

**Einführungs-Tarifvertrag
für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse
im Rahmen eines Betriebsübergangs
von der DB AG auf die GBM Gleisbaumechanik Branden-
burg/H. GmbH übergehen
(EinfTV-GBM GmbH)**

Inhalt:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Vorzeiten
- § 3 Persönliche Zulage (PZÜ)
- § 4 Kinderbezogene persönliche Zulage (PZÜ-K)
- § 5 Eingruppierung der übergeleiteten Arbeitnehmer
- § 6 Kündigungsbeschränkung
- § 7 Altersversorgung
- § 8 Krankengeldzuschuß
- § 9 Sozialverträgliche Abmilderung von Nachteilen aus Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen
- § 10 Ausgleich für auftretende Nachteile
- § 11 Gültigkeit und Dauer; Außerkrafttreten kollektiver Regelungen und Vereinbarungen
- § 12 Schlussbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der GBM Gleisbaumechanik Brandenburg/H. GmbH (MTV-GBM GmbH)“ fallen, deren Arbeitsverhältnisse gemäß § 613 a BGB von der DB AG auf die GBM GmbH übergehen.
- (2) Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf die Arbeitnehmer, die nach dem Betriebsübergang von der DB AG auf die GBM GmbH bei der GBM GmbH ausscheiden und wieder eingestellt werden.

§ 2 Vorzeiten

- (1) Als Betriebszugehörigkeit nach § 3 MTV-GBM GmbH werden auch die Zeiten berücksichtigt, die die DB AG vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages angerechnet hat.
- (2) Für die Berechnung der Kündigungsfristen nach § 5 MTV-GBM GmbH werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres liegen, berücksichtigt.

§ 3 Persönliche Zulage (PZÜ)

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine PZÜ in Höhe des Betrags, den er bei der DB AG am Tag des Betriebsübergangs nach den tariflichen Bestimmungen der DB AG erhalten hätte; Abs. 2 gilt darüber hinaus.

Die PZÜ wird nach den Bestimmungen der Abs. 2 bis 4 fortgeschrieben.

- (2) Bei Entgelterhöhungen – mit Ausnahme von Höhergruppierungen oder Höherstufungen innerhalb einer Entgeltgruppe -vermindert sich die PZÜ des Arbeitnehmers um 60 v. H. des jeweiligen Zugewinnbetrages.
- (3) Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers, wird die PZÜ entsprechend erhöht oder vermindert.
- (4) In beiderseitigem freiwilligen Einvernehmen kann die GBM GmbH mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass die PZÜ oder ein Teilbetrag der PZÜ durch Zahlung eines Einmalbetrages pauschal abgegolten wird. Die GBM GmbH hat den Betriebsrat unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, nach Abschluss der Vereinbarung nach Satz 1 zu informieren. Soll die Vereinbarung auf Veranlassung der GBM GmbH geschlossen werden, ist der Betriebsrat hierüber vor Vertragsabschluss zu informieren.

Dem Arbeitnehmer steht innerhalb von 1 Monat nach Abschluss der Vereinbarung ein Rücktrittsrecht zu.

Auf die konkrete Höhe des Abgeltungsbetrages nach Satz 1 haben sich die GBM GmbH und der Arbeitnehmer im Einzelfall zu verständigen. Bemessungsgrundsätze werden nicht festgelegt.

Die Auszahlung des Einmalbetrages erfolgt im zweiten auf den Abschluss der Vereinbarung folgenden Kalendermonat. Mit der Zahlung des Einmalbetrages sind dann sämtliche Ansprüche bezüglich der PZÜ - bei Abgeltung eines Teilbetrages hinsichtlich des abgegoltenen Teilbetrages – auf Dauer abgegolten.

Protokollnotiz:

Die TRANSNET verpflichtet sich, das zwischen der GBM GmbH und dem Arbeitnehmer erzielte Einvernehmen zu billigen.

§ 4

Kinderbezogene persönliche Zulage (PZÜ-K)

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung einer kinderbezogenen persönlichen Zulage (PZÜ-K), sofern das Kind vor dem 01. Januar 1994 geboren ist und der Arbeitnehmer im Dezember 1993 für dieses Kind den Sozialzuschlag/kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags erhalten hat und der Arbeitnehmer am Tag vor dem Betriebsübergang von der DB AG zur GBM GmbH für dieses Kind noch anspruchsberechtigt war. Die PZÜ-K wird nach den Bestimmungen der Abs. 2 bis 6 fortgeschrieben.
- (2) Der Anspruch auf PZÜ-K setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer für das betreffende Kind Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder 4 BKGG zustehen würde.
- (3) Steht der Ehegatte des Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt und stünde ihm der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des BBesG oder Sozialzuschlag nach anderen Tarifverträgen zu, so besteht kein Anspruch auf PZÜ-K.

Satz 1 gilt auch, wenn einer anderen Person außerhalb der GBM-GmbH für dasselbe Kind kinderbezogene Leistungen nach besoldungsrechtlichen oder tariflichen Vorschriften - auch außerhalb des öffentlichen Dienstes - zustehen.

- (4) Erfüllt der Ehegatte (oder eine andere Person) die Voraussetzungen des Abs. 2 und ist dieser bei einem anderen Arbeitgeber teilzeitbeschäftigt und hat bei diesem Anspruch auf den Sozialzuschlag/kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags anteilig zu seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag zwischen dem von dem anderen Arbeitgeber zu gewährenden Sozialzuschlag/kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags und der PZÜ-K, die ihm gemäß Abs. 5 zustehen würde.

Verminderte oder vermindert der Ehegatte oder die andere Person nach dem 31. Dezember 1993 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei dem anderen Arbeitgeber, führt dies nicht zu einer Erhöhung des im Satz 1 genannten Unterschiedsbetrag.

- (5) Die PZÜ-K beträgt für den Vollzeit Arbeitnehmer für jedes zu berücksichtigende Kind 63,98 Euro /Monat.
- (6) Ändern sich die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten oder des zum Anspruch berechtigenden Kindes, die Auswirkung auf die Höhe der PZÜ-K haben, wird die PZÜ-K entsprechend angepasst. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung seiner persönlichen Verhältnisse und die seines Ehegatten und die des zum Anspruch berechtigenden Kindes unverzüglich der GBM GmbH mitzuteilen. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer im Dezember eines jeden Jahres eine schriftliche Erklärung über den Fortbestand der Voraussetzung für die Gewährung der PZÜ-K abzugeben. Wird die Erklärung nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt, wird die Zahlung der PZÜ-K zum nächsten Zahlungstermin eingestellt, bis der Anspruch durch den Arbeitnehmer wieder nachgewiesen wird. Des weiteren ist die GBM GmbH in begründeten Fällen berechtigt, einen geeigneten Nachweis über den Fortbestand der Anspruchsvoraussetzungen auf Zahlung der PZÜ-K zu verlangen.

§ 5

Eingruppierung der übergeleiteten Arbeitnehmer

- (1) Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach den Bestimmungen des ETV-GBM GmbH entsprechen die Entgeltgruppen E 1 bis E 11 nach dem „Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernETV)“ den Entgeltgruppen E 1 bis E 11 gemäß Anlage 1 zum ETV-GBM GmbH, sofern der Arbeitnehmer am Tag vor dem Betriebsübergang tarifgerecht – auch unter Berücksichtigung des „Tarifvertrag über die Ersteingruppierung für die zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (ErsteingruppierungstV)“ – eingruppiert war.
- (2) Die Eingruppierung nach Absatz 1 ist für den Arbeitnehmer solange maßgebend, bis ihm nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die, die für die Eingruppierung nach Absatz 1 maßgebend war, übertragen wird.
- (3) Über die Absätze 1 und 2 hinaus erfolgt jedoch frühestens ab 01.01.2006 und spätestens bis 31.12.2006 eine Überprüfung der Eingruppierungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des ETV der GBM GmbH. Sofern sich aufgrund dieser Überprüfung für übergeleitete Arbeitnehmer Eingruppierungen in niedrigere Entgeltgruppen ergeben sollten, werden GBM GmbH und Betriebsrat Verhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung zur sozialverträglichen Abmilderung der daraus resultierenden Nachteile aufnehmen. Die Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der TRANSNET.

Absichtserklärung:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die vorgenannten Nachteile durch eine Ausgleichszulage kompensiert werden sollen. Die Ausgleichszulage soll der Differenz zwischen dem neuen Monatstabellenentgelt und dem, das dem Arbeitnehmer am Tage vor der Umgruppierung zustand, für eine Frist von 24 Monaten entsprechen. Auf die 24-Monatsfrist wird eine eventuelle Kündigungsfrist und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Arbeitsvertragsänderung angerechnet.

§ 6

Kündigungsbeschränkung

- (1) Für den Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs von der DB AG zur GBM GmbH

- das 40. Lebensjahr bereits vollendet hat und
 - über eine mindestens 15jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit verfügt und
 - und bereits der Kündigungsbeschränkung nach § 20 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 ÜTV der DB AG unterfällt, findet § 5 Abs. 3 MTV-GBM GmbH – unabhängig von dem dort genannten Alter und unabhängig von der dort genannten Betriebszugehörigkeit – Anwendung.
- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, können im Falle einer betriebsbedingten Änderungskündigung einmalig um eine Entgeltgruppe herabgruppiert werden.

§ 7 Altersversorgung

- (1) Die betriebliche Altersversorgung nach dem ZVerSTV der DB AG wird nach dem Betriebsübergang von der GBM GmbH nicht fortgeführt.
- (2) Für die Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Betriebsübergang unter den Geltungsbereich des ZVerSTV der DB AG fallen, ermöglicht die GBM GmbH den Abschluss einer Altersversorgung auf dem Wege der Gehaltsumwandlung. In diese Altersversorgung werden durch die GBM GmbH die bis zum Betriebsübergang erworbenen Anwartschaften aus dem ZVerSTV der DB AG als Kapitalstock eingebracht; die Übertragung der Altersversorgung bedarf nicht der Zustimmung der Arbeitnehmer. Im Übrigen gilt § 12 MTV-GBM GmbH.
- (3) Sofern der Arbeitnehmer von der Möglichkeit des Abs. 2 keinen Gebrauch macht, werden seine bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs erworbenen Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung als Kapitalstock in eine durch die GBM GmbH festgelegte Form der Altersversorgung übertragen. Die Übertragung der Altersversorgung bedarf nicht der Zustimmung der Arbeitnehmer. Die Durchführung der Altersversorgung nach Leistungsart und Leistungsform obliegt der GBM GmbH.
- (4) Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis teilt die GBM GmbH dem Arbeitnehmer die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaften bis spätestens 30.03. des Folgejahres schriftlich mit.

Protokollnotiz:

Die GBM GmbH verpflichtet sich bis 30.09.2002 die Arbeitnehmer über die Umsetzung der o.g. Regularien schriftlich zu informieren.

§ 8 Krankengeldzuschuss

- (5) Der Arbeitnehmer erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit nach folgender Staffelung:

mehr als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit 4 Wochen
mehr als 10 Jahre Betriebszugehörigkeit 8 Wochen
mehr als 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 19 Wochen.

Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung an gewährt, jedoch nicht über die Zeit hinaus, für die der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, und nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100% des Nettofortzahlungsentgelts und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der GBM GmbH erlittenen Arbeitsunfalls wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettofortzahlungsentgelt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung gezahlt.
- (3) Erhält der Arbeitnehmer mindestens für einen Teil des Monats Juni des laufenden Kalenderjahres Krankengeldzuschuss, gilt § 11 Abs. 6 a) cc) MTV GBM GmbH als erfüllt.
- (4) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zugezogen hat, oder wenn er sich einer von der GBM GmbH angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt nicht unverzüglich, spätestens innerhalb der ihm hierfür mitgeteilten Frist unterzieht. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt ebenfalls, wenn die Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol oder Drogen steht.
- (5) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts an die GBM GmbH abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer die GBM-GmbH nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 9

Sozialverträgliche Abmilderung von Nachteilen aus Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen

- (1) Eine Rationalisierungs- bzw. Umstrukturierungsmaßnahme im Sinne dieses Abschnitts ist eine durch die GBM GmbH veranlasste Änderung im Betrieb, welche zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führt. Mit den Absätzen (2) bis (4) wird die tarifliche sozialverträgliche Abmilderung von Nachteilen aus solchen Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen abschließend geregelt. Eventuell weitergehende Maßnahmen zur Abmilderung von Nachteilen obliegt Geschäftsführung und Betriebsrat im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes.

- (2) Die GBM GmbH trägt die angemessenen notwendigen Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme, die zur Übernahme einer Tätigkeit auf einem anderen Arbeitsplatz in der GBM GmbH erforderlich wird. Die Dauer der Maßnahme soll 3 Monate nicht übersteigen; für die Dauer der Maßnahme erhält der Arbeitnehmer das Urlaubsgeld (§ 11 Abs. 5 MTV-GBM GmbH) fortgezahlt.
Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes, der der doppelten Dauer der Qualifizierungsmaßnahme entspricht, nach Abschluß der Maßnahme auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus der GBM GmbH aus, können die Kosten der Maßnahme ganz oder teilweise zurückgefordert werden.
- (3) Fällt der ursprüngliche Arbeitsplatz aufgrund Rationalisierungs- bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen weg und kann dem Arbeitnehmer kein anderer Arbeitsplatz in der GBM GmbH angeboten werden und scheidet der Arbeitnehmer deshalb betriebsbedingt aus der GBM GmbH aus, so werden das Urlaubsgeld und eine etwaige im Ausscheidejahr an sich fällig werdende Jubiläumsszahlung, soweit diese im Ausscheidejahr durch das Ausscheiden nicht mehr fällig werden, als Abfindung ausgekehrt. Wird eine Abfindung aus einem anderen Rechtsgrund gewährt, so wird diese um die Beträge nach Satz 1 erhöht, es sei denn, dass in der Vereinbarung, die den Anspruch auf die Abfindung begründet, etwas anderes geregelt ist
- (4) Sollten in der GBM GmbH betriebsbedingte Entlassungen nicht zu vermeiden sein, wird die Geschäftsführung den Betriebsrat frühzeitig über die beabsichtigten Maßnahmen unterrichten. Geschäftsführung und Betriebsrat werden vertrauensvoll zusammenarbeiten, um den betrieblichen und sozialen Erfordernissen angemessen Rechnung tragen zu können. Bezüglich einer durchzuführenden Sozialauswahl und des zur Anwendung kommenden individuellen Kündigungsschutzes gelten ausschließlich die gesetzlichen Bestimmungen unter Beachtung § 6 EinfTV GBM GmbH in Verbindung mit § 5 Abs. 3 MTV GBM GmbH.

§ 10

Ausgleich für auftretende Nachteile

Zum pauschalen Ausgleich der aus dem Betriebsübergang von der DB AG zur GBM GmbH entstehenden Nachteile, stellt die DB AG einen Fonds in Höhe von bis zu 1.200 TDM (brutto einschließlich Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) zur Verfügung. Die Höhe des Fonds bestimmt sich nach der Anzahl der derzeit absehbar 143 von der DB AG zur GBM GmbH übergehenden und von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer. Gehen mehr Arbeitnehmer als derzeit nach Satz 2 absehbar von der DB AG auf die GBM GmbH über, so verbleibt es bei dem Maximalbetrag in Höhe von 1.200 TDM. Gehen weniger Arbeitnehmer als derzeit nach Satz 2 absehbar von der DB AG auf die GBM GmbH über, so verringert sich der Maximalbetrag in Höhe von 1.200 TDM entsprechend seines Verhältnisses zur derzeit absehbaren Anzahl übergehender Arbeitnehmer nach Satz 2. Die Verteilung des Fonds wird unter Berücksichtigung der individuellen Nachteile durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 11

Gültigkeit und Dauer; Außerkräfttreten kollektiver Regelungen und Vereinbarungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs von der DB AG zur GBM GmbH, voraussichtlich am 01.01.2002, in Kraft.

- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals mit Wirkung zum Ende des Kalenderjahres 2004, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 kann § 3 Abs. 2 erstmals zum 31.12.2003 mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden.
Im Falle einer Kündigung des § 3 Abs. 2 wird bezogen auf den dort vereinbarten v. H. - Satz die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Rahmen der Entgeltrunde einen neuen Anrechnungssatz zu vereinbaren.
- (4) Alle für die von der DB AG zur GBM GmbH übergehenden Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Betriebsüberganges geltenden Tarifregelungen werden mit dem Betriebsübergang aufgehoben und treten ohne Nachwirkung außer Kraft. Dieser Tarifvertrag sowie die gleichzeitig abgeschlossenen Tarifverträge ersetzen als den besonderen Wettbewerbsbedingungen und Restrukturierungserfordernissen der GBM GmbH geschuldete vorrangige Tarifordnung die in Satz 1 genannten Tarifregelungen und regeln deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die GBM GmbH auch insoweit neu, als die bisherigen Tarifregelungen nicht fortgelten und in den neuen Tarifverträgen keine inhaltliche Entsprechung finden.
- (5) Alle für die von der DB AG zur GBM GmbH übergehenden Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bisher geltenden Betriebs-, Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsvereinbarungen werden mit dem Betriebsübergang, insbesondere auch wegen des fehlenden Konzernbezuges der GBM GmbH aufgehoben und treten ohne Nachwirkung außer Kraft. Dieser Tarifvertrag sowie die gleichzeitig abgeschlossenen Tarifverträge ersetzen als eine den besonderen Wettbewerbsbedingungen und Restrukturierungserfordernissen der GBM GmbH geschuldete vorrangige Tarifordnung die in Satz 1 genannten Kollektivregelungen und regeln deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die GBM GmbH auch insoweit neu, als die bisherigen Kollektivregelungen nicht fortgelten und in den neuen Tarifverträgen keine inhaltliche Entsprechung finden.

Die Tarifpartner wirken darauf hin, daß die zukünftigen Betriebsparteien angesichts der fortbestehenden Betriebsidentität noch vor dem Betriebsübergang eine inhaltlich den vorstehenden Regelungen der Sätze 1 und 2 zum Außerkrafttreten der bislang bei der DB AG geltenden betriebsverfassungsrechtlichen Kollektivregelungen entsprechende Betriebsvereinbarung mit Wirkung ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf die GBM-GmbH abschließen.

- (6) Die Unterzeichnung dieses Tarifvertrages durch die DB AG bezieht sich ausschließlich auf die Dotierung des betrieblichen Fonds nach § 10 i. V. m. § 11 Abs. 4 und 5.

§ 12
Schlussbestimmungen

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar 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.

Brandenburg,

Berlin,

Frankfurt/Main,

GBM Gleisbaumechanik
Brandenburg/H. GmbH
Geschäftsführung

Deutsche Bahn AG

TRANSNET Gewerkschaft
GdED
Hauptvorstand