf. Umsteigezeiten) und ist eine verkehrsgünstigere Festlegung der Arbeitszeit aus betrieblichen oder sonstigen Gründen nicht möglich, erhält der Arbeitnehmer eine Mobilitätspauschale gemäß Abs. 1.
 - c) Die Berechnung der Mobilitätspauschale erfolgt auf der Grundlage der sich ergebenden durchschnittlichen täglichen Pendelzeit im ersten vollen Kalendermonat nach Aufnahme der Regelbeschäftigung bzw. Integrationsbeschäftigung.

Bei einer regelmäßigen Beschäftigung in Schicht-/oder Wechselschichtarbeit erfolgt eine Durchschnittsbetrachtung über den Zeitraum des ersten regelmäßigen Schichtzyklus.
 - d) Mit der Zahlung der Mobilitätspauschale gilt der Nachteil, der durch die Verlängerung der täglichen Pendelzeit entsteht, als auf Dauer abgegolten.

Bei wiederholtem Abschluss eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung werden bereits gezahlte Pauschalvergütungen i.S.v. Abs. 1 angerechnet.

Wechselt der Arbeitnehmer aus einem Arbeitsvertrag zur Integrationsbeschäftigung in eine unbefristete Regelbeschäftigung, werden bereits erfolgte Zahlungen zum Ausgleich für eine längere tägliche Pendelzeit angerechnet, sofern diese für dieselbe Beschäftigung oder den selben Arbeitsort gewährt wurden.

§ 18
Mobilitätsförderung mit Wohnortwechsel

- (1) Wechselt der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Annahme einer überregionalen Regelbeschäftigung oder eines Arbeitsvertrages einer überregionalen Integrationsbeschäftigung seinen Wohnort, so hat er folgende Ansprüche:

Protokollnotiz:

Liegen besondere Umstände vor (z.B. ungünstiges Verhältnis der Schichtlage zur Pendelzeit oder besondere soziale Belange), können die Bestimmungen des Abs. 1 durch die DB JobService GmbH auch bei Übernahme einer Regelbeschäftigung zur Anwendung gebracht werden, die nicht die Voraussetzungen der Überregionalität erfüllt.

- a) Die Erstattung der umzugsbedingt tatsächlich entstehenden Kosten erfolgt auf Antrag in sinngemäßer Anwendung des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) mit Ausnahme von § 10 BUKG (in der jeweils geltenden Fassung), sofern die schriftliche Erstattungszusage durch den Arbeitgeber vor dem Umzug erteilt wurde und der Umzug spätestens 2 Jahre nach Aufnahme der neuen Beschäftigung beendet ist. Die Anwendung der §§ 7 und 12 BUKG erfolgt ausschließlich nach Maßgabe der im jeweiligen Unternehmen geltenden Reisekostenordnung.

Für die Abwicklung des Umzugs finden die im Unternehmen geltenden Bestimmungen (in der jeweils geltenden Fassung) Anwendung.

- b) Die aufgrund einer Zusage nach Buchst. a Unterabs. 1 gewährten Leistungen können zurückgefordert werden, wenn der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung des Umzuges aus einem von ihm zu vertretenden Grunde nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen des DB Konzerns steht.
- c) Aufwendungen im Zusammenhang mit einem Wohnortwechsel, die nicht durch Leistungen nach Buchst. a abgedeckt sind, werden durch eine einmalige Umzugspauschale in Höhe von 3.000,00 € zuzüglich 600,00 € für jedes weitere im Haushalt lebende Familienmitglied, insgesamt jedoch höchstens 6.000,00 € abgegolten, sofern der Wohnortwechsel innerhalb von einer Frist von 6-Monaten nach Aufnahme der neuen Beschäftigung erfolgt.

Erfolgt der Wohnortwechsel nach Ablauf von 6 Monaten nach Aufnahme der neuen Beschäftigung wird für den 7. und jeden weiteren Monat die Pauschale um die entsprechenden Arbeitgeberaufwendungen für die doppelte Haushaltsführung gekürzt. Erfolgt der Umzug nach Ablauf von 12 Monaten, besteht kein Anspruch mehr auf die Umzugspauschale.

Ist von einem Wohnortwechsel ein Ehepaar mit einem gemeinsamen Haushalt betroffen und kommen beide Ehepartner als Anspruchsberechtigte im Sinne der Umzugskostenregelung - auch wenn sie verschiedenen Unternehmen des DB Konzerns angehören - in Frage, so gilt einer von ihnen als „betroffener Arbeitnehmer“ und der andere als „im Haushalt lebendes Mitglied der Familie“. Satz 1 gilt sinngemäß für eine eingetragene Lebenspartnerschaft und nichteheliche Lebensgemeinschaften.

- d) Bereits erfolgte Zahlungen einer Mobilitätspauschale nach § 17 für Vermittlung in dieselbe neue Regelbeschäftigung werden angerechnet.

- e) Nach einem durch den Wegfall der Beschäftigung bedingten und vom Arbeitgeber veranlassten Wohnortwechsel ist ein mit einem erneuten Wohnortwechsel verbundenes Beschäftigungsangebot nur dann zumutbar, wenn zwischen erstem Wohnortwechsel und erneutem Angebot einer Regelbeschäftigung mindestens 24 Monate liegen.
- f) Abweichend von Buchst. c Unterabs. 2 gilt Folgendes:
- Ein Arbeitnehmer, der mit einem oder mehreren schulpflichtigen Kindern in einem gemeinsamen Haushalt lebt und schulbedingt erst mit Beginn des folgenden Schuljahres umzieht, kann nach Übernahme der neuen Beschäftigung beantragen, dass eine Kürzung der Umzugspauschale nach Abs. 1 Buchst. c Unterabs. 2 nicht für Zeiten der doppelten Haushaltsführung vor dem nächsten Schuljahreswechsel erfolgt.
- (2) Wechselt der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Annahme einer überregionalen Regelbeschäftigung seinen Wohnort, so hat er zusätzlich Anspruch auf eine **Mobilitätsprämie** in Höhe von 10.000,00 €, wenn der Arbeitnehmer einen Umzug vornimmt bzw. in Höhe von 5.000,00 €, wenn er sich für die doppelte Haushaltsführung entscheidet.

Abschnitt IV

Beschäftigungsbedingungen in Orientierungsphase 2 und Integrationsphase

Unterabschnitt 1 Arbeitszeitbestimmungen

§ 19 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beträgt 2.036 Stunden jährlich. Hatte der Arbeitnehmer vor dem Wegfall der Beschäftigung ein geringeres individuelles Arbeitszeit-Soll vereinbart, so verringert sich das individuelle Arbeitszeit-Soll auch im Neuorientierungsvertrag entsprechend.
- (2) a) Im Übrigen finden §§ 3 und 4 BuRa-LfTV Agv MoVe i.V.m. Teil A Abschnitt II LfTV und Teil B LfTV (Spezifische Arbeitszeitregelungen) Anwendung.

Protokollnotizen:

1. *Abweichend von den übrigen Bestimmungen zum Wahlrecht nach §§ 46a und b LfTV endet die Wahl des Arbeitnehmers mit Ablauf der Orientierungsphase 1.*
2. *Zu Beginn der Orientierungsphase 2 kann der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nach §§ 46 a und b LfTV für die Gesamtdauer der Orientierungsphase 2 und der Integrationsphase einmalig neu ausüben.*

3. *Sind im LFTV, Vorrangregelungen gegenüber dem BuRa-ZugTV Agv MoVe vereinbart, finden diese auch im Rahmen der Verweisung dieses Anhangs Anwendung.*
- b) Abweichend von Buchst. a finden im Rahmen eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung die Bestimmungen zur Arbeitszeitverteilung, Arbeitszeitbewertung und eines eventuellen Zusatzurlaubs Anwendung, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb maßgeblich sind.

Unterabschnitt 2 Entgeltbestimmungen

§ 20 Referenzentgelt / Integrationsvergütung

- (1) Für die Dauer der Laufzeit des Neuorientierungsvertrags (ab der Orientierungsphase 2) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Integrationsvergütung, die sich auf der Grundlage des Referenzentgelts errechnet.
- (2) Das Referenzentgelt wird auf einer Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden jährlich berechnet.

Der Monatsbetrag des Referenzentgelts errechnet sich aus der Summe der gem. Buchst. a bis d zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile dividiert durch 12. Maßgebend ist dabei jeweils das Entgelt, das der Arbeitnehmer in dem letzten, dem Abschluss des Neuorientierungsvertrages vorausgehenden Berechnungszeitraums erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt hätte.

- a) Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte tarifvertragliche Entgeltbestandteile multipliziert mit 12. Hierzu zählen nicht einmalige Entgeltzulagen sowie an die Tätigkeit bzw. Leistung des Arbeitnehmers und/oder das Ergebnis des Unternehmens gebundene Entgeltbestandteile, auch wenn sie unterjährig rätierlich ausgezahlt werden.

Ausführungsbestimmung

Die ZÜ-K im Sinne der maßgeblichen Bestimmungen zur ZÜ-K findet keine Berücksichtigung beim Referenzentgelt.

Der Anspruch auf Zahlung der ZÜ-K besteht neben der Integrationsvergütung; die Anspruchshöhe und -dauer richten sich insoweit weiterhin nach den für die ZÜ-K maßgeblichen Bestimmungen.

- b) Tarifliche jährliche Zuwendung oder entsprechende Zahlungen, die der Arbeitnehmer im letzten, dem Abschluss des Neuorientierungsvertrages vorausgehenden Kalenderjahr erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt hätte.
- c) bleibt frei
- d) 13. Zahlung von Diff-Z.

- (3) Zeitlich befristete Zulagen zur Entgeltsicherung (z.B. § 37 LfTV) werden nicht einbezogen, sondern vor Übergang in die Orientierungsphase 2 für die Restlaufzeit des Anspruchs abgegolten.
- (4) Das Referenzentgelt erhöht sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe) um den gleichen Satz, den die Tarifvertragsparteien insoweit durchschnittlich für die Monatstabellenentgelte festlegen.
- (5) Der Arbeitnehmer hat während der Orientierungsphase 2 Anspruch auf 85 % des Referenzentgelts bzw., wenn § 3 Abs. 2 auf ihn anwendbar ist, auf 90 % des Referenzentgelts.

In den Fällen traumatisch bedingter dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit (§ 3 Abs. 3 FDU-TV) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 100 % des Referenzentgelts.

- (6) Während der Integrationsphase besteht einheitlich Anspruch auf 80 % des Referenzentgelts. Übernimmt der Arbeitnehmer während der Integrationsphase durch entsprechenden Arbeitsvertrag eine Integrationsbeschäftigung, so erhöht sich während dieser Vertragsdauer der Anspruch auf 85 % des Referenzentgelts.

In den Fällen traumatisch bedingter dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit (§ 3 Abs. 3 FDU-TV) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 100 % des Referenzentgelts.

§ 21

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts gelten §§ 32 und 33 LfTV sinngemäß.

§ 22

Tätigkeitsbezogene Zulagen

- (1) Neben der Integrationsvergütung erhält der Arbeitnehmer die tätigkeitsbezogenen Zulagen und Zuschläge nach § 6 Abs. 9 und 10 BuRa-ZugTV Agv MoVe, §§ 64, 67, 69 bis 71 und 72 LfTV.
- (2) Abweichend von Abs. 1 finden für die Dauer eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung die Zulagenbestimmungen (einschl. Auslösungen) Anwendung, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb maßgeblich sind.

§ 23

Urlaubsentgelt

- (1) Als Urlaubsentgelt
 - a) wird Arbeitnehmern die Integrationsvergütung für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit bzw. der nach § 50 Abs. 3 Nr. 1 LfTV verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,

- b) zuzüglich erhalten sie für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

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, wie z.B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder
- Vermögenswirksame Leistung,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Darüber hinaus finden die in BuRa-ZugTV Agv MoVe und LfTV vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

- (2) Abweichend von Abs. 1 finden für die Dauer eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung die Bestimmungen Anwendung, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb maßgeblich sind.
- (3) Leisten Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 24

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) a) Sind Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so haben sie über Abs. 3 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Die DB JobService GmbH kann in begründeten Fällen bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

- b) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 23 gezahlt.

Werden Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verlieren sie den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; waren Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verlieren sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

- (2) Abweichend von Abs. 1 Buchst. b finden für die Dauer eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung bezüglich der Berechnung der Anspruchshöhen die Bestimmungen Anwendung, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb maßgeblich sind.
- (3) Sind Arbeitnehmer krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie dies ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 25 Krankengeldzuschuss

Hatte der Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Orientierungsphase 2 einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss gilt folgendes:

- (1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Anhangs erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhalten 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 (§ 13 Abs. 2 LfTV) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 LfTV) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Diese Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie in der BAHN-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 LfTV) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitnehmer die Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt haben.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihren Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

Unterabschnitt 3 Sonstige Leistungen

§ 26 Reisekosten

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regeln die Richtlinien Firmenreisen und Doppelte Haushaltsführung. Satz 1 gilt auch für die Übergangsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a2) und Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b).

§ 27 Vermögenswirksame Leistung, betriebliche Altersvorsorge

- (1) Die Ansprüche auf vermögenswirksame Leistung und auf die arbeitgeberfinanzierte nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) richten sich nach § 59 und § 80 LfTV. Ein Anspruch auf die LbAV besteht jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Orientierungsphase 2 einen entsprechenden Anspruch hatte.
- (2)
 - a) Hatte der Arbeitnehmer bereits arbeitgeberfinanzierte Ansprüche über den Durchführungsweg Pensionsfonds, findet § 80a LfTV Anwendung.
 - b) Für die Dauer eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung finden hinsichtlich der Berechnung der Höhe des zusätzlichen Beitrags nach Buchst. a) zur betrieblichen Altersvorsorge die Bestimmungen des § 80a LfTV Anwendung.
- (3) Eine Direktzusage nach dem Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) wird fortgeführt.
- (4)
 - a) Der Arbeitnehmer kann im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten nach dem Betriebsrentengesetz von der Übertragung erworbener unverfallbarer Anwartschaften auf den Pensionsfonds Gebrauch machen.
 - b) Beginnt der Arbeitnehmer unmittelbar während oder nach der Orientierungsphase 2 bzw. der Integrationsphase eine neue Regelbeschäftigung beim vorherigen Arbeitgeber, wird die dort beendete betriebliche Altersvorsorge wieder aufgenommen. Der Zeitraum bei der DB JobService GmbH wird bei der Berechnung der späteren Rentenleistung nicht berücksichtigt.
 - c) Abweichend von Buchst. a kann eine Direktversicherung fortgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer diese durch Entgeltumwandlung ohne Arbeitgeberbeiträge finanziert.

**§ 28
Sterbegeld**

- (1) Beim Tod von Arbeitnehmern erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei einem vom Geltungsbereich dieses Anhangs erfassten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtignte Angehörige im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat.

Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate die Integrationsvergütung des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

**§ 29
Bleibt frei**

**§ 30
Klarstellungsregelung**

Die jährliche Zuwendung ist bei der Ermittlung des Referenzentgelts berücksichtigt. Insoweit erfolgt die Zahlung unterjährig ratierlich. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien keine weiteren Ansprüche auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung vereinbart.

Protokollnotiz:

Jährliche Zuwendung

Hatte der Arbeitnehmer vor Beginn der Orientierungsphase 2 Anspruch auf eine jährliche Zuwendung oder eine entsprechende Zahlung, findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Die anteilige Berechnung erfolgt jeweils entsprechend den Verhältnissen im letzten Kalendermonat vor Beginn der Orientierungsphase 2.

Die Auszahlung erfolgt anteilig vor Übergang in die Orientierungsphase 2.

Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

Unterabschnitt 4 Mantelbestimmungen

§ 31 Betriebszugehörigkeit / Stufenzuordnung

- (1) Die vor Beginn der Orientierungsphase 2 erbrachte bzw. angerechnete Betriebszugehörigkeit bleibt bestehen.
- (2) Als Zeit der Betriebszugehörigkeit zählt auch die Dauer eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung.
- (3) Im Übrigen richtet sich die Betriebszugehörigkeit nach § 5 LfTV.
- (4) Der Arbeitnehmer war vor Beginn der Orientierungsphase 2 in eine Entgeltgruppe mit Stufensystematik eingruppiert und erfolgt aufgrund einer neuen Regelbeschäftigung die Eingruppierung im gleichen Tarifsysteem, ist eine Unterbrechung aufgrund der Phasen dieses Anhangs unschädlich. Die Dauer der Unterbrechung wird jedoch nicht berücksichtigt.

§ 32 Verarbeitung personenbezogener Daten

Die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers werden zum Zweck der Aufgabenerfüllung nach diesem Anhang und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des BDSG und der Konzernbetriebsvereinbarung Beschäftigtendatenschutz des DB Konzerns erhoben, verarbeitet und genutzt. Hierüber wird der Arbeitnehmer informiert.

§ 33 Geltung weiterer tarifvertraglicher Bestimmungen

- (1) Für die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Abschnitts finden auch die folgenden Bestimmungen, in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung:

§§ 6 Abs. 1, 7, 9 bis 11, 14 bis 22, 23, 29, 35, 42 bis 44, 76 LfTV
- (2) Hatte der Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Orientierungsphase 2 Ansprüche aus dem KonzernJob-TicketTV, KonzernFahrvergTV oder KEUTV bestehen diese, in der jeweils geltenden Fassung, weiterhin.

§ 34 Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Für das Ende des Arbeitsverhältnisses (einschl. der Fälle einer Erwerbsminderungsrente) finden §§ 21 und 21a LfTV Anwendung, soweit in diesem Abschnitt nichts Abweichendes geregelt ist.

Protokollnotiz:

Dem freien zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne des § 21a Abs. 2 Buchst. a LfTV steht eine Beschäftigungsmöglichkeit bei der DB JobService GmbH gleich.

2. Die ordentliche Kündigung aus den ursprünglich vorliegenden personenbedingten Gründen ist nur nach Wegfall der Kündigungseinschränkungen (§ 3 Abs. 1) bzw. der Kündigungsbeschränkung (§ 3 Abs. 2) zulässig. Hierfür gelten die in diesem Anhang geregelten Voraussetzungen und Bedingungen.
3. Das Recht des Arbeitgebers, eine Kündigung auf einen im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grund zu stützen, wird durch diesen Anhang nicht eingeschränkt. Dies gilt auch für das Recht zur außerordentlichen Kündigung mit der Maßgabe der in diesem Anhang zum Ausdruck kommenden rechtlichen Wertung.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Rente wegen Erwerbsminderung zu beantragen, wenn während der Laufzeit der Übergangsphase oder Orientierungs- bzw. Integrationsphasen durch ein betriebsärztliches Gutachten festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer eine Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nicht vollschichtig ausüben kann und aufgrund dessen die Voraussetzungen für die Beantragung dieser Rente erfolgsversprechend sind.
5. Das Arbeitsverhältnis endet abweichend in jedem Falle, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer abschlagsfreien Altersrentengewährung erfüllt. Spätestens 6 Monate vor Erreichen dieses Zeitpunkts ist der Arbeitnehmer schriftlich, unter Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aufzufordern, einen entsprechenden Rentenanspruch zu stellen.
6. War der Arbeitnehmer unmittelbar vor der Einstellung bei der DB JobService GmbH vom Geltungsbereich besitzstandswahrender Tarifbestimmungen (z.B. § 45 LfTV) erfasst, finden die dort geregelten Bestimmungen zu einer Kündigungsbeschränkung weiterhin Anwendung.

Abschnitt V Abfindungsregelung

Klarstellung zu den §§ 35 bis 38:

1. *Für Abfindungen nach § 6 FDU-TV sind ausschließlich die dort geregelten Bedingungen maßgebend.*
2. *Die Bestimmungen der §§ 35 bis 38 sind nur auf Abfindungsfälle anwendbar, die nach Abschluss eines Neuorientierungsvertrages eintreten, sofern die Abfindungsbestimmungen des § 6 FDU-TV nicht in Anspruch genommen werden.*

Insoweit wird klargestellt, dass die Regelungen zu Abfindungen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen nach den §§ 35 bis 38 auch für Arbeitnehmer gelten, die von einer dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit im Sinne von § 3 FDU-TV betroffen sind, sofern sie nicht von ihrem Wahlrecht (§ 5 FDU-TV, § 6 Abs. 5 Satz 1 FDU-TV) Gebrauch gemacht haben.

§ 35 Abfindungsgrundsätze

1. Arbeitnehmer, die aufgrund einer ordentlichen, vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochenen Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben Anspruch auf Abfindung, wenn eine der in diesem Abschnitt abschließend geregelten Anspruchsvoraussetzungen vorliegt.

Protokollnotiz:

Es besteht Einvernehmen, dass eine ordentliche betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Konzeption dieses Tarifvertrages nur in Betracht kommt, wenn die Kündigungseinschränkung bzw. -beschränkung infolge der im Tarifvertrag detailliert geregelten Voraussetzungen weggefallen sind. Der konkrete Abfindungsanspruch wird deshalb nach allgemeinen Kriterien berechnet (§ 36) und im Einzelfall in Höhe von Quoten (§ 37) bezahlt, die nach Wertung der Tarifvertragsparteien die Gründe für den Wegfall der Kündigungseinschränkung bzw. -beschränkung angemessen berücksichtigen. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren haben unbeschadet evtl. Ansprüche aus § 112 BetrVG keinen Anspruch nach diesem Anhang. § 3 Abs. 1 letzter Satz findet sinngemäß Anwendung.

2. Ein Aufhebungsvertrag begründet den Anspruch nur, wenn er aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse abgeschlossen wird und die Abfindungsberechtigung ausdrücklich vereinbart worden ist.
3. Der Abfindungsanspruch setzt sich grundsätzlich aus einer Basisabfindung, einem von allgemeinen persönlichen Voraussetzungen abhängigen individuellen Zusatzbetrag sowie einem von individuellen Bedingungen abhängigen Sonderzuschlag zusammen. Der Abfindungsanspruch wird in Abhängigkeit von den in diesem Abschnitt definierten Bedingungen ganz oder zu Bruchteilen bezahlt.

§ 36 Berechnung des Abfindungsanspruchs

- (1) Die **Basisabfindung** ergibt sich aus der Abfindungsmatrix gem. Anlage 1. Sie stellt einen vom individuellen Einkommen unabhängigen, von allgemeinen sozialen Bedingungen geprägten, Basisbetrag dar.

Die Basisabfindung für Arbeitnehmer, die später als 3 Jahre vor dem Stichtag für den Bezug der Regelaltersrente ausscheiden, beträgt 30 % des ihrer Betriebszugehörigkeit entsprechenden Betrages der Zeile 1 der Matrix.

- (2) Der **individuelle Zusatzbetrag** wird nach der Formel berechnet:

volle Jahre der Betriebszugehörigkeit x mtl. Tabellenentgelt (im Sinne § 20 Abs. 2) x Faktor 0,15

Protokollnotiz:

In Unternehmen, in denen tarifliche Regelungen zu Jahresentgelten bestehen, gilt als mtl. Tabellenentgelt ein Zwölftel des Jahrestabellenentgelts.

Er stellt einen auf die persönlichen Einkommens- und Lebensverhältnisse des Arbeitnehmers zugeschnitten Teil der Abfindung dar.

(3) Der **Sonderzuschlag** beträgt

- für anerkannt schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Arbeitnehmer 8.000,00 €,
- für alleinerziehende Arbeitnehmer, die zum Stichtag mindestens ein im Haushalt lebendes minderjähriges Kind haben, 6.000,00 €,
- für Arbeitnehmer mit einer mindestens 20 jährigen Betriebszugehörigkeit und mindestens 10 Jahren Wechselschicht, regelmäßiger Nacharbeit oder Rufbereitschaft 3.000,00 €.

Unbeschadet Abs. 5 wird der Sonderzuschlag unabhängig von der nach § 37 berechneten Quote in voller Höhe angesetzt.

- (4) Der nach Abs. 1 bis 3 berechnete Abfindungsbetrag erhöht sich um den Betrag der anteiligen jährlichen Zuwendung, einer evtl. Jubiläumszuwendung sowie der Summe der vermögenswirksamen Leistungen, wenn und soweit ohne die Kündigung ein Anspruch auf diese Leistungen bestanden hätte, der infolge des Ausscheidens im Jahr des Ausscheidens nicht mehr fällig wird.
- (5) Arbeitnehmer, die ein Arbeitszeitvolumen, das geringer als die Referenzarbeitszeit ist, vereinbart haben, erhalten den nach Abs. 1 bis 3 berechneten Gesamtanspruch entsprechend dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit zur betriebsüblichen Arbeitszeit.
- (6) Das für die Berechnung zugrunde zu legende Monatstabellenentgelt (im Sinne von § 20 Abs. 2) ergibt sich aus dem für den bisherigen Arbeitgeber maßgebenden Entgelttarifvertrag. In Unternehmen, in denen tarifliche Regelungen zu Jahresentgelten bestehen, gilt als Monatstabellenentgelt ein Zwölftel des Jahrestabellenentgelts.
- (7) Die Summe aller nach diesem Abschnitt möglichen Abfindungsbestandteile ist in jedem Fall auf eine Höchstabfindung von 60.000,00 € begrenzt.

§ 37

Abfindungsquoten

- 1. Beruht die nach Wegfall der Kündigungseinschränkung bzw. -beschränkung ausgesprochene betriebsbedingte Beendigungskündigung
 - a) auf der Ablehnung des Abschlusses eines Neuorientierungsvertrages aus billigen Gründen oder auf der Ablehnung einer Regelbeschäftigung, die zu einem Wohnortwechsel geführt hätte, so besteht der Abfindungsanspruch in voller Höhe,
 - b) auf der Ablehnung des Abschlusses eines Neuorientierungsvertrages ohne dass Gründe im Sinne von Buchst. a) vorliegen, so besteht der Abfindungsanspruch in Höhe von 33 %,
 - c) bleibt frei
 - d) auf der Ablehnung einer Regelbeschäftigung, die zu einer zumutbaren Entgeltreduzierung geführt hätte, so besteht der Abfindungsanspruch in Höhe von 25 %,

- e) auf der Ablehnung einer Regelbeschäftigung, die nicht zu einem Wohnortwechsel geführt hätte bzw. auf sonstigen Verletzungen einer der in diesem Tarifvertrag geregelten Mitwirkungspflichten, so besteht der Abfindungsanspruch in Höhe von 10 %.
2. Die für die Berechnung der Quote maßgebenden Voraussetzungen bestimmen sich ausschließlich nach den Bestimmungen dieses Abschnitts. Billigenswerte Gründe im Sinne von Abs. 1 Buchst. a) liegen nur vor, wenn sie bei angemessener Abwägung der beiderseitigen Belange und unter Berücksichtigung der Zielsetzung dieses Tarifvertrages ein objektiv höheres Interesse des Arbeitnehmers am Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als das des Arbeitgebers am Verbleib in einem Unternehmen des DB Konzerns rechtfertigen. Solche Gründe liegen in der Regel nicht vor, wenn sie unter Berücksichtigung der Zumutbarkeitsregeln dieses Tarifvertrages als nicht ausreichend zu bewerten sind.
3. Dies gilt ausnahmsweise dann nicht, wenn die zum Wegfall der Kündigungseinschränkung bzw. -beschränkung führende Entscheidung des Arbeitnehmers einer hohen sozialen oder moralischen Pflicht entspricht, z.B. die von ihm persönlich ausgeübte Pflege eines Familienangehörigen, die einen notwendigen Umzug ausschließt.

§ 38

Bedingter Abfindungsanspruch

1. Im Neuorientierungsvertrag (§ 5) kann vereinbart werden, dass das mit der DB Job-Service GmbH begründete Arbeitsverhältnis zum gleichen Zeitpunkt endet, zu dem der bisherige Arbeitgeber aus dem Neuorientierungsvertrag ausscheidet (§ 5). In diesem Zusammenhang kann eine Abfindung vereinbart werden, die in Höhe von 100 % der nach § 36 Abs. 1 bis 3 auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses berechnet und in dieser Höhe im Vertrag ausgewiesen wird.
2. Die Vereinbarung nach Abs. 1 ist nur zulässig, wenn dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt wird, sie innerhalb einer Frist von einem Monat vor dem Ausscheiden des bisherigen Arbeitgebers einseitig zu widerrufen. Die Frist läuft nicht, wenn der Arbeitnehmer nicht mindestens 2 Wochen vor Fristbeginn darauf hingewiesen worden ist.

§ 39

Fahrvergünstigung

- (1) Der Arbeitnehmer, der am Tag vor dem Ausscheiden einen Anspruch auf eine Abfindung nach Abschnitt V hat und unter den Geltungsbereich des KonzernFahrvergTV fällt (§ 33 Abs. 2), erhält Fahrvergünstigungen im Sinne des KonzernFahrvergTV (in der jeweils geltenden Fassung) im bisherigen Umfang für 24 Monate für sich und seine Familienangehörigen weiter.
- (2) Der Arbeitnehmer, der später als 5 Jahre vor dem Stichtag für den Bezug der Regelaltersrente ausscheidet und zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens und Bezugs der Versichertenrente kein neues Beschäftigungsverhältnis begründet, erhält Fahrvergünstigungen für sich und seine Familienangehörigen in dem Umfang wie der Arbeitnehmer, dem nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Regelaltersrente gewährt wird.

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 40 Anrechnungsbestimmungen

Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in diesem Anhang aufgeführten Leistungen gezahlt werden, sind auf Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen anzurechnen. Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche (§§ 9, 10 KSchG, §§ 112, 113 BetrVG) und auch Abfindungen, die von Unternehmen im DB Konzern anlässlich der Beendigung eines ohne Unterbrechung unmittelbar vorausgehenden Arbeitsverhältnisses gezahlt wurden; dies gilt auch während der Übergangsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a2) und der Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b).

§ 41 Abgaben und Beiträge

- (1) Die in diesem Anhang genannten Beträge sind ausschließlich Bruttobeträge. Bei der Abrechnung von Abfindungen werden die geltenden steuerrechtlichen Freigrenzen und die Steuerbegünstigungen berücksichtigt.
- (2) Die Tragung der Abgabenlast für Leistungen aus diesem Anhang richtet sich nach den grundsätzlichen Bestimmungen der Steuer- und Sozialgesetzgebung, außer es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Abs. 1 und 2 gelten auch für die Übergangsphase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a2) und die Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b).

§ 42 Sonstige Regelungen

- (1) Auf die Abfindung besteht, auch wenn sie aus mehreren Teilbeträgen berechnet wird, ein einheitlicher Rechtsanspruch.
- (2) Der Abfindungsanspruch entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er wird an dem regelmäßigen Zahltag des Monats, der dem Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis endet, fällig und unbar auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes, in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto, gezahlt.
- (3) Hat der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben, so tritt die Fälligkeit zwei Wochen nach dem Tag ein, an dem rechtsverbindlich fest steht, dass das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wurde.

§ 43 Arbeitsrechtsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist ab der Orientierungsphase 2 das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der jeweilige Wahlbetrieb des Arbeitnehmers bei der DB JobService GmbH seinen Hauptsitz hat.

§ 44 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.
- (3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

§ 45 Mitwirkung der Interessenvertretungen bei Arbeitgeberwechsel

- (1) Die Einbindung der jeweiligen Interessenvertretungen zum Abschluss des Neuorientierungsvertrags hat insgesamt im Hinblick auf die Auswirkungen zu den verschiedenen Phasen rechtzeitig vor dem Vertragsangebot zu erfolgen.
- (2) Der Betriebsrat bei der DB JobService GmbH wird über die Einbeziehung eines Arbeitnehmers in ein Stellenbesetzungsverfahren auf einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber in der Orientierungsphase 2 und Integrationsphase informiert.

§ 46 Begriffsdefinitionen

1. Regelbeschäftigung

Regelbeschäftigung im Sinne dieses Anhangs liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Anhangs tätig ist.

2. Integrationsbeschäftigung

Integrationsbeschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer

- a) bei einem Unternehmen des DB Konzerns unter teilweiser Ruhendstellung des Neuorientierungsvertrags im Rahmen eines zusätzlichen Arbeitsvertrags befristet beschäftigt wird (Arbeitsvertrag zur Integrationsbeschäftigung).
- b) vorübergehend in einem Beschäftigungsprojekt arbeitet oder an durch die DB JobService GmbH veranlasste Integrationsmaßnahmen teilnimmt.

3. Dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit

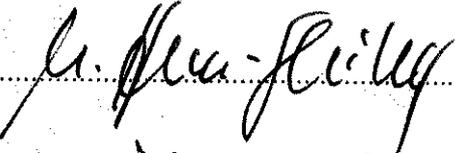
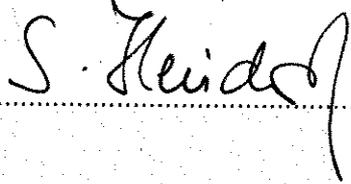
Die Definition ergibt sich aus § 3 FDU-TV.

4. BEM-I

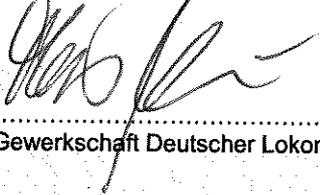
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement zur Integration ist die auf arbeitgeberseitigen Auftrag an die DB JobService GmbH hin erfolgende Prüfung der Integrations- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer im Sinne von § 3 FDU-TV auf der Grundlage der jeweiligen Richtlinie. Das Einverständnis des Arbeitnehmers ist erforderlich.

Berlin, Frankfurt am Main, 4. Oktober 2017

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


.....

.....

Für die Gewerkschaft


.....
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

.....
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)