Grundsatzregelung

zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in verschiedenen Busunternehmen der DB Regio AG

(DemografieTV Bus)

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

Abschnitt A Grundsätze für das gemeinsame Handeln

Abschnitt B Schwerpunkte

I. Kernthemen

1. Kernthemen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel
   a) Nachwuchskräfte gewinnen
   b) Potenzialentfaltung lebenslang fördern und fordern
   c) Beschäftigungsfähigkeit bewahren
   d) Beruf und Biografie vereinbaren
   e) Tätigkeitswechsel gestalten
   f) Arbeitnehmer binden
2. Zeitarbeit
3. Beschäftigungssicherung und Neuorientierung

II. Spielraum der Betriebspartner

III. Demografie und Planungsgrundlagen

Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge

Kapitel 1 Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung

Unterabschnitt I Ausbildung

§ 1 Berufliche Erstausbildung

§ 2 Funktionsausbildung

§ 3 Weitere Einstiegsmöglichkeiten

Unterabschnitt II Fortbildung

§ 4 Fortbildung

§ 5 Fortbildungsbedarf

§ 6 Leistungsnachweise und Prüfungen

Unterabschnitt III Weiterbildung

§ 7 Weiterbildung

§ 8 Unterstützung durch den Arbeitgeber

Unterabschnitt IV Umschulung

Unterabschnitt V Übergreifende Rahmenbedingungen

§ 9 Qualifizierungs- und Entwicklungsgespräch

§ 10 Qualität in der Qualifizierung

§ 11 Gestaltung von Lernformen und Lernorten

§ 12 Gewährung von Bildungsurlaub

§ 13 Dokumentation erworbener Qualifikationen

Kapitel 2 Arbeitszeitgestaltung

Unterabschnitt I Arbeitszeit und Demografie

§ 1 Demografiemodell

§ 2 Demografievolumen

§ 3 Besondere Teilzeit im Alter

§ 4 Entgeltanspruch

§ 5 Arbeitszeitgestaltung

§ 6 Weiterentwicklung des Systems

§ 7 Weiterentwicklung Langzeitkonto

§ 8 unbesetzt

Unterabschnitt II Individuelle Arbeitszeitgestaltung

§ 9 Individuelle Arbeitszeit (Teilzeit)

§ 10 Modell „Blockfreizeit“

Unterabschnitt III Arbeitszeitgestaltung der Betriebspartner

§ 11 Arbeitszeitgestaltung der Betriebspartner

§ 12 Kollektive Arbeitszeitreduzierung zur Beschäftigungssicherung

§ 13 Kollektive Arbeitszeiterhöhung

Kapitel 3 Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements

§ 1 Arbeitsorganisation alterns- und altersgerecht gestalten

§ 2 Tauglichkeit und Eignung erhalten

§ 3 Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördern

Kapitel 4 Vereinbarkeit von Beruf und Biografie

§ 1 Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

§ 2 Familienpflegezeit

§ 3 Elternzeit, Elternurlaub und Pflegezeit

§ 4 Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege

§ 5 Perspektivgespräche

§ 6 Chancengleichheit bei der Qualifizierung

Kapitel 4a Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern

§ 1 Grundsätzlichkeit zur Zeitarbeit im DB Konzern

§ 2 Überlassungshöchstdauer und Übernahmeangebote

Kapitel 4b Besonderer Rechtsschutz

Kapitel 5 Sicherheit der Beschäftigung

§ 1 Gegenstand und Grundsatz

§ 2 Einzelregelungen

§ 3 Voraussetzungen und Umfang des Schutzes

§ 4 Zusammenwirken der Arbeitgeber

§ 5 Vertragsgrundlage und Mitwirkung des Arbeitnehmers

§ 6 Ablauf der Beschäftigungssicherung
§ 7 Beschäftigungsbedingungen
§ 8 Verpflichtungen der Arbeitgeber
§ 9 Mitwirkung des Arbeitnehmers
§ 10 Ausgleichs- und Mobilitätsleistungen sowie Abfindungen

Abschnitt D Schlussbestimmungen

§ 1 Rechtsnatur der Abschnitte
§ 2 Betrieblicher Geltungsbereich
§ 3 Persönlicher Geltungsbereich
§ 4 Laufzeit Abschnitte A und B
§ 5 Laufzeiten Abschnitt C
§ 6 Verhältnis zu anderen Kollektivregelungen
§ 7 Informationsaustausch/Verhandlungsverpflichtung
§ 8 Konfliktlösung
§ 9 Ersetzen des DemografieTV Bus vom 03. November 2015
§ 10 Salvatorische Klausel

Anlage

Unternehmen gemäß § 2 Abschnitt D DemografieTV Bus

Anhänge

Verhaltenskodex zur Umsetzung und Anwendung des DemografieTV Bus

Grundsätze zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Abschnitt C Kap. 2 DemografieTV Bus

Sicherheit der Beschäftigung

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 Kündigungseinschränkung

§ 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 unbesetzt

§ 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 unbesetzt

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 40 Anrechnungsbestimmungen
§ 41 Abgaben und Beiträge
§ 42 Sonstige Regelungen
§ 43 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
§ 44 Ausschlussfrist
§ 45 Mitwirkung der Interessenvertretungen bei Arbeitgeberwechsel
§ 46 Begriffsdefinitionen
§ 47 Gültigkeit und Dauer
Anlage
Abfindungsmatrix

Präambel

Die DB Regio AG, die EVG und der AGV MOVE nehmen die Herausforderungen des demografischen Wandels und die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zum Anlass für eine Neuausrichtung und grundlegende Positionierung ihres künftigen Handelns.

Die Parteien legen deshalb ihre gemeinsamen Vorstellungen für ein nachhaltiges Vorgehen in der künftigen Personal-, Sozial- und Tarifpolitik der Unternehmen des DB Konzerns fest. Sie sind davon überzeugt, dass die künftige Entwicklung der politischen, wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und technischen Rahmenbedingungen, insbesondere der Demografie, sowohl die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) als auch der Unternehmen nachhaltig berühren werden. Die Lösung der damit verbundenen Aufgaben muss den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen Rechnung tragen und deshalb von einem breiten Konsens der Tarif- und Sozialpartner getragen sein, die nach gemeinsam gestalteten Grundsätzen handeln und Zukunft demografiefest gestalten **(Abschnitt A)**.

In diesem Gesamtrahmen bestimmen die Parteien konkrete Schwerpunkte der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik, die nach ihrer Überzeugung langfristige Gültigkeit haben werden. Auf dieser Grundlage soll künftig gehandelt werden, ob durch Regelungen der Tarifvertragsparteien oder eine an diesen Grundsätzen orientierte betriebliche Umsetzung innerhalb der von den Parteien gesetzten Spielräume **(Abschnitt B)**.

Die so fixierten Handlungsschwerpunkte sollen in unterschiedlicher Form zu konkreten Rechtsansprüchen der Arbeitnehmer führen. Deshalb werden über die in Abschnitt A und B aufgeführten Grundsätze hinaus tarifliche Regelungen geschaffen, die sofort oder künftig in die Gesamtregelung eingefügt werden. Soweit hinsichtlich einzelner Schwerpunkte erst detaillierte Regelungsgrundlagen evaluiert werden müssen, geschieht dies im Rahmen von Verhandlungsverpflichtungen bzw. Projekten, deren Gegenstand, Zielsetzung und Prozess jedoch bereits hier festgelegt werden **(Abschnitt C)**.

Die Parteien sind überzeugt, dass sie mit der in dieser Weise abgestuften Grundsatzregelung die Basis für eine Personalpolitik schaffen, die innerhalb langfristig gültiger Leitlinien auf geänderte politische, wirtschaftliche, soziale, gesellschaftliche und technische Rahmenbedingungen reagieren kann.

Abschnitt A
Grundsätze für das gemeinsame Handeln

Die Parteien haben sich auf die folgenden Grundsätze für ihr gemeinsames Handeln verständigt.

1. Die Parteien werden sich in offenem und fairem Dialog über einheitliche Vorstellungen von einer zukunftsorientierten Personal-, Sozial- und Tarifpolitik verständigen und sich hierzu einmal jährlich austauschen. Sie werden bei geänderten Rahmenbedingungen die in Abschnitt B festgehaltenen Schwerpunkte anpassen und ggf. auch heute noch nicht vorhersehbare Themen hinzufügen. Dieser Grundsatz soll unabhängig von den im Folgenden festgelegten Regelungen und Verfahren das gemeinsame Wirken bestimmen.

2. Dieser Konsens und alle Grundsätze dienen dem Ziel, den Arbeitnehmern im DB Konzern Perspektiven und Entwicklungschancen für ein gesamtes Berufsleben zu ermöglichen. Die langfristige Beschäftigung und Bindung der Arbeitnehmer an die Unternehmen im DB Konzern gewinnt an Bedeutung. Mit den in dieser Grundsatzregelung festgelegten Kernthemen sollen deshalb die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Arbeitnehmer ihre Potenziale entsprechend den jeweiligen Lebens- und Berufszyklen gestalten können.

   Eine demografiefeste und werteorientierte Personalpolitik zu gestalten, ist deshalb das wichtigste Ziel des gemeinsamen Handelns. Nur so kann die für die Unternehmensbindung unerlässliche Zufriedenheit der Arbeitnehmer bewirkt, deren Eigenverantwortung gefördert, die Teilhabe am unternehmerischen Erfolg sichergestellt und das Engagement für die Kunden als Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg deutlich gemacht werden. Die EVG unterstützt die verstärkten Bemühungen des DB Konzerns, diese Bindung zu erreichen.

3. Die passenden Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels sind nicht nur von besonderer Bedeutung für diese Grundsatzregelung, sondern auch für alle künftigen Absprachen, Tarifverträge und betrieblichen Regelungen. Dabei sind die Parteien einig, dass die mittel- und langfristigen Auswirkungen der demografischen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und technischen Entwicklung einem stetigen und raschen Wandel unterliegen und deshalb nicht sicher prognostiziert werden können. Sie verpflichten sich deshalb zur transparenten, vereinfachten und flexiblen Gestaltung ihrer Regelungen und deren Anpassung an den stetigen Wandel dieser Rahmenbedingungen.

4. Die Erreichung der gemeinsam definierten Ziele erfordert eine wesentlich stärkere Orientierung der Arbeitsbedingungen an den individuellen Interessen der Arbeitnehmer als bisher. Damit verbunden ist eine adäquate Gewichtung der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer für ihre persönliche Entwicklung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber messen der Ausbildung, fachlichen und persönlichen Entwicklung und kontinuierlichen Anpassung der Qualifikation an die jeweiligen Erfordernisse einen hohen Stellenwert zu. Die Parteien verpflichten sich, diesen Gesichtspunkten in ihren Regelungen einen entsprechenden Fokus zu geben.

5. Auf individuelle Bedürfnisse der Arbeitnehmer ausgerichtete und flexible Regelungen sind nicht alleine durch tarifliche Bestimmungen erreichbar. Vielmehr sind in hohem Maße die auf Betriebsebene Verantwortlichen zur Mitgestaltung aufgefordert. Die Parteien verständigen sich deshalb auf eine Öffnung einzelner Regelungen für dezentrale Lösungen in Verantwortung der Geschäftsfelder, Unternehmen bzw. Betriebe und ihrer Arbeitnehmervertretungen.

6. Die Sicherheit der Beschäftigung hat in den Unternehmen des DB Konzerns eine lange und erfolgreiche Tradition. Sie ist auch künftig ein herausragendes Element der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik. Denn die Überzeugung, in einem Unternehmen zu arbeiten, das seinen Arbeitnehmern auch in schwierigen betrieblichen bzw. persönlichen Situationen Sicherheit gewährt, ist in dem hier geregelten Zusammenhang ein unverzichtbarer Bestandteil.

7. Mit solchen Absprachen für ihr künftiges Zusammenwirken wollen die Parteien die Belegschaft im Ganzen erreichen. Die elementaren Grundsätze einer modernen Personal-, Sozial- und Tarifpolitik erfordern zwar die Individualisierung der Bedingungen und das verstärkte Eingehen auf konkrete Anforderungen einzelner Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen, sind in ihrer Gesamtheit dennoch unteilbar. Denn die gesamte Belegschaft erbringt gemeinsam eine Dienstleistung und hat gemeinsam Anteil am unternehmerischen Erfolg und ihrem Engagement für die Kunden.

Abschnitt B
Schwerpunkte

Diese Grundsatzregelung und die auf ihr beruhenden Vereinbarungen und Gestaltungen sind darauf gerichtet, den Arbeitnehmern im DB Konzern Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten für ihr gesamtes Berufsleben anzubieten.

Mit den folgenden Themen sollen die Grundlagen für die Erreichung dieses Ziels gelegt werden. Deshalb sollen die folgenden Festlegungen die künftige Personal-, Sozial- und Tarifpolitik prägen:

I.
Kernthemen

Im Einzelnen legen die Parteien folgende Themen fest, die in Abschnitt C teilweise durch normative tarifliche Regelung und teilweise als obligatorische Prozessabsprachen ergänzt und detailliert geregelt werden.

1. Kernthemen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel

a) Nachwuchskräfte gewinnen

Die Unternehmen des DB Konzerns stehen im Wettbewerb mit leistungsfähigen Konkurrenten im Arbeitsmarkt und werden nur dann als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, wenn sie sowohl für die Ausbildung und berufliche Entwicklung als auch für die persönlichen Lebenszyklen der Arbeitnehmer passgenaue Entwicklungsmöglichkeiten und attraktive Beschäftigungsbedingungen bieten.

In diesem Zusammenhang stellt besonders die Berufsausbildung einen wichtigen Schwerpunkt dar. Die Ausbildungskapazitäten müssen so ausgelegt werden, dass sie unter Berücksichtigung der prognostizierbaren Entwicklung die erforderliche Deckung demografiebedingter Lücken sicherstellen.

Auch jungen Menschen, denen es an Ausbildungsreife fehlt, soll der Einstieg in den Beruf ermöglicht werden.

b) Potenzialentfaltung lebenslang fördern und fordern

Die Arbeitswelt ist durch Digitalisierung, Globalisierung, technischen Fortschritt und vergleichbare Entwicklungen einem stetigen Strukturwandel ausgesetzt. Deshalb kann die erste Ausbildung nicht mehr den beruflichen Erfolg ein ganzes Berufsleben lang tragen. Vor diesem Hintergrund ist ein hohes Maß an Lernbereitschaft und Lernfähigkeit aller Arbeitnehmer erforderlich, unabhängig von Alter, beruflicher und individueller Lebenssituation. Die Betriebe gewährleisten und fördern die fachliche und persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer durch kontinuierliche Anpassung der Qualifikation an die jeweiligen Erfordernisse.

Den Arbeitnehmern wird mehr Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Qualifizierungsbiografie eingeräumt. Umgekehrt wird von ihnen die eigenverantwortliche Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen während aller Phasen des Berufslebens erwartet.

c) Beschäftigungsfähigkeit bewahren

Die Bewahrung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern im Sinne ihrer Fähigkeit zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben ist ein besonders wichtiges Thema, das angesichts der demografischen Entwicklung und der raschen Veränderung von Rahmenbedingungen wachsende Bedeutung erhält.

Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu bewahren, bedeutet, die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt einerseits und die individuellen Kompetenzen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit andererseits langfristig miteinander in Einklang zu halten. Die Parteien haben sich zum Ziel gesetzt, die Fähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers zu stärken, seine eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Die Erreichung dieses Ziels verlangt ein Zusammenwirken von Arbeitnehmern, Führungskräften, Betriebs- und Sozialpartnern in komplexen und langfristigen Prozessen.

Eine wichtige Basis für den Erfolg von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist auch eine Ablösung überkommener Altersbilder und wissenschaftlich nicht mehr haltbarer Einschätzungen zur Entwicklung der Leistungs- und Lernfähigkeit.

Ältere Arbeitnehmer gewinnen für Unternehmen stetig an Bedeutung; insbesondere die demografische Entwicklung erzwingt ein Umdenken:

Risiken durch eine Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit entstehen nicht als Merkmal des Alterns, sondern in erster Linie als Folge spezifischer Verläufe der Berufsbiografie und bestimmter individueller Entwicklungen.

Deshalb ist ein vorrangiges Ziel, die möglichen Ursachen solcher Einschränkungen, Verläufe und Entwicklungen zu erkennen, sie zu beseitigen oder einzuschränken.

Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Ablösung überholter Altersbilder müssen in den Unternehmen und auf betrieblicher Ebene ergriffen werden. Dazu gehören z.B. individualisierte Arbeitszeitmodelle, altersgemischte Teams und auch geeignete Lernkonzepte, um die Fähigkeit und Bereitschaft zum Wissenstransfer zu fördern.

In unmittelbarem Zusammenhang mit diesem Wertewandel stehen die Anforderungen an die alternsgerechte Gestaltung der Arbeit und der Übergangsformen in den Ruhestand. Ein wesentlicher Beitrag hierzu ist ebenfalls im Rahmen von Modellen auf betrieblicher Ebene zu leisten.

d) Beruf und Biografie vereinbaren

Die Lebensbiografie der Arbeitnehmer ist individuell und vielfältig. Deshalb ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, persönlichen Interessen, Gesundheit sowie freiwilligem sozialem und politischem Engagement ein wesentlicher Beitrag zur Zufriedenheit und Bindung der Arbeitnehmer. Sie muss in Zukunft verstärkt gelebt werden. In diesem Rahmen muss ein Schwerpunkt auf den Fragen der Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation liegen, die so weit wie möglich unter Berücksichtigung der Lebens- und Arbeitsphasen der Arbeitnehmer zu gestalten sind. Ebenso gehören hierzu ein nachhaltiger Umgang mit dem menschlichen Arbeitsvermögen, insbesondere der Gesundheit, Fragen des Tätigkeitswechsels und des Übergangs in den Ruhestand. Auch diesbezüglich sind die Betriebspartner gefordert.

e) Tätigkeitswechsel gestalten

Es gehört zu den Vorteilen des integrierten Konzerns, dass die in dieser Grundsatzregelung geregelten Verfahren geschäftsfeldübergreifend durchgeführt werden können. Diesen Vorteil gilt es zu nutzen und zu verstärken.

In diesem Zusammenhang gilt es, auch Lösungen für diejenigen Arbeitnehmer vorzuhalten, die wegen geänderter Leistungsprofile oder aus anderen Gründen ihre Beschäftigung wechseln müssen oder die im Rahmen struktureller Änderungen einem neuen Bereich zugeordnet werden. Neben den in Abschnitt C Kap. 5 geregelten Prozessen müssen einfach strukturierte Verfahren bestehen, die solche Übergänge unkompliziert und fair begleiten.

f) Arbeitnehmer binden

Mit den vorstehenden Schwerpunkten verbinden die Parteien auch die Zielsetzung, die Arbeitnehmer an den DB Konzern zu binden. Dies ist nur erreichbar, wenn die angebotenen Leistungen das Interesse der Arbeitnehmer an einer langfristigen Beschäftigung wecken und als Ausdruck einer in jeder Hinsicht positiven Unternehmenskultur wahrgenommen werden.

Die Parteien unterstützen deshalb den Dialog zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern und die Einführung von Instrumenten zur Gewinnung aussagefähiger Erkenntnisse über die wesentlichen Faktoren für Zufriedenheit und Bindung sowie zur Umsetzung und Bewertung vereinbarter Schritte und Maßnahmen.

2. Zeitarbeit

Zeitarbeit dient im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels als personalpolitisches Instrument auch zur Nachwuchssicherung, Qualifizierung von Quereinsteigern, Stabilisierung der Beschäftigung und Förderung des konzernweiten Arbeitsmarkts.

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern besonderen Anforderungen unterliegt, die zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer im DB Konzern beitragen. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß Betriebsverfassungsgesetz. Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Parteien insbesondere auch für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen von konzernexternen Zeitarbeitsanbietern.

Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen (dazu gehören auch Branchenzuschläge). Konzerninterne Zeitarbeitnehmer kommen vorrangig zum Einsatz.

Die hier beschriebenen Anforderungen sind in Abschnitt V der KBV KA konkretisierend ausgestaltet. Diese beinhaltet insbesondere Regelungen, dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 aufeinander folgenden Monaten, beim gleichen Entleiher des DB Konzerns gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher des DB Konzerns vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt wird.

In Umsetzung des Abschnitts C Kapitel 4a trifft die KBV KA auch Regelungen zur Überlassungshöchstdauer und zu Übernahmeangeboten an Zeitarbeitnehmer.

3. Beschäftigungssicherung und Neuorientierung

Die Sicherheit der Beschäftigung hat auch künftig hohe Bedeutung. Sie fortzuführen und den Bedingungen gem. Abschnitt A Ziff. 6 entsprechend zu regeln, bildet deshalb einen weiteren maßgeblichen Schwerpunkt dieser Grundsatzregelung.

Die Parteien verständigen sich darauf, die notwendigen Regelungen so zu gestalten, dass sie langfristig anwendbar bleiben und einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den persönlichen Belangen der betroffenen Arbeitnehmer und den Interessen der Unternehmen gewährleisten.
Sie stimmen darin überein, diese Regelungen auch künftig kontinuierlich an sich ändernde Rahmenbedingungen und demografische Erfordernisse anzupassen.

Vor dem Hintergrund des bereits heute spürbaren Fachkräftemangels sind die Unternehmen des DB Konzerns gehalten, das Leistungs- und Entwicklungspotenzial von Arbeitnehmern auch dann zu nutzen und zu fördern, wenn deren Beschäftigung aus im Betrieb oder in der Person liegenden Gründen in Frage gestellt ist. Die Unternehmen haben zunächst fortlaufend mit betrieblichen Mitteln alle Anstrengungen zu unternehmen, um einen Beschäftigungsverlust zu vermeiden.

II.
Spielraum der Betriebspartner

Die Erreichung der in den Abschnitten A und B gesteckten Ziele und die praktische Umsetzung der von den Parteien definierten Schwerpunkte künftiger Personal-, Sozial- und Tarifpolitik stellt an alle Beteiligten, insbesondere auch an die Betriebspartner, hohe Anforderungen.

Es besteht Einvernehmen, dass die Individualisierung und die Betriebsnähe der Lösungen an Gewicht zunehmen werden, so dass die Betriebspartner in dem durch die Gesamtregelung gesteckten Rahmen über größere Spielräume zur Schaffung konkretisierender oder abweichender Vereinbarungen verfügen müssen.
Diese Spielräume sollen z.B. durch konditionierte Öffnungsklauseln geschaffen werden, wie in Abschnitt C bereits vorgesehen, und bedingen nach Überzeugung der Parteien auch eine entsprechende Gestaltungsautonomie.

Die Tarifvertragsparteien werden in einzelnen Tarifregelungen Parameter bezeichnen, die für solche Gestaltungen geöffnet werden. Dies gilt beispielsweise für die abweichende Berücksichtigung eines ungewöhnlichen Altersdurchschnitts, den höheren Bedarf an Qualifizierungsbemühungen aus Anlass betriebsspezifischer technologischer Entwicklungen, spezifische

Akquisitionsprobleme und vergleichbare, vom Regelfall spürbar abweichende Rahmenbedingungen.

DB Regio AG und EVG werden gemeinsam die Kompetenz der Betriebspartner zur Umsetzung dieser Gestaltungsspielräume in einem offenen und fairen Dialog und Prozess stärken. Sie verständigen sich unterstützend auf einen „Verhaltenskodex zur Umsetzung und Anwendung des DemografieTV Bus“ ***(Anhang zu Abschnitt B II.)***.

III.
Demografie und Planungsgrundlagen

Die demografiebedingten Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte sind je nach Belegschaftsstruktur, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und regionalem Umfeld unterschiedlich. Die Personalplanung findet deshalb auf der nach BetrVG bestimmten Ebene statt.

Die Parteien regeln, in erster Linie als Reaktion auf den demografischen Wandel, Handlungsschwerpunkte, deren Effizienz von der richtigen Bewertung der jeweiligen Situation einerseits und der Passgenauigkeit der personalpolitischen Reaktion andererseits abhängt.

Neben dem jeweils aktuellen Personalbestand und seiner prognostizierbaren demografischen Entwicklung sowie den sonstigen Modulen einer sachgerechten Personalplanung sind deshalb ergänzend die für die Erfüllung der hier vereinbarten Zielsetzung relevanten Faktoren (z.B. Altersdurchschnitt, Fluktuation, Qualifizierungsvorläufe) in die Planung einzubeziehen.

Auf Verlangen einer Partei sind im Rahmen der in Abschnitt D vereinbarten Verfahren Gespräche über die Einhaltung dieses Standards zu führen.

Abschnitt C
Zukunftsgerechte Tarifverträge

Die in den folgenden Kapiteln geregelten Tarifverträge gelten im Rahmen der in Abschnitt D vereinbarten Konkretisierungen.

Kapitel 1
Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung

Eine demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung leistet einen zentralen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit und persönlichen Entwicklung der Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte und damit auch zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen des DB Konzerns.

Ein ganzheitliches Qualifizierungsverständnis erstreckt sich auf die gesamte Erwerbsbiografie. Es umfasst Qualifizierungsmaßnahmen wie berufliche Erstausbildung, Funktionsausbildung, Fortbildung und Weiterbildung sowie weitere Ausbildungsmöglichkeiten wie das Lernen im Arbeitsprozess.

Lebenslanges Lernen ist eine wichtige Grundlage für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und muss zum Selbstverständnis eines jeden Einzelnen werden. Es ermöglicht den Arbeitnehmern, sich auf Veränderungen einzustellen, in neuen Tätigkeitsfeldern zu arbeiten oder sich auf höher qualifizierte Tätigkeiten vorzubereiten.

Eine kontinuierliche Lernbiografie und lernförderliche Arbeitsbedingungen unterstützen Lernfähigkeit und -bereitschaft. Die Verstetigung der Beteiligung an Qualifizierung in allen, auch in späteren Phasen des Berufslebens muss weiter ausgebaut werden.

Die betrieblichen Interessenvertretungen werden in die demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung aktiv eingebunden.

Auf betrieblicher Ebene werden Rahmenbedingungen geschaffen, um erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen frühzeitig beraten zu können. Angebote von regelmäßigen Qualifizierungs- und Entwicklungsgesprächen sind ein wichtiger Bestandteil zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und tragen zur Mitarbeiterbindung bei. Zugleich erhalten Arbeitnehmer dadurch mehr Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Qualifizierungsbiografie. Dazu gehört auch die individuelle Ausgestaltung von Lernformen und Lernorten.

Zur Stärkung der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer ist es des Weiteren erforderlich, Transparenz über die im DB Konzern bestehenden beruflichen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Dabei werden auch geschäftsfeldübergreifende Entwicklungswege aufgezeigt.

Die Verantwortung für das lebenslange Lernen tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer somit gemeinsam. Im Rahmen der „gemeinsamen Verantwortung" trägt auch jeder einzelne Arbeitnehmer persönlich Verantwortung für den Erhalt seiner Beschäftigungsfähigkeit und ist gefordert, daran intensiv mitzuwirken.

Unterabschnitt I
Ausbildung

§ 1
Berufliche Erstausbildung

(1) Zur beruflichen Erstausbildung gehören die Berufsausbildung in nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberufen sowie das Duale Studium, das aus einer praktischen Ausbildung im Betrieb und einem Studium an einer Berufsakademie oder einer vergleichbaren Einrichtung besteht.

(2) Die berufliche Erstausbildung durch den Arbeitgeber erfolgt im Grundsatz bedarfsorientiert. Sie erfolgt in Ausbildungsberufen nach dem BBiG entsprechend den Ausbildungsordnungen. Das Portfolio der Ausbildungsberufe richtet sich nach den Markterfordernissen, Ausbildungsmöglichkeiten und demografischen Anforderungen. Änderungen des Ausbildungsportfolios werden gemeinsam vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretungen entwickelt.

(3) Die Unternehmen entwickeln ihre Berufsausbildung im Sinne des BBiG sowie das Duale Studium kontinuierlich weiter und passen sie an sich verändernde künftige Herausforderungen an. Hierbei werden auch neue Formen wie z.B. Ausbildung in Teilzeit erprobt.

(4) Die bestehende Vielfalt der Ausbildung in der bestehenden Ausbildungspraxis wird auch künftig fortgesetzt. Die Nachwuchsgewinnung erfolgt nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes in Ausbildungsberufen mit in der Regel mindestens zweieinhalb Jahren Ausbildungszeit.

§ 2
Funktionsausbildung

(1) Die Funktionsausbildung ist eine innerbetriebliche Ausbildung, die für die erstmalige Ausübung einer bestimmten Funktion erforderlich ist. Der Arbeitgeber stellt Arbeitnehmer, die zu einer Teilnahme an einer Funktionsausbildung verpflichtet sind, im erforderlichen Umfang von der Arbeitsleistung frei.

(2) Entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen kann die Funktionsausbildung auch zu betriebsinternen Bildungsabschlüssen führen. Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach den Anforderungen des Aufgabengebiets. Während eines Ausbildungsgangs können Leistungsnachweise und Zwischenprüfungen abgenommen werden, an ihrem Ende kann eine Abschlussprüfung stehen.

§ 3
Weitere Einstiegsmöglichkeiten

(1) Für einfache Tätigkeiten werden neueingestellte Arbeitnehmer im Allgemeinen tätigkeitsbezogen ausgebildet. Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach den Vorkenntnissen und der erforderlichen Qualifikation. Daneben erfolgt eine örtliche Einweisung. Deren Dauer ist abhängig von den örtlichen Verhältnissen und dem Schwierigkeitsgrad der auszuübenden Tätigkeit.

(2) Der DB Konzern bietet auch für Gruppen mit Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt ein breites Einstiegsspektrum an. Insbesondere Jugendlichen, welche die Ausbildungsreife noch nicht erlangt haben, soll der Einstieg in eine Tätigkeit bei einem Unternehmen des DB Konzerns ermöglicht werden. Hierzu sollen unter anderem bahninterne Qualifizierungsprogramme, auch zur Vorbereitung auf eine anschließende berufliche Erstausbildung, oder die Möglichkeiten der verschiedenen Berufsausbildungen mit ggf. diese ergänzenden Unterstützungsprogrammen genutzt werden.

Unterabschnitt II
Fortbildung

§ 4
Fortbildung

(1) Die Fortbildung dient dem Erhalt der Handlungssicherheit von Arbeitnehmern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Sie kann anlassbezogen auch zur Erweiterung und Vertiefung vorhandener Kenntnisse erfolgen. Der Arbeitgeber stellt Arbeitnehmer, die zu einer Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen (verkehrliche und betriebliche Schulungen) verpflichtet sind, im erforderlichen Umfang von der Arbeitsleistung frei.

(2) Die Fortbildung soll die Arbeitnehmer rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen und organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden.

(3) Arbeitnehmer, die im sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt sind, werden im erforderlichen Umfang regelmäßig geschult.

(4) Arbeitnehmer, die Tätigkeiten übernehmen sollen, für die sie noch keine Qualifikation erworben haben, werden tätigkeitsbezogen fortgebildet.

(5) Arbeitnehmer sind verpflichtet, vom Arbeitgeber angebotene Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Fortbildung wahrzunehmen, soweit ihnen dies aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse zugemutet werden kann.

(6) Der Arbeitgeber achtet verstärkt darauf, dass Arbeitnehmer auch in den späteren Phasen ihres Berufslebens an angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Er wirkt auf eine alters- und lebensphasengerechte Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen hin und schafft lernförderliche Arbeitsbedingungen.

§ 5
Fortbildungsbedarf

(1) Die Betriebe ermitteln den Fortbildungsbedarf (Fortbildungsinhalte, Personenkreis der Fortzubildenden) und unterrichten den jeweiligen Betriebsrat über ihre Fortbildungsplanung.

(2) Der Arbeitgeber legt auf der Grundlage des ermittelten Bildungsbedarfs Art und Umfang der durchzuführenden Fortbildungsmaßnahmen fest. Dabei sind neben den betrieblichen Belangen auch die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

(3) Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt, die in besonderem Maße unterschiedlichen Konfliktsituationen ausgesetzt sind, benötigen zusätzliche Unterstützung. Der Arbeitgeber bietet hierzu geeignete Maßnahmen an wie etwa Deeskalationsschulungen, Verhaltenstrainings und Selbstverteidigungskurse und integriert das Thema Sicherheit und Umgang mit Konfliktsituationen in den regelmäßigen Fortbildungsunterricht für diese

Arbeitnehmer und in die Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz.

(4) Bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbesondere im Rahmen der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG, der Beschäftigungssicherung gemäß § 92 a BetrVG und der Berufsbildung gemäß §§ 96 bis 98 BetrVG, und weiterführende unternehmens- bzw. betriebsbezogene Regelungen bleiben hiervon unberührt.

§ 6
Leistungsnachweise und Prüfungen

Während einer Fortbildungsmaßnahme können Leistungsnachweise und Zwischenprüfungen abgenommen werden, an ihrem Ende kann eine Abschlussprüfung stehen.

Unterabschnitt III
Weiterbildung

§ 7
Weiterbildung

Als Weiterbildung gelten Qualifizierungsmaßnahmen, die von Arbeitnehmern freiwillig besucht werden. Die Weiterbildung dient der Erweiterung der fachlichen, sozialen bzw. persönlichen Kompetenzen, ohne unmittelbar für die derzeitige Tätigkeit erforderlich zu sein, und erhöht die künftigen Einsatzmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

§ 8
Unterstützung durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber unterstützt die berufliche Weiterbildung seiner Arbeitnehmer und kann in Abhängigkeit vom bestehenden betrieblichen Interesse die Weiterbildung im Rahmen individueller Fördervereinbarungen zeitlich und / oder finanziell fördern.

(2) Soweit es die betrieblichen Belange zulassen und andere Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden, wird bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit auf die zeitliche Lage von Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Arbeitnehmer freiwillig teilnehmen, Rücksicht genommen. Für eine zeitliche Förderung bestehen unter anderem die Optionen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die vorübergehende Vereinbarung von Teilzeit oder die Verblockung von Teilzeit.

(3) Nehmen Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen teil, die für ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit als förderlich oder im Hinblick auf eine Erhöhung der örtlichen oder beruflichen Mobilität als sachdienlich anerkannt werden, kann der Arbeitgeber die für die Weiterbildungsmaßnahme anfallenden Kosten ganz oder teilweise erstatten, sofern diese nicht von Dritten übernommen werden.

Die finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt auch mit dem Ziel einer langfristigen Mitarbeiterbindung an die Unternehmen des DB Konzerns. Zur Arbeitnehmerbindung können auf individualrechtlicher Ebene Kriterien vereinbart werden, ob und in welchem Umfang bereits geleistete finanzielle Förderungen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten sind.

(4) Die Betriebsparteien können Rahmenregelungen zur Ausgestaltung der zeitlichen und / oder finanziellen Förderung konkreter Weiterbildungsmaßnahmen vereinbaren, die einem besonderen Interesse des Unternehmens dienen.

(5) Lässt sich der Arbeitnehmer zur berufsbegleitenden Weiterbildung im Rahmen einer Förderungsvereinbarung nach § 8 Abschnitt C Kapitel 1 DemografieTV aus seinem Langzeitkonto freistellen, gewährt der Arbeitgeber ihm ab dem 01. April 2017 einen Zuschuss in Höhe von 10 Prozent des Freistellungsentgelts ins Langzeitkonto.

Unterabschnitt IV
Umschulung

(1) Eine Umschulung ist eine Qualifizierung für eine andere als die zuvor ausgeübte oder erlernte Tätigkeit. Umschulungen können im Rahmen aller in den Unterabschnitten I bis III beschriebenen Qualifizierungsformen erfolgen.

(2) Eine Umschulungsmaßnahme eröffnet die Möglichkeit einer Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, wenn die bisherige Tätigkeit, z.B. aufgrund einer dauerhaften Leistungswandlung oder eines anderweitigen dauerhaften Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit, nicht mehr ausgeübt werden kann.

(3) In Kapitel 5 werden wechselseitige Verpflichtungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer konkretisiert, die sich auf solche Qualifizierungsleistungen zur Beschäftigungssicherung beziehen.

Unterabschnitt V
Übergreifende Rahmenbedingungen

§ 9
Qualifizierungs- und Entwicklungsgespräch

Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung des Arbeitnehmers und des Unternehmens ist eine kooperative Maßnahmenplanung zwischen Führungskraft und Arbeitnehmer im Rahmen eines vertrauensvollen Mitarbeiter- und Führungsdialogs. Arbeitnehmer haben deshalb grundsätzlich einen Anspruch auf regelmäßige, alle zwei Jahre durchzuführende Qualifizierungs- und Entwicklungsgespräche, soweit durch die Betriebsparteien auf Unternehmensebene nichts Abweichendes vereinbart ist. Bei Bedarf sind zusätzliche Gespräche zu führen. Ein solcher Bedarf besteht insbesondere, wenn Arbeitnehmer nach längerer Abwesenheit wieder ins Unternehmen zurückkehren. Die Ausgestaltung des Anspruchs erfolgt durch die Betriebsparteien auf Konzernebene.

§ 10
Qualität in der Qualifizierung

(1) Der Arbeitgeber stellt auf betrieblicher Ebene sicher, dass die in der Qualifizierung tätigen Arbeitnehmer den jeweiligen Anforderungen in fachlicher und didaktischer Hinsicht entsprechen. Die im Rahmen der Qualifizierung tätigen Arbeitnehmer sind zur Erhaltung und Erweiterung ihrer fachlichen und pädagogischen Kenntnisse unter anderem entsprechend der gesetzlichen Regelungen zu qualifizieren. Die Dauer der jährlichen Fortbildung richtet sich nach dem jeweiligen Bedarf.

(2) Zur Durchführung der Berufsausbildung halten die Unternehmen geeignete Ausbildungsstätten und qualifiziertes Personal vor.
Bahnaffine Bildungseinrichtungen (z.B. DB Training, Eisenbahnfachschulen / VDEF) können hierbei einbezogen werden. In besonderen Fällen kann Berufsausbildung auch in Kooperation mit anderen Bildungsträgern durchgeführt werden.

(3) Träger von Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages können Unternehmen des DB Konzerns, die Eisenbahnfachschulen oder andere anerkannte Einrichtungen sein.

§ 11
Gestaltung von Lernformen (u.a. E-Learning) und Lernorten

Zur Unterstützung einer stärker an individuellen Bedürfnissen und Lebensphasen orientierten Qualifizierungsbiografie, auch im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sollen Lernformen und Lernorte, soweit betrieblich möglich, individuell ausgestaltet werden. Dabei sollen auch digitale Lernformen (z.B. E-Learning, Blended Learning) eingesetzt werden, die in den Arbeitsprozess eingebunden werden können.
Die Konkretisierung der Rahmenbedingungen für eine individuelle Gestaltung von Lernformen und Lernorten erfolgt durch die Betriebsparteien.

§ 12
Gewährung von Bildungsurlaub

(1) Arbeitnehmer haben einen jährlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für Maßnahmen der allgemeinen und politischen Bildung in Höhe von 5 Tagen. Diese Tage werden auf landesgesetzliche Ansprüche angerechnet.

(2) Eine Bildungsveranstaltung gilt als anerkannt, wenn sie in einem Bundesland oder durch die Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt wurde.

(3) Arbeitnehmer können unabhängig von der landesgesetzlichen Regelung Bildungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr wie folgt übertragen:

Der verbleibende Anspruch auf Bildungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr kann ausschließlich auf das nächstfolgende Kalenderjahr übertragen werden.

Sofern der Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Kalenderjahres keinen oder nicht den kompletten Bildungsurlaub abgewickelt hat, ist die Übertragung bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären.

Wurde im laufenden Kalenderjahr beantragter Bildungsurlaub im Sinne gesetzlicher / tarifvertraglicher Bestimmungen nicht genehmigt, ist dieser Anspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auf das nächstfolgende Kalenderjahr zu übertragen, ohne dass es einer Erklärung des Arbeitnehmers bedarf.

(4) Im Übrigen gelten die jeweiligen Landesgesetze. Sofern der Arbeitnehmer bei einem Betrieb beschäftigt ist, der nicht vom räumlichen Geltungsbereich eines Landesgesetzes über die Gewährung eines Bildungsurlaubs erfasst ist, werden im Übrigen die gesetzlichen Bestimmungen des Bundeslandes Baden-Württemberg angewendet.

§ 13
Dokumentation erworbener Qualifikationen

(1) Die Teilnahme an einer von Unternehmen des DB Konzerns durchgeführten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme ist vom Unternehmen unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer die Teilnahme durch schriftliche Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

(2) Qualifikationen, die während des Bestehens des Berufsausbildungs- / Arbeitsverhältnisses erworben werden, sollen systematisch erfasst und dokumentiert werden. Legen Auszubildende, Dual Studierende oder Arbeitnehmer Nachweise über solche Qualifikationen vor, hat der Arbeitgeber diese in geeigneter Form zu erfassen.

(3) Der Arbeitgeber hat auf Antrag des Arbeitnehmers diesem eine Übersicht seiner vorliegenden Qualifikationsnachweise auszuhändigen.

Kapitel 2
Arbeitszeitgestaltung

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass durch die Besonderheiten im Verkehrs- und Logistiksektor, die Dienstleistung rund um die Uhr in Schicht- und Wechselschichtarbeit zu erbringen, die Arbeitszeitgestaltung insgesamt ein wichtiges Instrument der praktischen Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen darstellt.

Das Thema Arbeitszeitgestaltung steht in engem Zusammenhang mit allen wesentlichen Herausforderungen der Zukunft. Dazu gehört nicht nur die in diesem Kapitel geregelte Förderung einer demografiegerechten Arbeitszeit und die Verantwortung der Betriebspartner bei der Arbeitszeitgestaltung, sondern auch die in Kapitel 3 geregelte demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Biografie im Sinne von Kapitel 4, die Ausrichtung der Arbeit nach den persönlichen Lebensphasen des Arbeitnehmers sowie die Förderung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Unterabschnitt I
Arbeitszeit und Demografie

§ 1
Demografiemodell

(1) Die Gestaltung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern im höheren Lebensalter und insbesondere die Entlastung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsbedingungen eine oft jahrelange besondere Beanspruchung bedeuten, stellt ganz besondere Anforderungen an ein demografiebezogenes Arbeitszeitsystem.

Die Tarifvertragsparteien werden ein langfristig ausgelegtes System gestalten, das langfristig alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter erfasst, aber die notwendigen Differenzierungen hinsichtlich der verschiedenen Altersgruppen zulässt. Dieses System soll kontinuierlich die Anreize verbessern, damit Arbeitnehmer im Verlaufe ihres Berufslebens auch selbst Vorsorge für die berufliche Phase vor dem Renteneintritt treffen können.

(2) In einem ersten Schritt sollen jedoch zunächst Regelungen für eine Startphase von ca. 10 Jahren getroffen werden, deren Fokus auf der Unterstützung von besonders belasteten Arbeitnehmern liegt, die aufgrund ihres Alters nicht mehr im Sinne der Eigenvorsorge ausreichend disponieren können. Zugleich soll diese Startregelung die empirischen Werte liefern, die zeitnahen und kontinuierlichen Verhandlungen über die mögliche Entwicklung eines langfristigen Systems zugrunde gelegt werden können (§ 6).

§ 2
Demografievolumen

Das in § 1 beschriebene System wird aus dem Demografievolumen nach § 2 Kapitel 2 DemografieTV finanziert. Im Hinblick auf das Demografievolumen sind die Bestimmungen des § 2 Kapitel 2 DemografieTV maßgebend.

§ 3
Besondere Teilzeit im Alter

(1) Arbeitnehmer, die

a) das 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2022 vollenden und

b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und

c) zuletzt mindestens 10 Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben oder eine Tätigkeit ausgeübt haben, die von Nachtarbeit geprägt ist,

können die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen und entscheiden, ihre Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten zu reduzieren.

Protokollnotizen:

1. *Regelmäßige Nachtarbeit im Sinne des § 3 Abs. 1 orientiert sich an den Schwellenwerten des Schichtzusatzurlaubs gem. § 40 Abs. 4 FGr-TVe.*

2. *Die Reduzierung der Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten entspricht einer Reduzierung auf 81% der Referenz- bzw. Regelarbeitszeit.*

(2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 in Anspruch nehmen.

(3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI erreicht.

(4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.

(5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens 4 Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich bis zum Ende der Laufzeit nach Abs. 3 bzw. Abs. 4 an seinen Antrag gebunden. Für Härtefälle gilt § 9 Abs. 7 entsprechend.

(6) Arbeitnehmer, die

a) das 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2022 vollenden und

b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und

c) zuletzt mindestens 10 Jahre eine Tätigkeit ausgeübt haben, für die sie im Kalenderjahr mindestens für 80 Stunden Erschwerniszulagen nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen erhalten haben oder überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z.B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind

oder

schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind,

können - unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV - ebenfalls die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen.

Die Abs. 3 bis 5 gelten sinngemäß.

(7) Unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV gilt folgendes:

a) Abweichend von Abs. 1 Buchst. a und Abs. 6 Buchst. a können Arbeitnehmer die besondere Teilzeit im Alter i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen, die bis spätestens 31. Dezember 2022 das 59. Lebensjahr vollenden.

b) Abweichend von Abs. 3 besteht der Anspruch gem. Abs. 1 bzw. Abs. 6 für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet.

§ 4
Entgeltanspruch

Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. § 3 Abs. 1 bis 6 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts, der persönlichen Sicherungszulagen (z.B. pSiZ) sowie des Urlaubsgeldes. Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 bzw. Abs. 6 um 45 Regenerationsschichten in Höhe von 90 % bezahlt.

§ 5
Arbeitszeitgestaltung

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine abweichende Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit getroffen, wird die Arbeitszeitreduzierung in Form des nach § 10 beschriebenen Modells der Blockfreizeit durchgeführt.

Protokollnotiz:

Bei einer abweichenden Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit sind bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung in einer regelmäßigen fünf-Tage-Woche 45 Regenerationsschichten sicherzustellen.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zu Beginn der Teilzeit im Alter vereinbaren, die Freistellung auch vollständig verblockt durchzuführen. In diesem Modell wird das gesamte entsprechende Arbeitszeitvolumen zu Beginn der Teilzeit im Alter geleistet (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend vollständig von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase). In jedem Jahr der Arbeitsphase hat der Arbeitnehmer die Arbeitszeit zu erbringen, die er ohne Reduzierung der Arbeitszeit zu leisten hätte. Die Durchführung des Blockmodells erfolgt über das Instrument Langzeitkonto im Rahmen der entsprechenden Regularien des Lzk-TV.

(3) Die Form der Arbeitszeitgestaltung nach Abs. 1 oder Abs. 2 ist vor Beginn der Teilzeit im Alter zu vereinbaren. Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Form der Arbeitszeitgestaltung zu informieren. Sollte von der vereinbarten Arbeitszeitgestaltung abgewichen werden, so ist die abweichende Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(4) Wird die Arbeitszeitreduzierung im Rahmen eines kontinuierlichen Teilzeitmodells oder im Rahmen des Modells der Blockfreizeit nach § 10 durchgeführt, können Arbeitnehmer für diese teilweise Reduzierung der Arbeitszeit ein bereits vorhandenes Langzeitkonto entsprechend § 5 Abs. 2 Ziff. 1 Buchst. c bzw. § 5 Abs. 2 Ziff. 2 Buchst. a Lzk-TV nutzen.

§ 6
Weiterentwicklung des Systems

Die Weiterentwicklung des Demografiemodells erfolgt im Rahmen der im DemografieTV vereinbarten Prozesse (§ 6 Kapitel 2 Abschnitt C DemografieTV i.V.m. Anhang zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV).

§ 7
Weiterentwicklung Langzeitkonto

Die Tarifvertragsparteien werden in einem gemeinsamen Expertenkreis „Langzeitkonto“ unter Einbeziehung des Wertguthabenfonds Vorschläge für standardisierte „Anspar- und Freistellungsmodelle“ zur Vereinfachung und Unterstützung der operativen Umsetzung des Lzk-TV entwickeln, um die Nutzungsmöglichkeiten für die unter den Geltungsbereich des Lzk-TV fallenden Arbeitnehmer transparenter darzustellen. Dieser Expertenkreis soll auch Vorschläge erarbeiten, welche Zuflussmöglichkeiten außerhalb der Entgelteinbringung etabliert werden können, um das Langzeitkonto für einen zukünftigen persönlichen Freistellungswunsch kontinuierlich nutzen zu können. Einzelheiten der Zielsetzung werden im Anhang zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV geregelt.

§ 8
unbesetzt

Unterabschnitt II
Individuelle Arbeitszeitgestaltung

§ 9
Individuelle Arbeitszeit (Teilzeit)

(1) Die Flexibilität bei der individuellen Vereinbarung der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung. Aufbauend auf den bereits von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Instrumenten soll das Angebot an Teilzeitbeschäftigung insgesamt verbessert werden. Ergänzt werden kann das bestehende System durch die Nutzung zeitlich befristeter Vereinbarungen zur Veränderungen der individuell vereinbarten Arbeitszeit.

(2) Teilzeitarbeit findet oft in einem Umfeld besonderer persönlicher familiärer Verpflichtungen und Verantwortung des Arbeitnehmers statt (vgl. KBV zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Daher sind gerade bei Teilzeitarbeit die persönlichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich über die Fragen der Arbeitszeitgestaltung bereits im Vorfeld der Teilzeitbeschäftigung verständigen (vgl. § 8 TzBfG). Die Arbeitgeber stellen sicher, dass jeder Antrag auf Teilzeit sorgfältig geprüft wird.

(3) Verlangen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass ihr individuell vereinbartes regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von Vollzeit- in Teilzeitarbeit verringert wird, gelten nachfolgende Regelungen:

a) Arbeitnehmer müssen die Verringerung ihrer Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn gegenüber ihrer Führungskraft schriftlich geltend machen. Sie sollen dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

b) Der Verringerung der Arbeitszeit ist zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf - insbesondere die termingerechte Fertigstellung von Projekten, in denen der Arbeitnehmer wesentlich tätig ist - oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

c) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.

d) Ist keine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung erfolgt und hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung nicht spätestens einen Monat vor deren Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und gemäß der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung.

e) Der Arbeitgeber kann die nach Buchst. c oder d festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wurde.

f) Arbeitnehmer können die erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(4) Das Teilzeitarbeitsvolumen (Abs. 3) soll, sofern keine sachlichen Gründe eine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünschen Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, sind sie auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

(5) Der Wunsch von Teilzeitarbeitnehmern, ihre Teilzeitarbeit wieder der Vollzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.

(6) Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens nach zwei Wochen - das jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers mitzuteilen.

(7) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.

(8) Die Regelungen des TzBfG bleiben unberührt.

(9) Gegenüber Arbeitnehmern in Wechselschichtarbeit, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und keinen Anspruch nach § 3 Abs. 1 haben, kann eine gewünschte Reduzierung der individuellen Arbeitszeit um bis zu 20% von der Referenz- bzw. Regelarbeitszeit vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden, soweit bei der Arbeitszeitverteilung die betrieblichen Interessen berücksichtigt sind.

§ 10
Modell „Blockfreizeit"

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll das Teilzeitmodell „Blockfreizeit" angeboten werden.

Protokollnotiz:

Im Gegensatz zu den üblichen Teilzeitmodellen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder Kombination von beidem) arbeitet der Arbeitnehmer in den Arbeitsphasen wie ein „Vollzeitarbeitnehmer". Die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung wird durch sog. Blockfreizeiten (freie Tage) im Abrechnungszeitraum sichergestellt. Die Blockfreizeiten sollen analog zur Urlaubsplanung bereits im Vorjahr vereinbart und festgelegt werden (bspw. auch für Arbeitnehmer in Wechselschicht- und Nachtarbeit).

Beispiel:
Der Arbeitnehmer vereinbart eine Arbeitszeitreduzierung von 10% (entspricht im Modell „Reduktion Arbeitstage" einer durchschnittlichen 4,5 Tage Woche). Bei 52 Wochen im Jahr und unter Berücksichtigung von 6 Wochen Urlaub ergeben sich im Modell Blockfreizeit 23 freie Tage im Jahr, deren Lage im Vorjahr bereits vereinbart werden soll.

Unterabschnitt III
Arbeitszeitgestaltung der Betriebspartner

§ 11
Arbeitszeitgestaltung der Betriebspartner

(1) Die Betriebspartner erfüllen mit der konkreten Arbeitszeitgestaltung für die Arbeitnehmer einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der unter Abschnitt B genannten Ziele. Daher sind die im betrieblichen Mitbestimmungsprozess beteiligten Betriebspartner insbesondere im Bereich von Wechselschicht-, Nachtarbeit und/oder Rufbereitschaft aufgefordert, gemeinsam Instrumente zu vereinbaren, welche die Ausrichtung der Arbeitszeitgestaltung an den folgenden Zielen und Interessen in regelmäßigen Zeitabschnitten evaluiert und ggf. Veränderungspotential aufzeigt (z.B. im Rahmen gemeinsam vereinbarter betrieblicher Arbeitszeitprojekte):

- Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung *(Definition s.u.)*
- Berücksichtigung aktueller arbeitsmedizinischer Erkenntnisse bzgl. des Zusammenspiels von Lebensalter und Schicht- bzw. Nachtarbeit und zu persönlichen Arbeitszeittypen (chronobiologische Prägung)
- Berücksichtigung neuer Arbeitsmethoden
- Sicherstellung der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (Planung von Weiterbildungszeiten)
- Berücksichtigung der tatsächlichen Belastung innerhalb der Arbeitszeit
- Förderung von Teilzeit und der Selbstdisposition des Arbeitsortes
- Steuerung und Kontrolle der Arbeitszeitkonten auch innerhalb des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kommunikation zwischen den Beteiligten; Erhöhung Transparenz über Jaz-Stand)
- Sicherstellung des Personaleinsatzes im betrieblich notwendigen Umfang auch unter Wahrung einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung

Protokollnotizen:

1. *Instrumente können beispielsweise sein:*

   - *Verabredung der Berücksichtigung von persönlichen Verteilungswünschen bei der Arbeitszeitgestaltung*
     oder
   - *unterschiedliche Dienstplanmuster – z.B. frühschichtlastig, nachtschichtlastig oder*
   - *geringere/höhere Planungsstabilität auch aus Sicht des Arbeitnehmers*
     oder
   - *individuelle Einsatzpläne*

2. *Definition Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung:*

   Unter dem Begriff der „Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung" verstehen die Tarifvertragsparteien die durch einen abgestimmten betrieblichen Prozess systematische Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse und Situationen des Arbeitnehmers bei der konkreten Arbeitszeitplanung. Bei der Ausgestaltung dieses Prozesses liegen dabei die betrieblichen Regelungsschwerpunkte bei der

   - *Festlegung von Kommunikationsprozessen zwischen den Betriebspartnern,*
   - *Einbindung der Arbeitnehmer (z.B. Erfragung der persönlichen Bedürfnisse bzw. Einbindung in den Planungsprozess),*
   - *Berücksichtigung der persönlichen Arbeitnehmerinteressen im Mitbestimmungsprozess und*

- *Herstellung von Transparenz bei der Abwägung verschiedener Interessenlagen und Interessenkollisionen.*

(2) Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass das Mitbestimmungsrecht durch die tarifvertraglichen Bestimmungen ausdrücklich gestärkt und nicht eingeschränkt wird und somit über diese Regelungen hinausgehende betriebliche soziale Gestaltung der Dienst- und Einsatzplanung vereinbart werden können. Insofern stellen diese Tarifregelungen in Verbindung mit den gesetzlichen Bestimmungen keinen abschließenden Rahmen für die betriebliche Arbeitszeit- und Personalplanung dar. Im Rahmen des betrieblichen Mitbestimmungsverfahrens können entsprechende Regelungen vereinbart werden. Es ist der Wunsch der Tarifvertragsparteien, dass die Betriebsparteien die Arbeitszeit vor dem Hintergrund der genannten Themen insgesamt passgenauer gestalten, als es auf tarifvertraglicher Ebene möglich ist.

(3) Die Abweichungsmöglichkeit des Abs. 2 steht unter dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien sind frühzeitig vor dem geplanten Abschluss einer Vereinbarung nach Abs. 2 durch die Betriebsparteien über die angestrebten Inhalte der Vereinbarung zu informieren. Die Betriebsparteien können erst dann eine Vereinbarung nach Abs. 2 schließen, wenn beide Tarifvertragsparteien der Überzeugung sind, dass die betriebliche Regelung den Zielen des DemografieTV zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung entspricht. Betriebliche Vereinbarungen sind, wenn sie erstmalig gefasst werden, befristet für zwei Jahre abzuschließen.
Im Anschluss daran findet eine gemeinsame Evaluation statt. Fällt die Evaluation positiv aus, können die Tarifvertragsparteien die betriebliche Vereinbarung dauerhaft für gültig erklären.

Protokollnotizen:

1. *Arbeitszeitverteilungsregelungen und Regelungsspielräume im Sinne dieser Regelungen sind zum Beispiel:*

   - *Regelungen über die Anzahl von Nachtschichten in Folge bzw. Anzahl von Nachtschichten in einem Bezugszeitraum*
   - *Anzahl von Folgeschichten hintereinander*
   - *Lage, Dauer und Anzahl von Ruhetagen (z.B. Kalendertagbezug)*
   - *Maximale Höchstarbeitszeit in einem festgelegten Bezugszeitraum*
   - *Ausgleichsfristen bei Verkürzung von Ruhezeiten*
   - *Allgemeine Regelungen zur grundsätzlichen Gleichverteilung (bspw. bei Nachtarbeit)*

2. *Für neu eingereichte betriebliche AZ-Modelle können jeweils besondere Laufzeiten vereinbart werden.*"

(4) Die Vereinbarung einer Unterschreitung einer tarifvertraglichen Mindestnorm nach Abs. 2 kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.

(5) Im Rahmen der zwischen den Tarifvertragsparteien verabredeten Gespräche zum DemografieTV werden die Erfahrungen aus dem betrieblichen Gestaltungsprozess bewertet und über eine Weiterführung und/oder Anpassung des Prozesses entschieden.

§ 12
Kollektive Arbeitszeitreduzierung zur Beschäftigungssicherung

(1) Zur Sicherung der Beschäftigung können die Betriebspartner für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder Gruppen von Arbeitnehmern in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder in einem einvernehmlich vereinbarten Interessenausgleich eine von der jeweiligen Referenz- oder Regelarbeitszeit abweichende niedrigere Arbeitszeit vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gem. §§ 112 Abs. 2 bis 5, 112a BetrVG.

(2) Die Laufzeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach Abs. 1 ist auf maximal 3 Jahre begrenzt. Sie endet ohne Nachwirkung, wenn sie nicht einvernehmlich neu abgeschlossen bzw. verlängert wird.

(3) Die Betriebspartner können ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Regelarbeitszeit auf bis zu 1.827 Std. pro Jahr bzw. 35 Std. pro Woche unter entsprechend proportionaler Anpassung des Entgelts reduzieren.

(4) Der Arbeitnehmer hat bei einer kollektiven Arbeitszeitreduzierung der Betriebspartner Anspruch auf einen monatlichen Entgeltausgleich. Dieser beträgt bei einer Reduzierung

bis zur 1.984. Stunde	jeweils 20 %
von der 1.983. bis zur 1.931. Stunde	jeweils 30 %
von der 1.930. bis zur 1.879. Stunde	jeweils 40 %
von der 1.878. bis zur 1.827. Stunde	jeweils 50 %
darüber hinaus	jeweils 50 %

des Differenzbetrags zwischen dem bisherigen individuellen Monatstabellenentgelt und dem sich nach der proportionalen Anpassung ergebenden individuellen Monatstabellenentgelt.

(5) Vereinbaren die Betriebspartner eine Reduzierung der Regelarbeitszeit unterhalb der 1.827 Std. pro Jahr / 35 Std. pro Woche kann diese erst wirksam werden, wenn die abschlussreife freiwillige Betriebsvereinbarung den zuständigen Tarifpartnern durch die Betriebspartner angezeigt wurde und die Tarifpartner innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zuleitung kein Veto einlegen. Wurde von einer Tarifvertragspartei ein Veto eingelegt, steht die gesamte Betriebsvereinbarung unter dem ausdrücklichen Zustimmungsvorbehalt aller zuständigen Tarifvertragsparteien.

(6) Die Betriebspartner können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann, abweichend von den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren,

a) das Wahlrecht des Arbeitnehmers auf Zulagen oder Zeitzuschläge für Überzeit oder Mehrarbeit auszusetzen und die Form der tarifvertraglichen Bewertung auf eine zu beschränken,

b) die jährliche Zuwendung, das Urlaubgeld oder entsprechende sonstige Leistungen ganz oder teilweise monatlich ratierlich auszuzahlen.

(7) Will der Arbeitgeber aufgrund der Beschäftigungssituation des Betriebs eine kollektive Arbeitszeitreduzierung erreichen, um Beschäftigungssicherung zu bewirken, so hat er dem Betriebsrat einen detaillierten Plan vorzulegen und mit ihm darüber zu beraten (Beschäftigungssicherungsplan).

Der Betriebsrat kann ebenso einen Beschäftigungssicherungsplan vorlegen und mit dem Arbeitgeber beraten.

(8) Der Arbeitgeber hat im Beschäftigungssicherungsplan konkret darzulegen,

a) welche Beschäftigung sichernden Folgen sich aus der nach der Öffnungsklausel zulässigen betrieblichen Reduzierung der Arbeitszeit ergeben,

b) ob und in welchem Umfang aufgrund der bestehenden Personalplanung personelle Maßnahmen erforderlich sind,

c) in welchem Umfang dem Verlust von Arbeitsplätzen durch die Reduzierung der Arbeitszeit begegnet werden kann,

d) wie konkret die abweichende Regelung der Arbeitszeit gestaltet werden soll.

Sieht der Beschäftigungssicherungsplan keine einheitliche Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer des Betriebs vor, so hat der Arbeitgeber die Differenzierung zu begründen und darzulegen.

(9) Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu einer Einigung, so können beide Seiten einen paritätisch (arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig) besetzten Ausschuss auf der Ebene der DB AG und des Konzernbetriebsrats anrufen. Der Ausschuss soll innerhalb einer Frist von höchstens 2 Wochen nach Anrufung durch eine Partei zusammentreten. Er prüft den Vorgang nach Anhörung der Betriebspartner und versucht, eine gütliche Einigung herbeizuführen.

§ 13
Kollektive Arbeitszeiterhöhung

(1) Die Betriebspartner können für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder Gruppen von Arbeitnehmern in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine von der jeweiligen Referenz- oder Regelarbeitszeit abweichende höhere Arbeitszeit vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gem. §§ 112 Abs. 2 bis 5, 112a BetrVG.

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber aufgrund der Beschäftigungssituation des Betriebs die Arbeitszeit kollektiv zu erhöhen, so hat er dem Betriebsrat einen detaillierten Plan vorzulegen und mit ihm darüber zu beraten (Beschäftigungsplan). Im Beschäftigungsplan hat der Arbeitgeber insbesondere darzulegen,

a) wie die aktuelle Beschäftigungssituation aussieht,

b) für welche Dauer die Erhöhung der Arbeitszeit vorgesehen ist,

c) welche weiteren Maßnahmen im Zusammenhang mit der Beschäftigungssituation durchgeführt werden sollen,

d) wie konkret die abweichende Regelung der Arbeitszeit gestaltet werden soll.

Sieht der Beschäftigungsplan keine einheitliche Erhöhung der Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer des Betriebs vor, so hat der Arbeitgeber die Differenzierung zu begründen und darzulegen.

(3) Die Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung ist auf maximal 2 Jahre begrenzt. Sie endet ohne Nachwirkung, wenn sie nicht einvernehmlich neu abgeschlossen bzw. verlängert wird.

(4) Die Betriebspartner können ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Regelarbeitszeit um bis zu 104 Std. pro Jahr bzw. 2 Std. pro Woche unter entsprechend proportionaler Anpassung des Entgelts erhöhen.

Dabei können sie die Regelarbeitszeit über die ansonsten tarifvertraglich geregelte Höchstarbeitszeit (z.B. Obergrenze eines Vollzeitkorridors) nur dann anheben, wenn sie für diese Stunden neben der tariflichen Überzeitzulage einen Zuschlag regeln, der gemeinsam mit der Überzeitzulage in die Langzeitkonten der Arbeitnehmer einzubringen ist.

(5) Vereinbaren die Betriebspartner eine darüber hinausgehende Erhöhung der Regelarbeitszeit kann diese erst wirksam werden, wenn die abschlussreife Betriebsvereinbarung den zuständigen Tarifvertragsparteien durch die Betriebspartner angezeigt wurde und die Tarifvertragsparteien innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zuleitung kein Veto einlegen. Wurde von einer Tarifvertragspartei ein Veto eingelegt, steht die gesamte Betriebsvereinbarung unter dem Zustimmungsvorbehalt aller zuständigen Tarifvertragsparteien.

Kapitel 3
Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements

Um die Fähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers zu stärken, seine eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, haben sich die Parteien zum Ziel gesetzt, verbindliche Leitlinien für eine demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements nach dem Prinzip der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen.

Im Vordergrund dieses Kapitels stehen präventiv ausgerichtete Maßnahmen, die dem Erhalt und der Verbesserung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit dienen. Hierzu zählen Angebote zur Gesundheitsförderung und Sozialberatung ebenso wie Prozesse und Projekte zu einer ergonomiegerechten Optimierung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplatzgestaltung.

Die an den spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Unternehmen und Beschäftigten orientierte Konkretisierung und Umsetzung solcher Maßnahmen obliegt den Unternehmen.

Im Rahmen der demografiefesten Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements werden die Unternehmen weiterhin auf die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Betrieblichen Sozialeinrichtungen der Bahn setzen und gezielt auch auf die Kompetenz der Betriebsärzte zurückgreifen. Angebote der Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien ergänzen die zur Verfügung stehenden Maßnahmen.

§ 1
Arbeitsorganisation alterns- und altersgerecht gestalten

(1) Eine alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation kann in Abhängigkeit von den ausgeübten Tätigkeiten auch durch die Einrichtung altersgemischter Teams nachhaltig gefördert werden. Altersgemischte Teams nutzen die beruflichen Stärken von Arbeitnehmern in ihren jeweiligen Lebensphasen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Weitergabe von Erfahrungswissen. Die Betriebsparteien sollen im Rahmen der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung den Bedarf einer Einrichtung altersgemischter Teams kontinuierlich prüfen und verstärkt auf eine systematische Weitergabe von Erfahrungswissen achten.

(2) Sowohl die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel als auch das Verhalten des einzelnen Arbeitnehmers im Arbeitsprozess können sich auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit auswirken. Im Rahmen von Gefährdungs- und Arbeitsplatzanalysen sollen in betrieblichen Modellprojekten physisch und psychisch besonders belastende Arbeitsplätze auf wirksame und wirtschaftlich tragfähige Möglichkeiten einer Optimierung der Arbeitsergonomie hin untersucht werden. Dies geschieht insbesondere mit dem Ziel, die Gestaltung des Arbeitsplatzes und das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer im Sinne einer langfristigen Bewahrung der Beschäftigungsfähigkeit positiv zu beeinflussen.

Die Tarifvertragsparteien werden sich im Rahmen der Evaluierung der Umsetzung dieser Grundsatzregelung über die Ergebnisse dieser Modellprojekte austauschen.

(3) Bei der Entwicklung und Einführung neuer Techniken und bei der Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsmittel und -methoden, sollen künftig in verstärktem Maße Aspekte der Auswirkungen auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer mit berücksichtigt werden. Hierauf im Einzelfall hinzuwirken, obliegt den Betriebspartnern auf Unternehmensebene.

§ 2
Tauglichkeit und Eignung erhalten

(1) Viele Arbeitnehmer der Unternehmen müssen hohe Tauglichkeits- und Eignungsanforderungen erfüllen, um ihre Tätigkeit ausüben zu dürfen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen können zur Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit führen. Deshalb sind die Arbeitnehmer in besonderem Maße gefordert, Angebote zur Gesundheitsförderung und zur Bewahrung ihrer Tauglichkeit und Eignung wahrzunehmen.

(2) Im Kapitel 5 werden u.a. die Voraussetzungen und Prozesse im Zusammenhang mit der Sicherheit der Beschäftigung bei dauerhafter Leistungswandlung geregelt. Ein verbindlicher Prozess zum Umgang mit befristet leistungsgewandelten Mitarbeitern ist dagegen bisher nicht etabliert. Ein solcher Prozess ist nach gemeinsamer Auffassung der Parteien jedoch notwendig, um eine zeitnahe Wiederherstellung der Tauglichkeit effektiv zu unterstützen und ggf. einen angemessenen anderweitigen Einsatz in der Phase der eingeschränkten Tauglichkeit zu erleichtern. Die Parteien wirken daher einvernehmlich auf die Ausgestaltung eines solchen Prozesses auf Konzernebene unter Einbindung der zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer hin.

§ 3
Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördern

(1) Der DB Konzern bietet Präventionsprogramme zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und -motivation besonders belasteter und insbesondere auch älterer Arbeitnehmer an, die auf deren konkrete, betriebliche Arbeitsbedingungen abgestimmt sind. Ein wichtiges Element der Gestaltung dieser Programme ist auch die Aufklärung über wissenschaftliche Erkenntnisse zur Entwicklung der Leistungs- und Lernfähigkeit im Alter, mit dem Ziel, überholte Altersbilder abzubauen und die Motivation insbesondere älterer Arbeitnehmer zur Wahrnehmung solcher Angebote und zur Entwicklung eigener Aktivitäten zu unterstützen.

(2) Der DB Konzern wird auch Auszubildende bereits für die Bedeutung des Erhalts ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihre Eigenverantwortung in diesem Zusammenhang sensibilisieren. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen auch Aspekte der Gesundheitsförderung in betriebliche Ausbildungspläne aufgenommen werden. Die Einzelheiten sind jeweils betrieblich auszugestalten.

(3) Voraussetzung für den Erfolg solcher Programme ist insbesondere eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Auszubildenden für bestehende Risikofaktoren sowie ihre Bereitschaft zur Reflexion ihrer Lebensgewohnheiten. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden sind aufgefordert, angebotene Maßnahmen wahrzunehmen und kontinuierlich zum Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit beizutragen.

(4) Der DB Konzern bietet vorrangig in Kooperation mit betrieblichen Sozialeinrichtungen und mit Sozialpartnern allen Arbeitnehmern anonyme, individuelle Beratungsleistungen an, die bei der Bewältigung persönlicher, familiärer, gesundheitlicher, sozialer oder beruflicher Probleme unterstützen.

(5) Einzelne Programme und Pilotprojekte werden im Rahmen der vereinbarten Evaluierung durch die Tarifvertragsparteien gemeinsam mit den Betriebs- bzw. Sozialpartnern ausgewertet.

Kapitel 4
Vereinbarkeit von Beruf und Biografie

Berufliches Engagement und persönliche Entwicklung im Beruf mit der individuellen Ausprägung der verschiedenen Lebensphasen in Einklang zu bringen, ist eine wesentliche Herausforderung für Arbeitnehmer und Führungskräfte.

Die Personalpolitik des DB Konzerns ist auch an den Grundwerten der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit ausgerichtet und setzt einen wesentlichen Schwerpunkt bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Biografie.

Instrumente wie Telearbeit und Familienpflegezeit, Elternzeit und Elternurlaub, Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sowie Perspektivgespräche im Verlauf der Berufsbiografie sollen neben den in den Kapiteln 1 bis 3 beschriebenen Gestaltungsoptionen (z.B. Förderung der Teilzeitarbeit) hierzu einen weiteren Beitrag leisten.

§ 1
Mobile Arbeit
(alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort), betriebsdisponierte mobile Tätigkeiten)

Die Mobile Arbeit ist in Abschnitt III des TV Arbeit 4.0 Bus 2018 EVG geregelt.

§ 2
Familienpflegezeit

(1) Die Freistellungsmöglichkeiten entsprechend des Modells der gesetzlichen Familienpflegezeit werden auch in den Unternehmen angeboten.

(2) Die Ausgestaltung der Regelungen zur Familienpflegezeit erfolgt im Rahmen einer Konzernbetriebsvereinbarung.

§ 3
Elternzeit, Elternurlaub und Pflegezeit

(1) Für die Gewährung von Elternurlaub im Anschluss an die Elternzeit gelten die jeweiligen unternehmensspezifischen Regelungen. Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, in vom Geltungsbereich erfassten Unternehmen, in denen vergleichbare Bestimmungen nicht bestehen, im Zuge der jeweils nächsten anstehenden Tarifrunde entsprechende Regelungen zu schaffen.

(2) Arbeitnehmer, die aufgrund von Elternzeit, Elternurlaub oder Pflegezeit ihre Tätigkeit zeitweise unterbrechen, sollen auch während dieser Zeit über wichtige Entwicklungen im Betrieb informiert werden. In diesem Zusammenhang können Patenmodelle und Gesprächsangebote während dieser Zeit der Unterbrechung sinnvolle Unterstützung bieten. Die weitere Ausgestaltung solcher Regelungen erfolgt im Rahmen einer Konzernbetriebsvereinbarung.

§ 4
Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege

Der DB Konzern unterstützt seine Beschäftigten durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen bei der Kinderbetreuung und bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger in Kooperation mit seinen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern. In diesem Zusammenhang fördert der DB Konzern in Kooperation mit seinen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern an Unternehmensstandorten mit besonderen Versorgungsengpässen das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

§ 5
Perspektivgespräche

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer während des gesamten Berufslebens ist ein wichtiges Ziel, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam verfolgen, um den Veränderungen durch den demografischen Wandel Rechnung zu tragen. Durch ein Perspektivgespräch kann Arbeitnehmern eine rechtzeitige Unterstützung systematisch angeboten werden. Sie können ein solches vertrauliches Gespräch eigeninitiativ und anonym vereinbaren und in diesem Rahmen zu berufsphasenbezogenen Themen, insbesondere im Sinne der perspektivischen Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, beraten werden.

§ 6
Chancengleichheit bei der Qualifizierung

Die Rahmenbedingungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen für Arbeitnehmer, die aufgrund der Wahrnehmung besonderer Familienpflichten die Teilnahme an einer erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme nur mit großem Aufwand einrichten könnten, förderlich gestaltet werden. Dazu gehören die vorrangige Nutzung geeigneter wohnortnaher Qualifizierungsangebote und die Unterstützung durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen bei der Kinderbetreuung und bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger in Kooperation mit Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern.

Kapitel 4a
Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern

§ 1
Grundsätzlichkeit zur Zeitarbeit im DB Konzern

Das personalpolitische Instrument Zeitarbeit erfordert im Sinne des unter Abschnitt B I. 2. formulierten gemeinsamen Verständnisses eine hohe Flexibilität in der Anwendbarkeit. Dies gilt auch hinsichtlich der Gestaltung der Überlassungszeiträume. Diese lassen sich nicht starr regeln, sondern müssen auf den jeweiligen Bedarf des Entleihers möglichst flexibel anpassbar sein. Es besteht zugleich Einvernehmen, dass durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern keine Regelbeschäftigung verdrängt werden darf.

§ 2
Überlassungshöchstdauer und Übernahmeangebote

(1) Durch Konzernbetriebsvereinbarung, Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung kann für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Diese kann neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten.

(2) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Konzernbetriebsvereinbarung, Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung über Abs. 1 hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Tarifvertrags zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

Protokollnotizen

1. *Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass diese Bestimmung zur Überlassungshöchstdauer und zu Übernahmeangeboten repräsentativ für die Branche der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister ist.*

2. *Eine zeitliche Bestimmung zur Überlassungshöchstdauer wird erstmals am 01. April 2017 in Gang gesetzt.*

Kapitel 4b
Besonderer Rechtsschutz

(1) Der Arbeitnehmer mit Kundenkontakt (d.h. mit Tragepflicht oder -berechtigung für Unternehmensbekleidung bzw. DB Arbeitskleidung) erhält durch den Arbeitgeber die notwendige Unterstützung, um zivilrechtliche Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstanden sind (z.B. durch gewalttätige Übergriffe oder bei Eisenbahnunfällen) gegenüber Dritten sachgerecht durchsetzen zu können.

(2) Dies umfasst die Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem geeigneten Rechtsbeistand. Erstattungsfähig sind die erforderlichen Kosten der Rechtsberatung und Rechtsverfolgung. Hierzu zählen die Gebühren von Rechtsanwälten nach dem RVG für die außergerichtliche und gerichtliche Wahrnehmung der rechtlichen Interessen, die jeweiligen Gerichtskosten und Kosten für gerichtliche bestellte Sachverständige. Das gilt für alle Instanzen.

(3) Etwaige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile des Arbeitnehmers durch die Gewährung des Rechtsschutzes werden durch den Arbeitgeber ausgeglichen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Kapitel 5
Sicherheit der Beschäftigung

§ 1
Gegenstand und Grundsatz

(1) Die Sicherheit der Beschäftigung hat in den Unternehmen des DB Konzerns eine lange und erfolgreiche Tradition. Sie fortzusetzen und die zum Konzernarbeitsmarkt geschaffenen Regelungen weiterzuführen und so zu gestalten, dass sie den demografischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen Rechnung trägt, ist ein wichtiges Ziel dieses Tarifvertrages. Dies gilt insbesondere für die KBV Konzernarbeitsmarkt einschließlich ihrer Regelungen zum Kontrahierungsgebot.

(2) Er regelt deshalb Grundsätze, Ansprüche und Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern in den Unternehmen, wenn eine vom Arbeitgeber veranlasste betriebliche Maßnahme zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führt oder auf Grund einer dauerhaften Leistungswandlung die bisherige Beschäftigung nicht mehr ausgeführt werden kann.

§ 2
Einzelregelungen

Zur Verwirklichung des in § 1 beschriebenen Grundsatzes sind die Arbeitnehmer in den Schutz einbezogen, wenn und solange sie in dem von den Tarifvertragsparteien vorausgesetzten Umfang an der ihnen zugesagten Unterstützung mitwirken.

In diesem Abschnitt werden die Grundlagen für diesen Schutz geregelt. Die Verfahren sowie die Ansprüche und Verpflichtungen im Einzelnen werden detailliert im ***Anhang*** *zu Abschnitt C Kapitel 5* zu diesem Tarifvertrag abgebildet. Der ***Anhang*** ist Gegenstand dieses DemografieTV Bus.

§ 3
Voraussetzungen und Umfang des Schutzes

(1) Die ordentliche Beendigungskündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat, ist ausgeschlossen. Dies gilt auch, wenn der Kündigungsgrund auf dem Verlust von Leistungen beruht, insbesondere beim Verlust von Ausschreibungen im Öffentlichen Straßenpersonennahverkehr (ÖSPV).

(2) Abs. 1 gilt ebenso für die ordentliche personenbedingte Beendigungskündigung, die auf den Verlust oder der Einschränkung der Leistungsfähigkeit (dauerhafte Leistungswandlung) zurückzuführen ist. Dies gilt auch dann, wenn die Einschränkung auf einem anerkannten Arbeitsunfall bzw. einer anerkannten Berufskrankheit beruht, der/die auf die Tätigkeit bei einem Unternehmen des DB Konzerns zurückzuführen ist.

(3) Die in Abs. 1 und 2 geregelten Kündigungseinschränkungen sind aufschiebend durch den Abschluss eines Neuorientierungsvertrages bedingt. Einzelheiten sind im ***Anhang*** geregelt.

(4) Sind die Kündigungseinschränkungen nicht wirksam geworden, so ist die ordentliche Kündigung aus den ursprünglich vorliegenden betrieblichen oder personenbedingten Gründen nicht mehr ausgeschlossen.

§ 4
Zusammenwirken der Arbeitgeber

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

1. Im Verlauf des im ***Anhang*** geregelten Verfahrens bleibt der bisherige Arbeitgeber während der ersten drei Phasen arbeitsvertraglich gebunden. Dies gilt zunächst für die betriebsspezifische Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a), jedoch auch für die Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b), während der die DB JobService GmbH dem Arbeitsvertrag beigetreten 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 im ***Anhang*** geregelten Verfahren sukzessive zurück- und auf die DB JobService GmbH übergeht.

2. Die DB JobService GmbH tritt dem Vertrag zu Beginn der Orientierungsphase 1 bei und bleibt von nun an unbefristet an ihn gebunden. Vorher unterstützt sie den bisherigen Arbeitgeber in der betriebsspezifischen Phase, 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. 3 geregelten Schutz sowie Grundlage für das in § 4 geregelte Zusammenwirken der beiden Arbeitgeber ist der Abschluss eines Neuorientierungsvertrages, dessen Abschluss dem Arbeitnehmer am Ende der betriebsspezifischen Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a) angeboten wird. 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 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. 5 ein.

2. Dem Vertragsangebot geht die persönliche Mitteilung an den Arbeitnehmer voraus, dass er vom Beschäftigungswegfall betroffen ist. Dies ist der Fall, sobald die Möglichkeit zur Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers bereits entfallen ist oder ihr Wegfall nach dem Ergebnis der in der betriebsspezifischen Phase getroffenen Entscheidungen eintreten wird. Die persönliche Mitteilung erfolgt im Falle betriebsbedingter Gründe nicht vor Abschluss der sozialen Auswahl und im Falle von Ausschreibungsverlusten nicht früher als sechs Monate vor der Beendigung des laufenden Verkehrsvertrages. Im Falle dauerhafter Leistungswandlung erfolgt sie nicht vor Ablauf von drei Monaten nach dem Beginn des BEM-I.

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

3. Die Kündigungseinschränkungen bleiben im weiteren Verlauf bestehen, wenn und solange der Arbeitnehmer die von ihm erwartete Mitwirkung erbringt. Andernfalls entfallen sie nur, wenn die im ***Anhang*** geregelten Bedingungen hierfür gegeben sind.

§ 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 vier Phasen gegliedert.

   a) Die **betriebsspezifische Phase** liegt alleine in der Verantwortung des bisherigen Arbeitgebers. Ihre Dauer folgt den betrieblichen Bedürfnissen. Während dieser Phase laufen die innerbetrieblichen Informationsprozesse nach BetrVG ab. Im Falle dauerhafter Leistungswandlung beginnt das BEM-I. Die DB JobService GmbH unterstützt den bisherigen Arbeitgeber, tritt in dieser Phase jedoch noch nicht selbst als Arbeitgeber bei. Die betriebsspezifische Phase endet mit dem Inkrafttreten des Neuorientierungsvertrags.

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

   Erhält der Arbeitnehmer während der Dauer des BEM-I keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Krankengeldzuschuss oder sonstige entsprechende Leistungen und erfüllt er die ihm obliegenden Mitwirkungspflichten des BEM-I, so erhält er über Unterabs. 2 hinaus für die Dauer des BEM-I Entgelt. Erfüllt der Arbeitnehmer die ihm obliegenden Mitwirkungspflichten nicht, entfällt dieser Anspruch. In diesen Fällen findet § 3 Abs. 5 Anhang zu Abschn. C Kap. 5 sinngemäß Anwendung.

   b) Auf die betriebsspezifische Phase folgt die **Orientierungsphase 1**. 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.

   Die Orientierungsphase 1 beginnt mit dem Inkrafttreten des gem. § 5 Abs.1 abgeschlossenen Neuorientierungsvertrages und dauert 9 Monate.

   Gemäß dem Neuorientierungsvertrag ist der Arbeitnehmer nunmehr 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 des ***Anhangs*** 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 des ***Anhangs*** 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.

Im Übrigen besteht Einvernehmen, dass die in den Kap. 1 bis 4 DemografieTV Bus für die Unterstützung und Weiterentwicklung von Arbeitnehmern vereinbarten Grundlagen besonders im Zusammenhang mit den im ***Anhang*** vereinbarten Verfahren zu beachten sind. Dies gilt vornehmlich auch für Maßnahmen, die sich auf die Anpassung des Arbeitsplatzes an das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers beziehen.

§ 7
Beschäftigungsbedingungen

1. Während der betriebsspezifischen Phase und der Orientierungsphase 1 gelten die für den Arbeitnehmer im bisherigen Arbeitsverhältnis anwendbaren Bestimmungen tarifvertraglicher und individualrechtlicher Art unverändert fort, soweit nicht ausdrücklich Abweichendes geregelt ist, insbesondere insoweit, als sie die Verpflichtungen in der Orientierungsphase 1 bzw. die Folgen von Pflichtverletzungen regeln. Kündigungsbestimmungen nach anderen Tarifregelungen gelten mit der Maßgabe der §§ 3 bis 5.

2. Während der Orientierungsphase 2 und der Integrationsphase gelten ausschließlich die im ***Anhang*** geregelten Tarifbestimmungen. Sie ersetzen die im bisherigen Arbeitsverhältnis gültigen Tarifregelungen, soweit nicht ausdrücklich auf diese verwiesen oder ihre Fortgeltung geregelt ist. Besonders wichtige Bestimmungen sind:

a) Die Zumutbarkeit einer Regelbeschäftigung ist nur gegeben, wenn sie zugleich nach drei Kriterien, nämlich dem Inhalt und der Art der Tätigkeit, den örtlich-räumlichen Bedingungen und der tariflichen Bezahlung der Tätigkeit zumutbar ist.

b) Das Entgelt wird aus dem ehemaligen Entgelt (Referenzentgelt) abgeleitet und beträgt in der Orientierungsphase 2 für Arbeitnehmer 85 % des Referenzentgelts. In der Integrationsphase beträgt das Entgelt einheitlich 80 % des Referenzentgelts. Die Jahresarbeitszeit beträgt 2.036 Stunden.

§ 8
Verpflichtungen der Arbeitgeber

1. Die dem bisherigen Arbeitgeber in der betriebsspezifischen Phase obliegenden Verpflichtungen sind nicht Gegenstand dieses Tarifvertrages. 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.

2. Der Arbeitnehmer hat in allen Phasen Anspruch auf Durchführung der für seine Vermittlung in eine Regelbeschäftigung erforderlichen Maßnahmen. Dazu gehört neben einer umfassenden Information zur Situation im Konzernarbeitsmarkt, den Entwicklungsleistungen und Ansprüchen, der von ihm verlangten Mitwirkung auch die Unterrichtung über mögliche Instrumente für eigene Entwicklungsaktivitäten. Ebenso ist der Arbeitnehmer über mögliche Regel- und Integrationsbeschäftigungen und alle sonstigen für die persönliche Weiterentwicklung wichtigen Maßnahmen zu unterrichten.

3. Um eine möglichst qualifikationsgerechte Regelbeschäftigung beim ehemaligen Betrieb bzw. Unternehmen anbieten zu können, sind Arbeitnehmer in den Orientierungsphasen nach den gleichen Grundsätzen wie noch im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

§ 9
Mitwirkung des Arbeitnehmers

1. Der nach diesem Tarifvertrag zugesagte Schutz setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aktiv an der Umsetzung der notwendigen Verfahren mitwirkt. Die wesentlichen Mitwirkungshandlungen sind neben dem Abschluss des in § 5 genannten Neuorientierungsvertrages die Übernahme einer gem. den Bestimmungen des ***Anhangs*** zumutbaren Regelbeschäftigung bzw. einer zumutbaren Integrationsbeschäftigung. Der Arbeitnehmer ist ebenso verpflichtet, an den übrigen, im ***Anhang*** geregelten und für die Neuorientierung vorgesehenen Maßnahmen mitzuwirken. Arbeitnehmer mit einer Kündigungseinschränkung gem. § 3 Abs. 2 sind verpflichtet, am betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM-I) teilzunehmen.

2. Die Kündigungseinschränkungen bleiben in dem in § 5 geregelten Rahmen bestehen, wenn und solange der Arbeitnehmer die von ihm erwartete Mitwirkung erbringt. Andernfalls entfallen sie nur, wenn die im ***Anhang*** detailliert geregelten Bedingungen hierfür gegeben sind.

§ 10
Ausgleichs- und Mobilitätsleistungen sowie Abfindungen

1. Die Arbeitnehmer haben bei Annahme einer neuen Regelbeschäftigung Anspruch auf Ausgleichs- und Mobilitätsleistungen. Sie gleichen die Nachteile aus, die mit einer Veränderung des Arbeitsortes unvermeidlich verbunden sind.

2. In besonderen Fällen haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Dies gilt nicht, wenn das Ausscheiden nach Wegfall der Kündigungseinschränkungen infolge fehlender Mitwirkung erfolgt.

3. Die Voraussetzungen und die Höhe der Leistungen nach Abs. 1 und 2 sind detailliert im ***Anhang*** geregelt.

Abschnitt D
Schlussbestimmungen

§ 1
Rechtsnatur der Abschnitte

Mit dem DemografieTV Bus haben die Sozialpartner eine Gesamtregelung für die wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre geschaffen. Innerhalb dieses Zusammenhangs besitzen die Abschnitte A und B einerseits und der Abschnitt C andererseits aus rechtlichen Gründen eine unterschiedliche Rechtsnatur.

1. Die DB Regio AG ist nicht als Tarifvertragspartei, wohl aber als Sozialpartner und Konzerngesellschaft beteiligt. Die Abschnitte A und B sind deshalb nicht als normativ wirkende Bestimmungen nach dem TVG gestaltet.

2. Demgegenüber haben die einzelnen Kapitel des Abschnitts C jeweils den Charakter eines Tarifvertrages, der teilweise normative Regelungen und teilweise obligatorische Bestimmungen besitzt. Jedes Kapitel gilt unabhängig von Inhalt, Bestand und künftiger Entwicklung der übrigen Kapitel als eigener Tarifvertrag.

§ 2
Betrieblicher Geltungsbereich

Die Abschnitte, A, B und C gelten in allen in der Anlage genannten Unternehmen.

Protokollnotiz:

Die Regelungen von Abschnitt C Kap. 5 finden keine Anwendung auf Betriebe oder Unternehmen, die im Rahmen eines Betriebsübergangs bzw. Unternehmensverkaufs auf ein nicht zum DB Konzern gehörendes Unternehmen übergehen.

Der Arbeitnehmer hat jedoch nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Erwerber einen nachwirkenden Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, sofern er seine Beschäftigung innerhalb von 6 Jahren nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses beim Erwerber rationalisierungsbedingt verliert. Auf sein Verlangen wird er in die Vermittlungsaktivitäten der DB JobService GmbH einbezogen. Die DB JobService GmbH ist verpflichtet, während einer Dauer von bis zu 12 Monaten nach Antragstellung zu versuchen, den Arbeitnehmer in eine geeignete Beschäftigungsmöglichkeit innerhalb des DB Konzerns zu vermitteln.

Solche Arbeitnehmer haben während der Vermittlungsdauer bei gleicher Eignung Vorrang vor anderen externen Bewerbern entsprechend § 10 Abs. 2 Buchst. g) des Anhangs zu Abschnitt C Kap. 5.

§ 3
Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich der Abschnitte A und B erfasst alle Arbeitnehmer in den unter den betrieblichen Geltungsbereich fallenden Unternehmen.

Der Abschnitt C erfasst alle Arbeitnehmer in den unter den betrieblichen Geltungsbereich fallenden Unternehmen soweit sie vom persönlichen Geltungsbereich des für das jeweilige Unternehmen geltenden BasisTV bzw. Rahmen-/Manteltarifvertrag erfasst sind.

Protokollnotiz:

Unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die dem KSchG unterliegen, jedoch noch nicht mindestens 2 Jahre in einem unter den persönlichen Geltungsbereich des Abschnitts C Kap. 5 fallenden Unternehmen beschäftigt sind, wird auf Verlangen im Rahmen der üblichen Verfahren der DB JobService GmbH eine neue Regelbeschäftigung gesucht.

§ 3a
Besonderer Geltungsbereich DB JobService GmbH

Soweit nach Maßgabe der §§ 2 und 3 ein Arbeitsverhältnis in der Orientierungsphase 1 dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags unterfällt, verbleibt das Arbeitsverhältnis auch für den weiteren Verlauf der Neuorientierung in dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags.

Insoweit erstreckt sich der betriebliche Geltungsbereich nach Wirksamwerden des Neuorientierungsvertrags zur Umsetzung der Beschäftigungssicherung nach Abschnitt C Kapitel 5 und dem Anhang zu Abschnitt C Kapitel 5 für diesen Arbeitnehmer auch auf die DB JobService GmbH.

§ 4
Laufzeit Abschnitte A und B

Die Abschnitte A und B treten am 01. März 2021 in Kraft. Für sie wird keine Laufzeit vereinbart, weil die Tarif- und Sozialpartner in den dort verabredeten Verhaltensregeln genügend Spielraum für Gespräche und Verhandlungen über Änderungen geschaffen haben. Es gehört zu den Grundlagen dieser Regelungen, dass sie bei geänderten Verhältnissen jederzeit zum Gegenstand der vereinbarten fairen und offenen Dialoge werden können.

§ 5
Laufzeiten Abschnitt C

Für die Laufzeit der einzelnen Kapitel des Abschnitts C gilt:

1. Die fünf Kapitel des Abschnitts C treten am 01. März 2021 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 3 Abschnitt C Kap. 2 und § 19 Abs. 2 Buchst. a Anhang zu Abschnitt C Kapitel 5 am 01. Januar 2021 in Kraft.

2. Im Übrigen sind die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 und 3 des Abschnitts D DemografieTV maßgebend, als dass Kündigungen von Bestimmungen des DemografieTV vom 17. September 2020 unmittelbar auch Kündigungen der korrespondieren Bestimmungen dieses Tarifvertrages bewirken. Dies gilt auch in Bezug auf Nachwirkungen.

§ 6
Verhältnis zu anderen Kollektivregelungen

1. Die in den Kapiteln des Abschnitts C geregelten Tarifverträge sind unter Beachtung der in Abschnitt A und B geregelten Grundsätze anzuwenden und danach auszulegen.

2. Die in den Kapiteln des Abschnitts C geregelten Tarifverträge gehen den Regeln in anderen Tarifverträgen vor, wenn und soweit Widersprüche oder Abweichungen einzelner Bestimmungen auftreten sollten.

   Satz 1 gilt nicht, wenn die konkurrierende Regelung Teil eines nur für ein Unternehmen anwendbaren Tarifvertrages der Tarifvertragsparteien ist. In diesem Fall geht die gesamte unternehmensspezifische Regelung dem Tarifvertrag gem. Abschnitt C vor. Bestehen Zweifel oder kommt es durch die Anwendung der unternehmensspezifischen Regelung aus Sicht einer Partei zur Benachteiligung der Arbeitnehmer dieses Unternehmens, so gilt § 8 Abs. 2.

3. Soweit in den Kapiteln des Abschnitts C Öffnungsklauseln geregelt sind, gelten diese im Zusammenhang mit anderen Tarifverträgen unmittelbar in gleicher Weise als wenn sie Gegenstand des anderen Tarifvertrages wären und gehen insoweit dessen Bestimmungen vor. Der entsprechende Tarifvertrag wird hierdurch im Übrigen nicht geändert. Insbesondere bleibt seine Laufzeit unverändert oder durch die Kündigung des in Abschnitt C geregelten Tarifvertrages unberührt.

4. Für das Verhältnis zwischen den in Abschnitt C geregelten Tarifverträgen und den bei ihrem Inkrafttreten bestehenden Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich die §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 BetrVG. Sollte der danach bestehende Vorrang der Regelungen des Abschnitt C DemografieTV aus Sicht einer Tarifvertragspartei dazu führen, dass betriebsverfassungsrechtliche Positionen eingeschränkt werden, deren Aufrechterhaltung unter Berücksichtigung der in diesem DemografieTV vereinbarten Dispositionen geboten ist, so gilt § 8 Abs. 2. Bis zum Abschluss des Verfahrens bleibt die Betriebsvereinbarung wirksam.

§ 7
Informationsaustausch/Verhandlungsverpflichtung

Im Hinblick auf Informationsaustausch und Verhandlungsverpflichtung gelten die im Rahmen des DemografieTV vereinbarten Prozesse (§ 7 Abschnitt D DemografieTV).

§ 8
Konfliktlösung

Die Konfliktlösung erfolgt im Rahmen der im DemografieTV vereinbarten Prozesse (§ 8 Abschnitt D DemografieTV).

§ 9
Ersetzen des DemografieTV Bus vom 14. Dezember 2018

Dieser Tarifvertrag ersetzt den DemografieTV Bus vom 14. Dezember 2018.

§ 10
Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam oder undurchführbar sein bzw. werden, so bleibt hiervon die Wirksamkeit des Tarifvertrages im Übrigen unberührt. Die Tarifvertragsparteien sind binnen 2 Monaten verpflichtet, unwirksame oder undurchführbare Bestimmungen in gutem Glauben in gemeinsamen Verhandlungen unter Wahrung des sozialen Friedens durch neue Regelungen zu ersetzen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommen, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn gewollt hätten, wenn sie bereits bei Abschluss des Tarifvertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der betroffenen Bestimmung erkannt hätten.

Berlin/Frankfurt am Main, 17. September 2020

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE)

.....

.....

Für die Gewerkschaft

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

DB Regio AG

.....

Anlage
zu Abschnitt D DemografieTV Bus

Busunternehmen, in denen der DemografieTV Bus gilt
BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH
BVO Busverkehr Ostwestfalen GmbH
BVR Busverkehr Rheinland GmbH
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - *(Geschäftsfeld Bus und Querschnittaufgaben der Geschäftsleitung Ulm)*
Hanekamp Busreisen GmbH (HAB)
NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH
Omnibusverkehr Franken GmbH (OVF)
ORN Omnibusverkehr Rhein-Nahe GmbH
RBO Regionalbus Ostbayern GmbH
Regional Bus Stuttgart GmbH RBS
Regionalbus Braunschweig GmbH -RBB-
Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA)
Regionalverkehr Oberbayern GmbH (RVO)
RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH
SBG SüdbadenBus GmbH
Verkehrsgesellschaft mbH Untermain -VU-
WB Westfalen Bus GmbH
Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB)

Für die DB JobService GmbH gilt der DemografieTV Bus eingeschränkt nach Maßgabe des § 3a Abschnitt D DemografieTV Bus.

Anhang
zu Abschnitt B II. DemografieTV Bus

Verhaltenskodex zur Umsetzung und Anwendung des DemografieTV Bus

Der DemografieTV Bus beschreitet neue Wege der Zusammenarbeit zwischen den Tarifvertragsparteien im Sinne einer zukunftsorientierten, demografiefesten Personal-, Sozial- und Tarifpolitik. Er eröffnet den Betriebsparteien zur Erreichung dieses Ziels zusätzliche Gestaltungsspielräume durch die Öffnung einzelner Bestimmungen für dezentrale Lösungen. Diese Öffnungen sollen es ermöglichen, auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtete und flexible betriebliche Regelungen zu schaffen, die für den einzelnen Arbeitnehmer mehr Optionen zur Mitgestaltung seiner Beschäftigungsbedingungen bieten.

Um den Geist des DemografieTV Bus in diesem Sinne weiterzutragen und zu verstetigen, verabreden die Tarifvertragsparteien, bei seiner Umsetzung und Anwendung zusammenzuwirken und gemeinsame Veranstaltungen für Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/-innen zur Vermittlung und Vertiefung der Regelungsinhalte des DemografieTV durchzuführen.

Die Betriebsparteien sind gehalten, die durch den DemografieTV Bus geschaffenen Öffnungen in einem offenen, fairen und vertrauensvollen Dialog zur Gestaltung von differenzierten betrieblichen Regelungen zu nutzen, die einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes herstellen.

In diesem betrieblichen Prozess gelten die folgenden Grundsätze:

1. Die grundsätzlichen Vorgaben des DemografieTV Bus und die gesetzlichen Rahmenbedingungen geben die Grenzen des Gestaltungsspielraums vor.

2. Im Vordergrund stehen bewusst differenzierte betriebliche Lösungen, nicht bundesweite Standards. Die Entscheidungskompetenz für solche Regelungen liegt dementsprechend auf der betrieblichen Ebene.

3. Soweit zur Ausgestaltung konkreter Maßnahmen zielführend, sollen einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen im Vorfeld eingebunden bzw. befragt werden. Dies gilt vor allem bei der Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, um mehr Transparenz über die verschiedenen individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu erhalten.

4. Vertreter/innen der Tarifvertragsparteien können bei Bedarf als Mediatoren oder Experten genutzt werden.

5. Erfahrungen und neue Erkenntnisse aus der Umsetzung neu geschaffener Regelungen sollen nach einer festzulegenden Erprobungszeit in die Weiterentwicklung von Vereinbarungen einfließen.

6. Durch eine geeignete gemeinsame Kommunikation werden die betroffenen Arbeitnehmer über die vereinbarten Maßnahmen informiert.

Anhang
zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV Bus

Grundsätze zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Abschnitt C Kap. 2

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der in Abschnitt C Kap. 2 DemografieTV-Bus getroffenen Vereinbarungen erfolgt im Rahmen der im Anhang zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV getroffenen Regelungen.

Anhang
zu Abschnitt C Kapitel 5 DemografieTV Bus

Sicherheit der Beschäftigung

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 Kündigungseinschränkung

§ 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 unbesetzt

§ 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 unbesetzt

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 40 Anrechnungsbestimmungen

§ 41 Abgaben und Beiträge

§ 42 Sonstige Regelungen

§ 43 Arbeitsrechtsstreitigkeiten

§ 44 Ausschlussfrist

§ 45 Mitwirkung der Interessenvertretungen bei Arbeitgeberwechsel

§ 46 Begriffsdefinitionen

§ 47 Gültigkeit und Dauer

Anlage

Abfindungsmatrix

Abschnitt I
Grundlagen und Grundsätze

§ 1
Gegenstand des Anhangs

Der in diesem Anhang vereinbarte Tarifvertrag ergänzt Abschnitt C, Kapitel 5 des DemografieTV Bus vom 14. Dezember 2018. Er ist Teil des DemografieTV Bus und regelt im Einzelnen, wie die Sicherheit der Beschäftigung in den Busgesellschaften der DB Regio AG konkret gestaltet wird.

§ 2
Geltungsbereich

Geltungsbereich und Laufzeit dieses Anhangs bestimmen sich nach §§ 2, 3 Abs. 2 und 5 Abs. 3 Abschnitt D DemografieTV. 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. *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.*

2. *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 Beendigungskündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat, ist ausgeschlossen. Dies gilt auch, wenn der Kündigungsgrund auf dem Verlust von Leistungen beruht, insbesondere beim Verlust von Ausschreibungen im Öffentlichen Straßenpersonennahverkehr (ÖSPV).

   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. *Maßgebend ist der jeweils maßgebende Zeitpunkt des tatsächlichen Beschäftigungswegfalls.*

   1. *Arbeitnehmer, die Kündigungsschutz nach dem KSchG erworben haben und deren Arbeitsvertrag noch nicht 2 Jahre bestanden hat, nehmen auf Verlangen an der Vorvermittlung teil, auch wenn ihnen kein Neuorientierungsvertrag angeboten wird.*

   2. *Vorzeiten, die ohne Unterbrechung bei anderen Busgesellschaften der DB Regio AG erworben wurden, werden i. S. d. Abs. 1 erkannt.*

2. Abs. 1 gilt ebenso für die ordentliche personenbedingte Beendigungskündigung, die auf den Verlust oder der Einschränkung der Leistungsfähigkeit (dauerhafte Leistungswandlung) zurückzuführen ist. Dies gilt auch dann, wenn die Einschränkung auf einem anerkannten Arbeitsunfall bzw. einer anerkannten Berufskrankheit beruht, der/die auf die Tätigkeit bei einem Unternehmen des DB Konzerns zurückzuführen ist.

3. Die in Abs. 1 und 2 geregelten Kündigungseinschränkungen sind aufschiebend bedingt. Die zunächst bestehende Anwartschaft wird als Schutzrecht erst mit Abschluss des Neuorientierungsvertrages gem. § 5 Abs. 1 wirksam.

4. Sind die Kündigungseinschränkungen nicht wirksam geworden, so ist die ordentliche Kündigung aus den ursprünglich vorliegenden betrieblichen oder personenbedingten Gründen nicht mehr ausgeschlossen.

§ 4
Zusammenwirken der Arbeitgeber

Der dem Arbeitnehmer nach § 3 zustehende Schutz ist im Sinne einer im DemografieTV 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 ersten drei Phasen arbeitsvertraglich gebunden. Dies gilt zunächst für die betriebsspezifische Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a), jedoch auch für die Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b), während der die DB JobService GmbH dem Arbeitsvertrag beigetreten 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. Die DB JobService GmbH tritt dem Vertrag zu Beginn der Orientierungsphase 1 bei und bleibt von nun an unbefristet an ihn gebunden. Vorher unterstützt sie den bisherigen Arbeitgeber in der betriebsspezifischen Phase, 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. 2 geregelten Schutz sowie Grundlage für das in § 4 geregelte Zusammenwirken der beiden Arbeitgeber ist der Abschluss eines Neuorientierungsvertrages, dessen Abschluss dem Arbeitnehmer am Ende der betriebsspezifischen Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a) angeboten wird. 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 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. 3 ein.

2. Dem Vertragsangebot geht die persönliche Mitteilung an den Arbeitnehmer voraus, dass er vom Beschäftigungswegfall betroffen ist. Dies ist der Fall, sobald die Möglichkeit zur Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers bereits entfallen ist oder ihr Wegfall nach dem Ergebnis der in der betriebsspezifischen Phase getroffenen Entscheidungen eintreten wird. Die persönliche Mitteilung erfolgt im Falle betriebsbedingter Gründe nicht vor Abschluss der sozialen Auswahl und im Falle von Ausschreibungsverlusten nicht früher als sechs Monate vor der Beendigung des laufenden Verkehrsvertrages. Im Falle dauerhafter Leistungswandlung erfolgt sie nicht vor Ablauf von drei Monaten nach dem Beginn des BEM-I.

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

3. Die Kündigungseinschränkungen 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 vier Phasen gegliedert.

   a) Die **betriebsspezifische Phase** liegt alleine in der Verantwortung des bisherigen Arbeitgebers. Ihre Dauer folgt den betrieblichen Bedürfnissen. Während dieser Phase laufen die innerbetrieblichen Informationsprozesse nach BetrVG ab. Im Falle dauerhafter Leistungswandlung beginnt das BEM-I. Die DB JobService GmbH unterstützt den bisherigen Arbeitgeber, tritt in dieser Phase jedoch noch nicht selbst als Arbeitgeber bei. Die betriebsspezifische Phase endet mit dem Inkrafttreten des Neuorientierungsvertrags.

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

   b) Auf die betriebsspezifische Phase folgt die **Orientierungsphase 1**. 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.

      Die Orientierungsphase 1 beginnt mit dem Inkrafttreten des gem. § 5 Abs.1 abgeschlossenen Neuorientierungsvertrages und dauert 9 Monate.

Gemäß dem Neuorientierungsvertrag ist der Arbeitnehmer nunmehr 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.

e) 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.

Im Übrigen besteht Einvernehmen, dass die in Abschnitt C Kap. 1 bis 4 DemografieTV Bus für die Unterstützung und Weiterentwicklung von Arbeitnehmern vereinbarten Grundlagen besonders im Zusammenhang mit den in diesem Anhang vereinbarten Verfahren zu beachten sind. Dies gilt vornehmlich auch für Maßnahmen, die sich auf die Anpassung des Arbeitsplatzes an das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers beziehen.

§ 7
Beschäftigungsbedingungen

1. Während der betriebsspezifischen Phase (§ 6 Abs. 1 Buchst. a) 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 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 Rationalisierungsmaßnahme oder dauerhafter Leistungswandlung 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 Tarifvertrag 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 bei Abschluss eines Änderungsvertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber aufgrund 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 Kündigungseinschränkung

1. Die Kündigungseinschränkungen (§ 3 Abs. 1 und 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 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 Kündigungseinschränkung 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 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) Eine neue Regelbeschäftigung ist 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.

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.

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 schwerwiegende soziale Gründe die Unzumutbarkeit begründen, so ist dies im Zusammenhang mit der evtl. 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 schwerwiegende 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.

§ 16
Zumutbarkeit der Bezahlung der Tätigkeit

1. a) Kann Arbeitnehmern, auf die § 3 Abs. 3 nicht anzuwenden ist, eine nach § 13 zumutbare Regelbeschäftigung angeboten werden, und führt diese zu einer Minderung des Entgelts, so sind die neuen Bedingungen insgesamt zumutbar im Sinne dieses Anhangs, wenn dem Arbeitnehmer ein einmaliger Abgeltungsbetrag nach Abs. 3 bezahlt wird. Damit ist die Zumutbarkeit hinsichtlich des tariflichen Entgelts hergestellt.

   b) Abweichend von Buchst. a ist für dauerhaft leistungsgewandelte Arbeitnehmer, auf die § 3 Abs. 3 nicht anzuwenden ist, nach dem tariflichen Entgelt jede Regelbeschäftigung zumutbar.

2. Zur Ermittlung einer Minderung des Entgelts im Sinne von Abs. 1 Buchst. a wird jeweils die Summe aus dem 13-fachen des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (mit Ausnahme persönlicher Sicherungszulagen, z.B. pSiZ) zuzüglich 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, Urlaubsgeld, ist dies entsprechend zu berücksichtigen.

   Die Zumutbarkeit gilt als nicht gegeben, wenn eine ermittelte Minderung bei einem bisherigen Monatstabellenentgelt von

	ab 01. Juli 2020	**ab 01. Januar 2022**	
- bis zu	2.491,47 EUR	2.528,84 EUR	10 %
- über	2.491,47 EUR bis zu 3.613,68 EUR	2.528,84 EUR bis zu 3.667,89 EUR	15 %
- über	3.613,68 EUR bis zu 4.735,17 EUR	3.667,89 EUR bis zu 4.806,20 EUR	20 % und
- über	4.735,17 EUR	4.806,20 EUR	25 %

   überschreitet.

   Das geminderte Monatstabellenentgelt darf in jedem Falle nicht das geminderte Monatstabellenentgelt des nächstniedrigeren Entgeltbereichs unterschreiten.

   Die v.g. Beträge werden bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 4a zum FGr 6-TV) 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:

   a) 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 die in Unternehmen geltenden Tarifsysteme Jahresentgelte vor, gilt als Monatstabellenentgelt im Sinne von Unterabs. 1 Satz 1 ein Zwölftel des Jahrestabellenentgelts.

   b) 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 rationalisierungsbedingten Entgeltminderungen (auch solche, die in anderen Tarifverträgen zu entsprechenden Sachverhalten geregelt sind) beziehen, pauschal abgegolten.

   c) Ist die angebotene Regelbeschäftigung nach Abs. 1 nicht zumutbar, nimmt der Arbeitnehmer das Angebot dennoch an, so steht ihm das 1,5-fache des Abgeltungsanspruchs nach Buchst. b zu.

Protokollnotiz:

Abs. 3 findet auch in den Fällen einer Standortverlagerung Anwendung.

§ 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 Zugrundelegen 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.

Protokollnotiz:

§ 17 findet auch in den Fällen einer Standortverlagerung Anwendung.

§ 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.

Protokollnotiz:

§ 18 findet auch in den Fällen einer Standortverlagerung Anwendung.

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.

(2) a) Im Übrigen finden Abschnitt III BasisTV und Abschnitt VI FGr 6-TV Anwendung.

Protokollnotizen:

1. Abweichend von den übrigen Bestimmungen zum Wahlrecht nach §§ 37a bis c FGr-TVe bzw. entsprechender Bestimmungen in anderen Tarifverträgen endet die Wahl des Arbeitnehmers mit Ablauf der Orientierungsphase 1.

2. Zu Beginn der Orientierungsphase 2 kann der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nach §§ 37a bis c FGr 6-TV für die Gesamtdauer der Orientierungsphase 2 und der Integrationsphase einmalig ausüben.

3. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für das

a) Modell "Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)" nach § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 6-TV, erfolgt eine Anpassung des Referenzentgelts im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden,

b) Modell "Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)" nach § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 6-TV, erfolgt eine Anpassung des Referenzentgelts im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden.

Satz 1 gilt in Bezug auf die Anpassung des Referenzentgelts auch in den Fällen, in denen sich der Arbeitnehmer für die Kombination nach § 37c Abs. 4 FGr 6-TV (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub verbunden mit einer Arbeitszeitreduktion um 52 Stunden/Jahr) entscheidet.

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 ratierlich ausgezahlt werden.

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) Tarifliches Urlaubsgeld oder entsprechende Zahlungen, das der Arbeitnehmer im letzten, dem Abschluss des Neuorientierungsvertrages vorausgehenden Kalenderjahr erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt hätte.

d) Bei Gewährung einer persönlichen Besitzstandszulage (pSiZ) ist diese zu berücksichtigen. Gegebenenfalls erfolgt eine 13. Zahlung der pSiZ.

Protokollnotiz

Die Berechnung des Referenzentgelts erfolgt unter Außerachtlassung der §§ 37a bis c FGr-TVe bzw. entsprechender Bestimmungen in anderen Tarifverträgen.

(3) Zeitlich befristete Zulagen zur Entgeltsicherung 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 4 zum FGr 6-TV) 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.

(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.

§ 21
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts gelten §§ 30 und 31 BasisTV sinngemäß.

§ 22
Tätigkeitsbezogene Zulagen

(1) Neben der Integrationsvergütung erhält der Arbeitnehmer die tätigkeitsbezogenen Zulagen und Zuschläge nach Abschnitt III FGr 6-TV.

Protokollnotiz:

Für Tätigkeiten außerhalb des FGr 6-TV gilt § 6 Abs. 3 Buchst. b FGr 6-TV.

(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 § 40 Abs. 5 Nr. 1 FGr 6-TV 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:

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

Darüber hinaus finden die in FGr 6-TV vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung; dies gilt entsprechend für Zulagen außerhalb des FGr 6-TV.

(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 BasisTV) 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 BasisTV) 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 BasisTV) 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. In der Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b) gelten die für die jeweilige Gesellschaft gültigen Bestimmungen.

§ 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 § 8 FGr-TVe und § 14 bAV-TV EVG. 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 einheitlich der Abschnitt IV bAV-TV EVG 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 Anwendung, die für das jeweilige Unternehmen maßgebend sind. Wird ein Unternehmen nicht vom Geltungsbereich des Abschnitt IV bAV-TV EVG erfasst, werden die Beiträge zur AGbAV - in sinngemäßer Anwendung des Abschnitt IV bAV-TV EVG - nach Ablauf des Arbeitsvertrages zur Integrationsbeschäftigung rückwirkend durch die DB JobService GmbH an die DEVK Pensionsfonds-AG abgeführt.

(3) a) Die Dotierung des Pensionsfonds richtet sich nach der Dotierung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung des vorherigen Arbeitgebers, wenn diese höher war als die Dotierung nach dem Abschnitt IV bAV-TV EVG. Entgeltorientierte Systeme (Leistungszusagen) werden nicht berücksichtigt. 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 Altersversorgung 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 unterhaltsberechtigte 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 Tarifvertrags erfassten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtigte 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
unbesetzt

§ 30
Klarstellungsregelung

Das Urlaubgeld, die jährliche Zuwendung und diesen entsprechende Zahlungen sind bei der Ermittlung des Referenzentgelts berücksichtigt. Insoweit erfolgt die Zahlung unterjährig ratierlich. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien keine weiteren Ansprüche auf Zahlung eines Urlaubsgeldes oder einer jährlichen Zuwendung bzw. eine diesen entsprechende Leistung vereinbart.

Protokollnotizen:

1. ***Urlaubsgeld***

   Hatte der Arbeitnehmer vor Beginn der Orientierungsphase 2 Anspruch auf ein Urlaubsgeld, findet hinsichtlich der Ermittlung des Urlaubsgeldes § 6 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

2. ***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 BasisTV.

(4) War der Arbeitnehmer vor Beginn der Orientierungsphase 2 in eine Entgeltgruppe mit Stufensystematik eingruppiert und erfolgt aufgrund einer neuen Regelbeschäftigung die Eingruppierung im gleichen Tarifsystem, 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, 10, 14 bis 20, 24 bis 26 BasisTV, Anhang zum BasisTV, § 7 Abs. 10 TV Arbeit 4.0 EVG 2018 i.V.m. Anlage 3 zum TV Arbeit 4.0 EVG 2018

(2) Hatte der Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Orientierungsphase 2 Ansprüche aus dem KEUTV bzw. Abschnitt II bAV-TV EVG oder Lzk-TV 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 22 BasisTV Anwendung, soweit in diesem Abschnitt nichts Abweichendes geregelt ist.

   Protokollnotiz:

   Dem freien zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne des § 22 Abs. 2 Buchst. a BasisTV steht eine Beschäftigungsmöglichkeit bei der DB JobService GmbH gleich.

2. Die ordentliche Kündigung aus den ursprünglich vorliegenden betrieblichen oder personenbedingten Gründen ist nur nach Wegfall der Kündigungseinschränkungen (§ 3 Abs. 1 und 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 Tarifvertrag nicht eingeschränkt. Dies gilt auch für das Recht zur außerordentlichen Kündigung mit der Maßgabe der in § 5 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV zum Ausdruck kommenden rechtlichen Wertung.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Rente wegen Erwerbsminderung zu beantragen, wenn während der Laufzeit der 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 erfolgversprechend 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 Rentenantrag zu stellen.

Abschnitt V
Abfindungsregelung

§ 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 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 angemessen berücksichtigen. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren haben unbeschadet evtl. Ansprüche aus § 112 BetrVG keinen Anspruch nach diesem Anhang.

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 Nachtarbeit 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 des Urlaubsgeldes, 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 ausgesprochene betriebsbedingte Beendigungskündigung

   a) auf der Ablehnung des Abschlusses eines Neuorientierungsvertrages aus billigenswerten 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) auf der Ablehnung des Abschlusses eines Neuorientierungsvertrages nach Widerspruch gegen einen Betriebsübergang bzw. nach Ablehnung einer Weiterbeschäftigung, die dem Arbeitnehmer auf der Grundlage eines kollektivrechtlich geregelten, nach VO EU 1370/2007 angeordneten bzw. in einem Tariftreuegesetz geregelten Anspruchs beim Vorliegen eines Betreiberwechsels im Öffentlichen Straßenpersonennahverkehr (ÖSPV) bei einem nicht zum DB Konzern gehörenden Arbeitgeber angeboten worden war, so besteht der Abfindungsanspruch in Höhe von 25 %,

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 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 JobService 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 Vertragsabschusses 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.

3. Die nach Abs. 1 und 2 mögliche Abfindung kann auch in anderen Fällen als beim betriebsbedingten Abschluss eines Neuorientierungsvertrages vereinbart werden.

§ 39
unbesetzt

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 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 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. Leistungsgewandelte Arbeitnehmer

Leistungsgewandelte Arbeitnehmer im Sinne des DemografieTV sind Arbeitnehmer, die dauerhaft aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrer bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit in Folge einer betriebsärztlichen Feststellung eingesetzt werden können. Dabei bedeutet dauerhaft, dass nach betriebsärztlicher Feststellung eine Wiederherstellung der Einsetzbarkeit innerhalb von 2 Jahren nicht wahrscheinlich ist.

4. BEM-I

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement zur Integration ist die auf arbeitgeberseitigen Auftrag an die DB JobService GmbH hin erfolgende Prüfung der Integrations- und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für dauerhaft leistungsgewandelte Arbeitnehmer auf der Grundlage der jeweiligen Richtlinie. Das Einverständnis des Arbeitnehmers ist erforderlich.

§ 47
Gültigkeit und Dauer

(1) Für die Gültigkeit und Dauer gelten die Bestimmungen zur Gültigkeit und Dauer des Abschnitts D DemografieTV Bus.

(2) Sollten Bestimmungen dieses 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.

Anlage
zum Anhang zu Abschnitt C Kapitel 5 DemografieTV Bus

Abfindungsmatrix

Zeile	Lebensjahre	Betriebszugehörigkeit (jeweils volle Jahre)									
		über 2 bis 5	6 bis 10	11 bis 15	16 bis 20	21 bis 25	26 bis 30	31 bis 35	36 bis 40	41 bis 45	ab 46
1	ab 51	9.900 €	10.900 €	11.900 €	12.900 €	14.100 €	15.300 €	16.500 €	17.700 €	18.900 €	20.100 €
2	40 bis 50	7.000 €	8.000 €	9.000 €	10.000 €	11.200 €	12.400 €	13.600 €	14.800 €		
3	30 bis 39	4.300 €	5.300 €	6.300 €	7.300 €	8.500 €					
4	bis 29	2.300 €	3.300 €	4.300 €							

Anlage und Anhänge zum DemografieTV Bus vom 17. September 2020

Die dem DemografieTV Bus angefügten Anlage und Anhänge sind als Tarifregelung Bestandteil des DemografieTV Bus. Dies sind:

Anlage

Anlage zu Abschnitt D DemografieTV Bus: Unternehmen gemäß § 2 Abschnitt D DemografieTV Bus

Anhänge

- Anhang zu Abschnitt B.II. DemografieTV Bus: Verhaltenskodex zur Umsetzung und Anwendung des DemografieTV Bus;
- Anhang zu Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV Bus: Grundsätze zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Abschnitt C Kap. 2;
- Anhang zu Abschnitt C Kapitel 5 DemografieTV Bus: Sicherheit der Beschäftigung

Berlin/Frankfurt am Main, den 17. September 2020

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE)

.....

.....

Für die Gewerkschaft

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand