



Demografie-Tarifvertrag Veränderungen 2016



Wir leben Gemeinschaft



**LIEBE KOLLEGINNEN
UND KOLLEGEN,**

für Euch einen noch besseren Schutz. Das war unser Anliegen. Deshalb haben wir im Dezember 2012 einen für die Branche einzigartigen DemografieTV durchgesetzt.

Er umfasst den gesamten Weg von der Ausbildung über das Berufsleben bis zum Übergang in die Rente und trat am 1. April 2013 in Kraft.

Eines ist klar: Die Arbeit muss den individuellen Bedürfnissen und einer größeren Vielfalt von Lebensstilen angepasst werden, auch bei der DB AG. Und dafür setzen wir uns als EVG ein, denn die Arbeitswelt verändert sich ständig.

Deshalb wurde auch 2013 vereinbart, diesen Tarifvertrag ständig weiter zu entwickeln. Jedes Jahr wird neu verhandelt, um Verbesserungen zu erreichen. Ende 2015 konnten wir zum Beispiel durchsetzen, dass

- der Personenkreises, der die „Besondere Teilzeit im Alter“ nutzen kann, erweitert und der Entgeltausgleich erhöht wurde
- es für die Bahnbusunternehmen einen eigenen DemografieTV Bus gibt

Dieser Tarifvertrag bietet vielfältige Möglichkeiten, die Arbeit besser zu gestalten. Doch das geht meist nicht automatisch.

Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, den Tarifvertrag mit Leben zu erfüllen und in den Betrieben umzusetzen – für unsere Mitglieder.

Regina Rusch-Ziemba
Stellvertretende Vorsitzende
der EVG



**WESENTLICHE PUNKTE DES
DEMOGRAFIETV:**

Im April 2013 haben wir einen damals einzigartigen DemografieTV für unsere Mitglieder bei der DB AG abgeschlossen. Gleichzeitig wurde vereinbart diesen Tarifvertrag in jedem Jahr weiterzuentwickeln. Diese Weiterentwicklung war auch 2015 erfolgreich. So erreichten wir unter anderem Verbesserungen bei der „Besonderen Teilzeit im Alter“ sowie zunächst für 2016 einen Tag bezahlten Urlaub zur Gesundheitswoche für Beschäftigte ab 59 Jahre, die die „Besondere Teilzeit im Alter“ nicht nutzen können.

**STICHWORT
BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG**

Die Beschäftigungssicherung gilt unbefristet. Betriebsbedingte Kündigungen egal, ob ein Arbeitsplatz durch Rationalisierung wegfällt oder durch Ausschreibungsverlust sind ausgeschlossen. Es greifen die vereinbarten, Schutzmechanismen, insbesondere bei Leistungsverlust durch verlorene Ausschreibungen im Öffentlichen Straßenpersonennahverkehr (ÖSPV).

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 5 – Sicherheit der Beschäftigung § 3)

**STICHWORT
SCHUTZ BEI KRANKHEIT**

Eine krankheitsbedingte Kündigung wegen Tauglichkeitsverlust oder anderen Erkrankungen ist ausgeschlossen. Es gilt das gleiche Verfahren, wie bei rationalisierungsbedingten Arbeitsplatzverlust.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 5 – Sicherheit der Beschäftigung)

**STICHWORT
QUALIFIZIERUNG**

Es besteht Anspruch auf Qualifizierungs- und Entwicklungsgespräche sowie auf finanzielle und zeitliche Unterstützung für freiwillige berufliche Weiterbildung.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 1 – Grundlagen für die demografie-feste Gestaltung der Qualifizierung)

**STICHWORT
BILDUNGSURLAUB**

Es wurde ein genereller Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Kalenderjahr festgeschrieben, unabhängig von den gesetzlichen Regelungen der Bundesländer.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 1 – Grundlagen für die demografie-feste Gestaltung der Qualifizierung, Unterabschnitt V – Übergreifende Rahmenbedingungen, § 12)

**STICHWORT
AUSBAU LANGZEITKONTEN**

Es soll ein neues langfristiges Anreizsystem entwickelt werden damit auch Jüngere Langzeitkonten nutzen, um in der Phase vor dem Renteneintritt die Arbeitszeit absenken zu können.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 2 – Arbeitszeitgestaltung Unterabschnitt I – Arbeitszeit und Demografie § 7)





STICHWORT „BESONDERE TEILZEIT IM ALTER“

Beschäftigte die das 59. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2018 vollenden, zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren haben und zuletzt mindestens 10 Jahre in Wechsel- und Nachtschicht oder Rufbereitschaft tätig waren,

- oder im Kalenderjahr mindestens 80 Stunden Nachtarbeit geleistet haben
- oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind

können die „Besondere Teilzeit im Alter in Anspruch nehmen. Sie erhalten 90 Prozent Monatstabellenentgelt bei einer Reduzierung der Arbeitszeit um 45 Re-generationsschichten im Jahr. Damit wird faktisch eine 4-Tage-Woche zur Entlastung in der späten Beschäftigungsphase ermöglicht.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 2 – Arbeitszeitgestaltung, Unterabschnitt I – Arbeitszeit und Demografie, § 3)

STICHWORT TELEARBEIT UND ALTERNIERENDE TELEARBEIT

Telearbeit ist freiwillig von Arbeitnehmer zu wählen und ermöglicht ihnen einen selbst disponierten Arbeitsort. Im Unterschied dazu wird bei Alternierende Telearbeit vorrangig in der häuslichen Wohnung und teilweise im Betrieb gearbeitet. Das bedarf eines schriftlichen Antrages des Arbeitnehmers und bei Verständigung eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 4 – Vereinbarkeit von Beruf und Biografie)



STICHWORT BERUF UND FAMILIE

Die Balance von Beruf, Familie und Privatleben soll durch mehr Förderung von Teilzeitmodellen und Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege verbessert werden. So kann auch Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 4 – Vereinbarkeit von Beruf und Biografie)

STICHWORT GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Die betriebliche Gesundheitsförderung wird weiter ausgebaut durch Angebote und Projekte zur Förderung der geistigen und körperlichen Gesundheit sowie erweiterte Beratungsangebote.

(Abschnitt C Zukunftsgerechte Tarifverträge, Kapitel 3 – Grundlagen für die demografie-feste Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements)

STICHWORT FINANZIERUNG EINES URLAUBSTAGES

Im Jahr 2016 wird ein Tag Urlaub zur Gesundheitswoche für Beschäftigte ab 59 Jahre, die die „Besondere Teilzeit im Alter“ nicht nutzen können, vom Arbeitgeber bezahlt. Dies wurde in der Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkontenarbeitsvertrag (Förd-Üb-Lzk 2015/2016) geregelt.

§ 5 Zweckgebundene Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche

(1) Nehmen Arbeitnehmer, die a) spätestens am 31. Dezember 2016 das 59. Lebensjahr vollendet haben und

b) die Voraussetzungen nach § 3 Abschnitt C Kapitel 2 DemografieTV für den Anspruch auf Teilnahme am Modell besondere Teilzeit im Alter ansonsten nicht erfüllen,

im Kalenderjahr 2016 an einer Gesundheitswoche/Präventionswoche der Bahn-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken teil, werden sie für die Teilnahme an einer solchen Maßnahme zweckgebunden für einen Tag unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

GRUNDSATZREGELUNG ZUR GEMEINSAMEN GESTALTUNG DER PERSONAL-, SOZIAL- UND TARIFPOLITIK IN DEN UNTERNEHMEN DES DB KONZERNES (DEMOGRAFIETV)

zuletzt geändert durch 2. ÄTV DemografieTV

INHALTSVERZEICHNIS:

Seite 12 Präambel

Seite 12 Abschnitt A

Grundsätze für das gemeinsame Handeln

Seite 14 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

Seite 19 Abschnitt C

Zukunftsgerechte Tarifverträge

Seite 20 Kapitel 1

Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung

Seite 20 Unterabschnitt I Ausbildung

- § 1 Berufliche Erstausbildung
- § 2 Funktionsausbildung
- § 3 Weitere Einstiegsmöglichkeiten

Seite 21 Unterabschnitt II Fortbildung

- § 4 Fortbildung
- § 5 Fortbildungsbedarf
- § 6 Leistungsnachweise und Prüfungen

Seite 22 Unterabschnitt III Weiterbildung

- § 7 Weiterbildung
- § 8 Unterstützung durch den Arbeitgeber

Seite 23 Unterabschnitt IV Umschulung

Seite 23 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

Seite 24 Kapitel 2 Arbeitszeitgestaltung

Seite 25 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 Weiterentwicklung Arbeitszeitkontenstrukturen

Seite 29 Unterabschnitt II Individuelle Arbeitszeitgestaltung

- § 9 Individuelle Arbeitszeit (Teilzeit)
- § 10 Modell „Blockfreizeit“

Seite 31 Unterabschnitt III Arbeitszeitgestaltung der Betriebspartner

- § 11 Arbeitszeitgestaltung der Betriebspartner
- § 12 Kollektive Arbeitszeitreduzierung zur Beschäftigungssicherung
- § 13 Kollektive Arbeitszeiterhöhung

Seite 36 Kapitel 3 Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements

- § 1 Arbeitsorganisation alters- und altersgerecht gestalten
- § 2 Tauglichkeit und Eignung erhalten
- § 3 Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördern

Seite 38 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

Seite 40 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

Seite 46 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 Außerkrafttreten von Tarifverträgen
- § 10 Salvatorische Klausel

Seite 52

Anlage

- Unternehmen gemäß § 2
- Abschnitt D DemografieTV

Seite 54

Anhänge

- Verhaltenskodex zur Umsetzung und Anwendung des DemografieTV

- Grundsätze zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Abschnitt C Kap. 2

- § 1 Dotierung und Anspruchshöhe
- § 2 Weiterentwicklung des Gesamtsystems
- § 3 Konfliktlösung

Seite 57

Alternierende Telearbeit

- § 1 Alternierende Telearbeit
- § 2 Häusliche / Betriebliche Arbeitsstätte
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte bei alternierender Telearbeit
- § 5 Datenschutz und Datensicherheit
- § 6 Gesetzliche Unfallversicherung
- § 7 Haftung
- § 8 Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag

Seite 60

Sicherheit der Beschäftigung

Seite 61

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

Seite 66

Abschnitt II

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

Seite 68

Abschnitt III

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

Seite 78

Abschnitt IV

- Beschäftigungsbedingungen in Orientierungsphase 2 und Integrationsphase

Seite 78

Unterabschnitt 1

- Arbeitszeitbestimmungen**
- § 19 Arbeitszeit

Seite 78

Unterabschnitt 2

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

Seite 81

Unterabschnitt 3

- Sonstige Leistungen
- § 26 Reisekosten
- § 27 Vermögenswirksame Leistung, betriebliche Altersvorsorge
- § 28 Sterbegeld
- § 29 Sonderregelung zur Zulage ZÜL und ZÜG
- § 30 Klarstellungsregelung

Seite 84

Unterabschnitt 4

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

Seite 85

Abschnitt V

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

Seite 88

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

Seite xx

Anlage

- Abfindungsmatrix

Präambel

Die DB 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 hin-

zufügen. 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 Be-

reitschaft 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 im DemografieTV 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 Leis-

tungsprofile 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. Konzerninterne Zeitarbeitnehmer kommen vorrangig zum Einsatz.

Die hier beschriebenen Anforderungen sind in der Qualitätsvereinbarung Zeitarbeit ausgestaltet, die Gegenstand der Weiterentwicklung der KBV Konzernarbeitsmarkt werden soll. Diese Qualitätsvereinbarung umfasst auch die Vereinbarung, dass Zeitarbeitnehmer nach einer zwischen DB AG, Agv MoVe, Konzernbetriebsrat und EVG abzustimmenden Beschäftigungszeit, maximal 12 Monate, im gleichen Einsatzbetrieb des DB Konzerns gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den im Einsatzbetrieb des DB Konzerns vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt wird.

3. Beschäftigungssicherung und Neuorientierung

Die Sicherheit der Beschäftigung hat auch künftig hohe Bedeutung. Sie fort-

zuführen 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.

Zwischen den Parteien besteht in diesem Zusammenhang auch Einvernehmen darüber, dass die veränderten aktuellen gesellschaftlichen und unternehmerischen Rahmenbedingungen eine strategische Neuausrichtung der DB JobService GmbH erfordern. Diese soll unter Einbeziehung der zu beteiligenden Gremien bis zum 30. Juni 2013 abgeschlossen werden.

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 AG und EVG werden gemeinsam die Kompetenz der Betriebspartner zur Um-

setzung dieser Gestaltungsspielräume in einem offenen und fairen Dialog und Prozess stärken. Sie verständigen sich unterstützend auf einen „Verhaltenskodex zur Umsetzung und Anwendung des DemografieTV“ (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 im DB Konzern richtet sich nach den Markterfordernissen, Ausbildungsmöglichkeiten und demografischen Anforderungen. Änderungen des Ausbildungsportfolios werden gemeinsam vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretungen entwickelt.

(3) Die Unternehmen des DB Konzerns 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 oder zu vom Eisenbahnverband anerkannten Befähigungen 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 neu eingestellte 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 oder ihrer Funktion als Betriebsbeamte im Sinne der EBO. Sie kann anlassbezogen auch zur Erweiterung und Vertiefung vorhandener Kenntnisse erfolgen. Der Arbeitgeber stellt Arbeitnehmer, die zu einer Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen 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.

(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. Abschlussprüfungen sind abzunehmen, wenn mit der Fortbildungsmaßnahme eine vom Eisenbahnbundesamt anerkannte Befähigung erworben werden soll.

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 Verblokkung 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 Förde-

rung konkreter Weiterbildungsmaßnahmen vereinbaren, die einem besonderen Interesse des Unternehmens dienen.

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 RAHMEN- BEDINGUNGEN

§ 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 An-

spruch 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 des DB Konzerns 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 kön-

nen Unternehmen des DB Konzerns, die Eisenbahnfachschulen oder andere anerkannte Einrichtungen sein.

§ 11 Gestaltung von Lernformen 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 Lernformen 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 auf Konzernebene.

§ 12 Gewährung von Bildungsurlaub

(1) Arbeitnehmer haben einen jährlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für Maßnahmen der allgemeinen und politischen Bildung nach dem jeweiligen Landesgesetz; eine Bildungsveranstaltung gilt auch als anerkannt, wenn sie durch die Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt wurde.

Protokollnotiz: Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr einen Anspruch auf 5 Tage, auch wenn der gesetzliche Anspruch geringer sein sollte.“

(2) Sofern der Arbeitnehmer bei einem Betrieb beschäftigt ist, der nicht vom räumlichen Geltungsbereich eines Lan-

desgesetzes über die Gewährung eines Bildungsurlaubs erfasst wird, hat er Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub in entsprechender Anwendung der für das Bundesland Hessen geltenden Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.

§ 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 systemseitig 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 Dienst-

leistung 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 Al-

tersgruppen 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

(1) Um das in § 1 beschriebene System und seine langfristige Implementierung zu gewährleisten, stellt die DB AG ein jährliches unbefristetes Gesamtvolumen zur Verfügung, das ab dem Kalenderjahr 2013 mit 25 Mio. € p.a. dotiert ist.

(2) Die Dotierung gem. Abs. 1 erhöht sich automatisch um den Prozentsatz, um den sich der Tabellenwert der Entgeltgruppe 107 Stufe 6 der Anlage 4 FG 1-TV in Tarifverhandlungen nach dem 01. April 2013 erhöht.

(3) Im Übrigen erhöht sich die Dotierung gem. Abs. 1, wenn und soweit in künftigen Tarifverhandlungen eine solche Erhöhung ausdrücklich vereinbart wird.

(4) Die in § 4 vereinbarten Ansprüche sind aus dem Volumen gem. Abs. 1 so berechnet, dass alle Arbeitnehmer i.S.v. § 3 Abs. 1 bei maximaler Inanspruchnahme die festgelegten Leistungen beziehen können. Um sicherzustellen, dass einerseits alle Ansprüche aus dem Volumen gem. Abs. 1 bis 3 erfüllt werden können, andererseits jedoch die Mittel, die infolge der Nichtinanspruchnahme frei werden, zur Weiterentwicklung des Gesamtsystems im Sinne von § 1 Abs. 1 verwendet werden können, werden die Tarifvertragsparteien jährlich im 1. Quartal Verhandlungen führen, deren Grundlagen im Anhang zu diesem Kapitel 2 vereinbart sind.

§ 3 Besondere Teilzeit im Alter

(1) Arbeitnehmer, die

a) das 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2018 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 das besondere Startmodell 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 das besondere Startmodell 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 im Rahmen des Startmodells 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 2018 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 zu diesem Kapitel - ebenfalls das besondere Startmodell i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen.

Die Abs. 3 bis 5 gelten sinngemäß.

(7) Ab dem 01. September 2015 gilt unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs zu diesem Kapitel folgendes:

a) Abweichend von Abs. 1 Buchst. a und Abs. 6 Buchst. a können Arbeitnehmer das besondere Startmodell i.S.v. § 1 Abs. 2 in Anspruch nehmen, die bis spätestens 31. Dezember 2018 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

(1) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. § 3 Abs. 1 bis 6 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts, der Differenzzulage (Diff-Z), der Zulage Überleitung Leistungslohn (Zulage ZÜL), der Zulage Überleitung Gedinge (Zulage ZÜG) sowie des Urlaubsgeldes. Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 bzw. Abs. 6 um 45 Regenerationsschichten in Höhe von 87,5 % bezahlt.

Der Teilausgleich erhöht sich - unter Beachtung von § 1 Abs. 7 des Anhangs zu diesem Kapitel - zum 01. September 2015 auf 90,0 %.

(2) Für Ansprüche aus dem Konzern-Job-TicketTV, dem bAV-TV, dem ZVersTV und dem KonzernFahrvergTV werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 bis 6 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.

§ 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.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zu Beginn der Teilzeit im Alter vereinbaren, die Freistellung auch vollständig verblockt durchzuführen. In diesem Modell wird das gesamte entsprechen-

de 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 Tarifvertragsparteien werden das Demografiemodell über das in den §§ 3 bis 5 geregelte Startmodell hinaus in den künftigen Verhandlungen unter Verwendung frei werdender Mittel (§ 2 Abs. 3) bzw. einer zukünftigen Erhöhung der Dotierung (§ 2 Abs. 4) weiterentwickeln.

Unbeschadet weitergehender oder abweichender künftiger Vereinbarungen im Anhang zu diesem Kapitel werden die Tarifvertragsparteien in diesem Zusammenhang insbesondere auch über eine evtl. Fortsetzung des Startmodells nach §§ 3 bis 5, die mögliche Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten sowie den Einsatz der Mittel für jüngere Arbeitnehmer in Langzeitkonten verhandeln.

§ 7 Weiterentwicklung Langzeitkonto

(1) 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 entwickeln, um die Nutzungsmöglichkeiten für die 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 diesem Kapitel geregelt.

(2) Die Freistellungsmöglichkeiten aus dem Langzeitkonto werden mit Wirkung zum 01. April 2013 so angepasst, dass sie den Spielraum, den die Regelungen des Flexi II – Gesetzes ermöglichen, ausnutzen (z.B. Sabbatical). Insbesondere werden die tarifvertraglichen Voraussetzungen geschaffen, dass bei Einstellung externer Arbeitnehmer ggf. bestehende Langzeitkonten / Wertguthaben in das System Langzeitkonto im Bereich des DB Konzerns übertragen werden können.

§ 8 Weiterentwicklung Arbeitszeitkostenstrukturen

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Weiterentwicklung der verschiedenen tarifvertraglichen Arbeitszeitkostenstrukturen (nicht Langzeitkonto). Zu diesem Zweck wird ein gemeinsamer Expertenkreis „Arbeitszeitkonten“ bis zum 31. März 2013 einen Vorschlag zum weiteren Prozess in Bezug auf die Weiterentwicklung der verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen erarbeiten und den Tarifvertragsparteien zur Entscheidung vorlegen.

Die inhaltliche Weiterentwicklung der Arbeitszeitkostenstrukturen soll sich an folgenden Punkten orientieren:

- Einführung spezieller Flexizeit-Modelle, die eine zweckgebundene Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto auch mit Negativ-Saldo ermöglichen, sofern mit dem Arbeitnehmer ein Ausgleich des Kontos auch über den Abrechnungszeitraum hinaus vereinbart werden kann
- Stärkung der Wahlrechte des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Verwendung von Mehrarbeitsstunden (z.B. zeitnaher Arbeitszeitausgleich und Auszahlungsoption)
- Ausweitung der Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner bspw. im Hinblick auf Verwendung von Mehrarbeitsstunden für einen bereits bekannten zukünftigen Beschäftigungswegfall
- Überprüfung der Verwendung von Arbeitszeitguthaben am Ende des Abrechnungszeitraums

UNTERABSCHNITT II INDIVIDUELLE ARBEITSZEIT- GESTALTUNG

§ 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 (z.B. Vollzeitkorridor oder individuelle Jahresarbeitszeit), 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 Arbeitzeittypen (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 jewei-

- ligen 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. frührschichtlastig, 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 Mitbestim-*

mungsprozess 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.

Wollen die Betriebsparteien zur Erreichung der unter Abs. 1 genannten Ziele im Rahmen ihrer Arbeitszeitgestaltung die Mindestnormen der tarifvertraglichen Verteilungsregelungen unterschreiten, so können sie eine entsprechende Vereinbarung treffen, soweit insgesamt die Regelung der Betriebsparteien so gestaltet ist, dass sie einen adäquaten Ausgleich vorsieht.

Bei der Weiterentwicklung der Arbeitszeiten müssen die Wettbewerbssituation sowie die Besonderheit des Eisenbahnsystems, rund um die Uhr in Schicht- und Wechselschichtarbeit die Dienstleistung anzubieten einerseits, und die sozialen Belange der Arbeitnehmer andererseits in Einklang gebracht werden.

(3) Die Abweichungsmöglichkeit des Abs. 2 ist zunächst befristet bis zum 31. März 2015. Die Tarifvertragsparteien sind vor Abschluss einer Vereinbarung nach Abs. 2 durch die Betriebsparteien zu informieren. Ist eine Tarifvertragspartei der Überzeugung, dass die betriebliche Regelung den Zielen des DemografieTV zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung zuwider läuft, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Information durch die Betriebsparteien ein gemeinsames aus EVG und Agv MoVe gebildetes Beratungsgremium anrufen. Dieses berät unter Einbeziehung der Betriebsparteien und der Würdigung der verschiedenen Zielstellungen des DemografieTV, ob die betriebliche Regelung in einer Gesamtbetrachtung den Zielen des DemografieTV entspricht. Sind sich die Tarifvertragsparteien in dieser Frage nicht einig, so können die Betriebsparteien die Unterschreitung der Mindestnorm nicht vereinbaren.

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. Kalendertagsbezug)*
- *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 I. Quartal 2015 werden die Tarifvertragsparteien die Erfahrungen aus dem betrieblichen Gestaltungsprozess bewerten und über eine Weiterführung und/oder Anpassung des Prozesses entscheiden.

§ 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 ent-

sprechend 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 tarifvertragli-

chen 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 Urlaubsgeld 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 Höchstleistungszeit (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 des DB Konzerns.

Im Rahmen der demografiefesten Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements werden die Unternehmen des DB Konzerns 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 altersgerechte 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 phy-

sisch 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 des DemografieTV 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 des DB Konzerns 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) Die im DB Konzern geltenden Tauglichkeits- und Eignungsanforderungen müssen in sich verändernden Arbeits- und Sicherheitssystemen überprüft werden. Zu prüfen ist insbesondere, ob ihre Beschränkungen dem aktuellen Stand der medizinischen und technischen Erkenntnisse und Möglichkeiten einer Kompensation von Leistungseinschränkungen – bei gleichbleibend hoher Sicherheit – noch gerecht werden. Diese Überprüfung soll durch die Unternehmen des DB Konzerns gezielt und bedarfsorientiert für einzelne Berufsbilder durchgeführt werden. Über die Erkenntnisse und Handlungsableitungen aus dieser Überprüfung werden die verantwortlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer der jeweiligen Unternehmen unterrichtet. Bestehende betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.

§ 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 Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort)

Der vom Arbeitnehmer selbst disponierbare Arbeitsort (Telearbeit) ist ein Instrument der modernen Arbeitsorganisation, der Vereinbarkeit von Beruf und Biografie sowie Personalführungs und Personalbindungsinstrument.

Unabhängig von der alternierenden Telearbeit (Anhang zu Abschnitt C Kapitel 4) sollen Formen der mobilen Telearbeit möglich sein, die es dem Arbeitnehmer - anlassbezogen oder grundsätzlich - in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft erlauben, auch außerhalb einer alternierenden Telearbeit seinen Arbeitsort selbst zu disponieren. In diesen, im Anhang zu Abschnitt C Kapitel 4 nicht geregelten, Fällen gelten die Regelungen zur Haftung, zur gesetzlichen Unfallversicherung und zum Datenschutz analog zur alternierenden Telearbeit.

Das ortsunabhängige Arbeiten setzt eine geeignete mobile Kommunikationstechnik bzw. einen Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT-Infrastruktur voraus.

Die Telearbeit ist immer freiwillig vom Arbeitnehmer zu wählen. Sie findet wie die Teilzeitarbeit oft in einem Umfeld besonderer persönlicher familiärer Verpflichtungen und Verantwortung des Arbeitnehmers statt.

§ 2 Familienpflegezeit

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

Unternehmen des DB Konzerns 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.

gen und Sozialpartnern. In diesem Zusammenhang fördert der DB Konzern in Kooperation mit seinen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern an Unternehmensstandorten mit besonderen Versorgungsempfängern 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 Kin-

derbetreuung und bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger in Kooperation mit Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern.

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 des DB Konzerns, 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

zugewagten 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.

§ 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 Schienenpersonennahverkehr (SPNV).

2. Abs. 1 gilt ebenso für die ordentliche personenbedingte Beendigungskündigung, die auf den Verlust oder der Einschränkung der Leistungsfähigkeit (dauerhafte Leistungswandlung) zurückzuführen ist.

3. Die tariflichen Beschränkungen des Kündigungsrechts gem. § 23 BasisTV oder

§ 8 ÜTV-FGr bzw. vergleichbare, von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Kündigungsbeschränkungen, bestehen neben den Kündigungseinschränkungen nach Abs. 1 und 2.

4. Arbeitnehmer, die unter die Kündigungseinschränkung gem. Abs. 2 fallen, stehen hinsichtlich der im Anhang gere-

gelten Ansprüche und Verpflichtungen einem Arbeitnehmer nach Abs. 3 gleich, sofern die Einschränkung auf einem anerkannten Arbeitsunfall bzw. einer anerkannten Berufskrankheit beruht, der/die auf die Tätigkeit bei einem Unternehmen des DB Konzerns zurückzuführen ist.

5. Die in Abs. 1 und 2 geregelten Kündigungseinschränkungen sind aufschließend durch den Abschluss, der Bestand der Kündigungsbeschränkung gem. Abs. 3 ist auflösend durch Nichtabschluss eines Neuorientierungsvertrages bedingt. Einzelheiten sind im Anhang geregelt.

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

7. Um dem unterschiedlichen rechtlichen Schutzanspruch der unter die Kündigungseinschränkungen gem. Abs. 1 und 2 einerseits und der unter die Kündigungsbeschränkungen gem. Abs. 3 andererseits fallenden Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, sind die Regelungen des Anhangs in dem Umfang differenziert gestaltet, als dies nach Wertung der Tarifvertragsparteien zur Rechtfertigung der mit der Durchführung dieses Tarifvertrages unvermeidlich verbundenen Einschränkungen notwendig ist.

§ 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. 5 geregelten Schutz sowie Grundlage für das in § 4 geregelte Zu-

sammenwirken 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 betriebsbe-

dingter 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. 5) anzubieten. Ihm ist der vollständige Vertragstext vorzulegen und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen.

3. Die Kündigungseinschränkungen bzw. die Kündigungsbeschränkung bleiben im weiteren Verlauf bestehen, wenn und solange der Arbeitnehmer die von ihm erwartete Mitwirkung erbringt. Andernfalls entfallen sie nur, wenn die 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 Job-Ser-

vice GmbH unterstützt den bisherigen Arbeitgeber, tritt in dieser Phase jedoch noch nicht selbst als Arbeitgeber bei. Die betriebsspezifische Phase endet mit dem Inkrafttreten des Neuorientierungsvertrages.

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 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 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 mit Kündigungsbeschränkung 90 % und für solche ohne Kündigungsbeschränkung 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 und die Kündigungsbeschränkung 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 Weg-fall der Kündigungseinschränkungen bzw. der Kündigungsbeschränkungen 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 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 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. Abschnitt C wird deshalb von EVG und Agv MoVe abgeschlossen mit der Folge der Einschränkungen, die sich aus den Grundlagentarifverträgen vom 09. und 14. März 2008 ergeben. 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 Unternehmen, die unter die Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr-TVe) fallen sowie in den Unternehmen entsprechend den Differenzierungen in der Anlage.

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 Erwer-

ber 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

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

(2) Für Arbeitnehmer im Sinne des FGr 4-TV gelten ab 01. Juli 2015 folgende Besonderheiten:

a) Arbeitnehmer, die nach § 3 Abs. 1 TVG an Tarifbestimmungen mit im Wesentlichen gleichen Inhalten mit einer anderen Gewerkschaft gebunden sind, haben keinen Anspruch aus Abschnitt C Kapitel 5, soweit sie auf Einschränkungen der Leistungsfähigkeit gegründet sind.

b) Für Arbeitnehmer, die in ihrem Arbeitsvertrag eine Bezugnahme Klausel vereinbart haben, die auf den FGr 4-TV Bezug nimmt, wird vermutet, dass der Ausschluss gem. Buchst. a nicht eingreift. Will ein Arbeitnehmer, der keine derartige Bezugnahme Klausel vereinbart hat, Ansprü-

che aus Abschnitt C Kapitel 5 geltend machen, so sind die Ansprüche aufschiebend bedingt. Sie entstehen erst, wenn der Arbeitnehmer schriftlich erklärt, dass die Tarifbindung an den anderen Tarifvertrag im Sinne des Buchst. a nicht auf § 3 Abs. 1 TVG beruht und er mit der Änderung der Bezugnahme Klausel einverstanden ist, die mit der Antragstellung verbunden ist.

c) Buchst. a und b gelten für Ansprüche entsprechend, die sich aus Abschnitt C Kapitel 1 bis 4 ergeben, wenn und soweit die maßgebende Tarifbestimmung individuelle Ansprüche regelt und keine Betriebsnorm darstellt.

Macht ein Arbeitnehmer i.S.v. Buchst. b Satz 2 solche Ansprüche geltend, wird vermutet, dass die Bestimmungen des DemografieTV günstiger sind als die konkurrierenden Tarifregelungen (Günstigkeitsprinzip).

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.

§ 4

Laufzeit Abschnitte A und B

Die Abschnitte A und B treten am 01. April 2013 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 Rege-

lungen, 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. April 2013 in Kraft.

2. Die Kapitel 1 bis 4 können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden, das Kapitel 5 zum 31. Dezember 2016. Danach entspricht die Laufzeit der einzelnen Kapitel den jeweiligen Neuregelungen.

3. Die Kapitel des Abschnitts C wirken im Falle ihrer Kündigung nach. Eine nach dem 31. Dezember 2023 wirksame Beendigung des Kap. 5 führt nicht zur Nachwirkung, es sei denn, dass eine abweichende Regelung über die Geltungsdauer nach § 10 Abs. 3 Struktur-sicherungsTV hinaus vorher vereinbart worden ist.

§ 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

1. Über die einzelnen in den Kapiteln des Abschnitt C speziell geregelten Verpflichtungen zum Austausch von Informationen werden die Tarifvertragsparteien jeweils im 4. Quartal eines Jahres in einem aus 4 Vertretern jeder Seite bestehenden Gesprächskreis zusammentreten und über die Erfahrungen in der Umsetzung des DemografieTV beraten. In diesem Kreis soll beraten werden, inwieweit die politische Zielsetzung des DemografieTV erreicht worden ist und welche Maßnahmen ggf. erforderlich sind, um seine Wirkung und die Akzeptanz seiner Grundsätze im gesamten DB Konzern, seinem Management und seinen Interessenvertretern zu verbessern.

2. Auch außerhalb des in Abs. 1 vereinbarten Informationszyklus können Gespräche über die Anwendung bzw. Auslegung des DemografieTV verlangt werden, wenn aus Sicht einer Partei konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Umsetzung des DemografieTV insgesamt nicht in der von den Parteien vorausgesetzten Form erfolgt. Es wird klargestellt, dass von dieser Regelung nicht zwecks Klärung individueller Einzelfälle Gebrauch gemacht werden soll. Die für sie auf Konzern-, Unternehmens- oder Betriebsebene bestehenden Informationsverfahren bleiben vorrangig.

3. Die Tarifvertragsparteien sind einig, dass die in Abschnitt C vereinbarten Regelungen, insbesondere diejenigen in Kap. 5, den Bestand des integrierten

DB Konzerns sowie den Fortbestand der aktuellen gesetzlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen voraussetzen. Dies gilt vor allem auch für das deutsche und europäische Wettbewerbs- und Ausschreibungsrecht sowie für die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Beide Tarifvertragsparteien sind deshalb verpflichtet, auch während der Laufzeit der Tarifverträge bei einer schwerwiegenden und nachhaltigen Störung dieser Geschäftsgrundlage in Verhandlungen über eine Anpassung der Regelungen an die neuen Bedingungen einzutreten.

4. Die DB AG und die EVG werden unverzüglich nach Abschluss des Tarifvertrages ein Konzept für die Einführung des DemografieTV erstellen und die Durchführung des Konzepts sicherstellen. Diesbezügliche Regelungen werden in einer Prozessabrede außerhalb dieses Tarifvertrages getroffen.

§ 8 Konfliktlösung

1. Die Parteien der Abschnitte A und B sowie die Tarifvertragsparteien hinsichtlich Abschnitt C verpflichten sich zu Gesprächen in dem in § 7 Abs. 1 festgelegten Kreis auf Verlangen einer Partei, wenn in streitigen Auseinandersetzungen zwischen Betriebsparteien erkennbar wird, dass der Konflikt auf einer grundlegenden Fehlinterpretation der Regelungen des DemografieTV bestehen könnte. Es wird klargestellt, dass die auf Konzern-, Unternehmens- oder Betriebsebene bestehenden Verfahren zur Konfliktlösung hierdurch weder ersetzt noch hinsichtlich ihrer formalen Entscheidungskompetenz eingeschränkt werden.

2. Sofern in einem Fall nach Abs. 1 bzw. nach § 6 Abs. 2 Satz 4 oder § 6 Abs. 4 bzw. § 7 Abs. 3 der Abschluss einer neuen tariflichen Regelung notwendig ist, sind die Tarifvertragsparteien zur unverzüglichen Verhandlung unter Wahrung des sozialen Friedens verpflichtet. Kommt es nicht zu einer Einigung, wird ein Schlichtungsverfahren durchgeführt. Die entsprechende Schlichtungsvereinbarung wird unverzüglich erstellt. Bis zu ihrem Zustandekommen gilt die im ÄnderungsTV zum StruktursicherungsTV vom 06. Dezember 2012 gültige Vereinbarung.

3. Ergänzend zu Abs. 1 und 2 werden die Parteien der Abschnitte A und B die Vereinbarung zur Sicherstellung einer tarifgerechten und einheitlichen Auslegung der Tarifverträge über ihren bisherigen Anwendungsbereich hinaus auf den DemografieTV erstrecken und auf die aus den Kapiteln des Abschnitts C entstehenden Interpretationsfragen anwenden.

§ 9
Außerkräftreten von Tarifverträgen

Mit Ablauf des 31. März 2013 treten die folgenden Tarifverträge außer Kraft:

1. Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) vom 10. März 2005
2. Tarifvertrag zur Erweiterung des Schutzbereichs des BeSiTV (BeSi-ErweiterungsTV) vom 31. Juli 2009
3. Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Vermittlung GmbH (DB VermittlungTV) vom 25. Oktober 2005

4. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der DB AG (BTV) vom 27. Dezember 1993

5. Tarifvertrag zur Regelung der alternierenden Telearbeit für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernTeleTV) vom 29. Mai 2002.

§ 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,
den 06. Dezember 2012

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

Deutsche Bahn AG

Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) (Bundesvorstand)

ANLAGE
ZU ABSCHNITT D DEMOGRAFIE TV

„Vorstandsressort DB Konzern“	Unternehmen gem. § 2 Abschnitt D DemografieTV	Geltung Abschnitt						
		C Kapitel						
		A	B	1	2	3	4	5
Konzernleitung	Deutsche Bahn AG	x	x	x	x	x	x	x
	DB Gastronomie GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB JobService GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Systemtechnik GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Zeitarbeit GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Mobility Logistics AG	x	x	x	x	x	x	x
Infrastruktur	DB Energie GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Netz AG	x	x	x	x	x	x	x
	DB Bahnbau Gruppe GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Fahrwegdienste GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene (DUSS) mbH <i>(nur Arbeitnehmer im Geltungsbereich des VerweisungsTV DUSS)</i>	x	x	x	x	x	x	x
	DB ProjektBau GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Station&Service AG	x	x	x	x	x	x	x
Dienstleistungen	DB Dienstleistungen GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Kommunikationstechnik GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Services GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Sicherheit GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	DB Systel GmbH	x	x	x	x	x	x	x

ANLAGE
ZU ABSCHNITT D DEMOGRAFIETV

„Vorstandsressort DB Konzern“	Unternehmen gem. § 2 Abschnitt D DemografieTV	Geltung Abschnitt						
		C Kapitel						
		A	B	1	2	3	4	5
Personenverkehr	DB Fernverkehr AG	x	x	x	x	x	x	x
	DB European Railservice GmbH	x	x					x
	DB Regio AG	x	x	x	x	x	x	x
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	"DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) (Geschäftsfeld Schiene)"	x	x	x	x	x	x	x
	S-Bahn Berlin GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	S-Bahn Hamburg GmbH	x	x	x	x	x	x	x
	BBH BahnBus Hochstift GmbH	x	x					x
	BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH	x	x					x
	BRS Busverkehr Ruhr-Sieg GmbH	x	x					x
	BVO Busverkehr Ostwestfalen GmbH	x	x					x
	BVR Busverkehr Rheinland GmbH	x	x					x
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - (Geschäftsfeld Bus und Querschnittaufgaben der Geschäftsleitung Ulm)	x	x					x
	KOB GmbH	x	x					x
	NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH	x	x					x
	Omnibusverkehr Franken GmbH (OVF)	x	x					x
	ORN Omnibusverkehr Rhein-Nahe GmbH	x	x					x
	RBO Regionalbus Ostbayern GmbH	x	x					x

ANLAGE
ZU ABSCHNITT D DEMOGRAFIETV

„Vorstandsressort DB Konzern“	Unternehmen gem. § 2 Abschnitt D DemografieTV	Geltung Abschnitt							
		C Kapitel							
		A	B	1	2	3	4	5	
Personenverkehr	Regional Bus Stuttgart GmbH RBS	x	x					x	
	Regionalbus Braunschweig GmbH -RBB-	x	x					x	
	Regionalverkehr Kurhessen GmbH (RKH)	x	x					x	
	Regionalverkehr Oberbayern GmbH	x	x					x	
	RVE Regionalverkehr Euregio Maas-Rhein GmbH	x	x					x	
	RVN Regionalverkehr Niederrhein GmbH	x	x					x	
	RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH	x	x					x	
	SBG SüdbadenBus GmbH	x	x					x	
	Verkehrsgesellschaft mbH Untermain -VU-	x	x					x	
	WB Westfalen Bus GmbH	x	x					x	
	Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB)	x	x					x	
	DB Vertrieb GmbH	x	x	x	x	x	x	x	
	DB Dialog GmbH	x	x	x	x	x	x	x	
	Transport und Logistik	DB Schenker Rail AG	x	x	x	x	x	x	x

** Stand: 2. Änderungstarifvertrag Demografie TV 2015
Seit. 1. Januar 2016 gilt für verschiedene Busunternehmen der
DB Regio AG ein eigener DemografieTV Bus. Dieser ist redaktionell
angepasst, aber weitestgehend inhaltsgleich mit dem
DemografieTV DB AG. Somit haben auch unsere Mitglieder in den
Busgesellschaften seit Beginn dieses Jahres Anspruch auf alle
tariflichen Regelungen.*

ANHANG ZU ABSCHNITT B II. DEMOGRAFIE TV

VERHALTENSKODEX ZUR UMSETZUNG UND ANWENDUNG DES DEMOGRAFIE TV

Der DemografieTV beschreitet neue Wege der Zusammenarbeit zwischen den Tarifvertragsparteien im Sinne einer zukunftsorientierten, demografie-festen 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 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 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 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 DEMOGRAFIE TV

GRUNDSÄTZE ZUR UMSETZUNG UND WEITERENTWICKLUNG VON ABSCHNITT C KAP. 2

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der in Abschnitt C Kap. 2 DemografieTV getroffenen Vereinbarungen werden die Tarifvertragsparteien nach den folgenden Grundsätzen vorgehen:

§ 1 Dotierung und Anspruchshöhe

(1) Es besteht Einvernehmen, dass das in § 2 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 festgelegte Volumen im Zeitraum vom 01. April 2013 bis 31. Dezember 2018 ausschließlich für die Leistungen gem. § 4 Abschnitt C Kap. 2 eingesetzt wird.

Das Ausgangsvolumen von 25 Mio. € p.a. wird deshalb so auf die Jahresscheiben der Jahre 2013 bis 2018 verteilt, dass die Zahlungen an alle Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen von § 3 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 erfüllen, bei maximaler Inanspruchnahme aus diesem Volumen bedient werden können und somit auch den Konzernarbeitsmarkt über die DB JobService GmbH entlastet. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmer auch zu einem späteren Zeitpunkt die Reduzierung der Arbeitszeit in Anspruch nehmen können.

(2) Zum Zweck der präzisen Berechnung der Ansprüche stellt die DB AG in transparenter Form die Daten zur Verfügung, die für die Berechnung dieser Ansprüche erforderlich sind. Die erstmalige Berechnung erfolgt im zeitlichen Zusammenhang mit dem Abschluss des

DemografieTV. In ihr werden die gesamten Ansprüche berechnet, die jeweils in den Jahresscheiben 2013 bis 2018 erfüllt werden müssen. Es besteht Einvernehmen, dass der Bedarf an Mitteln bis zum Jahr 2018 ansteigen wird, sodass in den jeweiligen Vorjahren entsprechende Rücklagen in die Berechnung einzubeziehen sind.

(3) Die Tarifvertragsparteien werden darüber verhandeln, wie Teilvolumina einzusetzen sind, für die infolge der Nichtinanspruchnahme der Leistungen feststeht, dass sie innerhalb der Startphase nicht eingesetzt werden müssen.

Erstmals im 1. Quartal 2014 und ab 2015 rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Folgejahres werden sie entscheiden, ob solche Mittel zur Verbesserung der Anspruchshöhe, zur möglichen Erweiterung des Kreises der bis dahin anspruchsberechtigten Arbeitnehmer oder zur Gestaltung von Leistungen zur Zukunftssicherung jüngerer Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen (vgl. § 2 Abs. 2 Buchst. c und d). In jedem Falle hat die Aufrechterhaltung der bei Beginn der Startphase festgelegten Ansprüche gem. § 4 Abschnitt C Kap. 2 im Rahmen des in § 2 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 festgelegten Volumens Vorrang vor anderen Dispositionen.

(4) Zukünftige Veränderungen in der tariflichen Ausgestaltung des Modells besondere Teilzeit im Alter wirken auch zugunsten derjenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Veränderung bereits am Modell teilnehmen.

(5) Abs. 2 und 3 gelten sinngemäß auch für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2024 mit der Maßgabe, dass die Höhe der am 31. Dezember

2018 nach § 4 Abschnitt C Kap. 2 in der dann gültigen Fassung festgelegten Ansprüche ab dem 1. Januar 2019 nicht erhöht wird. Daraus ergeben sich für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2024 Jahresscheiben hinsichtlich der Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr noch bis zum Stichtag 31. Dezember 2018 vollendet haben. Die mögliche Verlängerung oder Erweiterung der Startphase obliegt dann einer Neuregelung der Tarifvertragsparteien.

(6) Es wird klargestellt, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen von § 3 Abschnitt C Kap. 2 erfüllen und bis zum Stichtag 31. Dezember 2018 das 59. Lebensjahr vollendet haben, auch dann nach der am 31. Dezember 2024 festgelegten Höhe bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erfüllt werden, wenn dieser Zeitpunkt infolge der neuen bzw. weiteren Veränderungen der gesetzlichen Voraussetzungen nach dem 31. Dezember 2024 liegt. Das entsprechende, erst dann feststehende Teilvolumen ist bei der Festlegung der künftigen Entwicklung des Systems zu berücksichtigen.

(7) Der Anspruch nach § 3 Abs. 6 Abschnitt C Kap. 2 und die Erhöhung des Teilausgleichs von ursprünglich 87,5 % auf 88,5 % zum 01. Juni 2014 bzw. auf 90,0 % zum 01. September 2015 sowie die Herabsetzung des Einstiegsalters nach § 3 Abs. 7 Abschnitt C Kap. 2 vom vollendeten 60. auf das vollendete 59. Lebensjahr setzen voraus, dass für die vereinbarte Dauer nach § 3 Abs. 3 Abschnitt C Kap. 2 der Teilausgleich nach § 4 Abschnitt C Kap. 2 vollständig aus dem Demografievolumen nach § 2 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 in Verbindung mit diesem Anhang finanziert werden kann.

§ 2 Weiterentwicklung des Gesamtsystems

(1) Das in § 2 Abschnitt C Kap. 2 festgelegte Volumen kann neben der dort vereinbarten Dynamisierung durch die Entscheidung der Tarifvertragsparteien in den künftigen Tarifrunden erweitert werden. Sofern dies geschieht bzw. im Rahmen der Feststellung, dass für die Leistungen der Startphase eingeplante Teilvolumina nicht zur Erfüllung der in § 1 geregelten Ansprüche verwendet werden müssen, sind beide Tarifvertragsparteien verpflichtet, über die Verwendung dieser Mittel zu entscheiden.

(2) In den Verhandlungen nach Abs. 1 sind die Tarifvertragsparteien an folgende Grundsätze gebunden:

a) In der Startphase stehen die Leistungen im Mittelpunkt, die den Arbeitnehmern nach § 3 Abs. 1 Abschnitt C Kap. 2 zustehen. Es ist jeweils festzulegen, ob diese Ansprüche erhöht werden sollen.

b) In allen Verhandlungen, die innerhalb der Startphase geführt werden, ist zu prüfen, ob der Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erweitert werden soll.

c) Unabhängig von Buchst. a und b soll auch in den Verhandlungen vor dem 31. Dezember 2018 darüber entschieden werden, ob und ggf. in welchem Umfang die verfügbaren Mittel für Leistungen an jüngere Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen, um Anreize zu schaffen, das System der Langzeitkonten zu nutzen.

In allen Verhandlungen nach dem 31. Dezember 2018 sind solche Leistungen vorzusehen. In Verhandlungen ab dem

01. Januar 2024 stehen sie im Vordergrund.

d) Leistungen im Sinne von Buchst. c sind beispielsweise zweckgebundene Zuschläge auf die Einbringung bestimmter Mehrleistungen in das Langzeitkonto, Prämien für die Eröffnung von Langzeitkonten innerhalb bestimmter Fristen, Treueprämien für kontinuierliches Ansparen oder vergleichbare Leistungen.

(3) Die Tarifvertragsparteien werden in einem Expertenkreis bis spätestens 31. Dezember 2013 die Grundlagen für das langfristig wirkende Anreizsystem unter Einbindung des Fonds zur Sicherung von Wertguthaben e.V. erarbeiten. Das Ergebnis des Expertenkreises ist Gegenstand der künftigen Verhandlungen der Tarifvertragsparteien.

§ 3 Lenkungskreis

Zur Ausgestaltung der in § 1 und § 2 beschriebenen Prozesse wird ein paritätisch besetzter Lenkungskreis der Tarifvertragsparteien, bestehend aus 6 Personen, eingerichtet. Dieser Lenkungskreis gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 4 Konfliktlösung

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten gelten die §§ 7, 8 Abschnitt D DemografieTV.“

ANHANG ZU ABSCHNITT C KAPITEL 4 DEMOGRAFIETV

ALTERNIERENDE TELEARBEIT

Inhaltsverzeichnis:

§ 1 Alternierende Telearbeit
§ 2 Häusliche / Betriebliche Arbeitsstätte
§ 3 Arbeitszeit
§ 4 Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte bei alternierender Telearbeit
§ 5 Datenschutz und Datensicherheit
§ 6 Gesetzliche Unfallversicherung
§ 7 Haftung
§ 8 Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag

§ 1
Alternierende Telearbeit

(1) Alternierende Telearbeit im Sinne dieses Tarifvertrags liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung - aufgrund einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag - unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik teilweise in seiner Wohnung (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise innerhalb der Räume des Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbringt.

(2) Ein schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers auf eine Beschäftigung in alternierender Telearbeit ist innerhalb von 6 Wochen seit Eingang des Antrags durch den Arbeitgeber zu beantworten; eine Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(3) Verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine Beschäftigung in alternierender Telearbeit, ist diese in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(4) Bei Ablehnung eines Antrags kann der Arbeitnehmer die zuständige Clearingstelle mit der Bitte um Prüfung der Ablehnung einschalten. Näheres regelt eine Konzernbetriebsvereinbarung.

(5) Alternierende Telearbeit muss ohne Beeinträchtigung der betrieblichen Belange verrichtet werden können. Wegen der Teilnahme an alternierender Telearbeit darf der Arbeitnehmer keine beruflichen Nachteile erleiden.

(6) Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

§ 2

Häusliche / Betriebliche Arbeitsstätte

(1) Die häusliche Arbeitsstätte muss in der Wohnung des Arbeitnehmers folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Eignung entsprechend der Arbeitsstättenverordnung in der jeweils gültigen Fassung,
- Eignung zur Arbeitserledigung.

Die Eignung beziehungsweise die Ausstattung der häuslichen Arbeitsstätte entsprechend den vorstehend bezeichneten Voraussetzungen kann durch eine Begehung durch den Arbeitgeber oder einen von ihm Beauftragten geprüft werden. Dem Betriebsrat ist dabei die Möglichkeit einzuräumen, an der Begehung teilzunehmen.

(2) Für die im Betrieb zu leistenden Arbeitszeiten, wird dem Arbeitnehmer ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen dauernden persönlichen Arbeitsbereich in der betrieblichen Arbeitsstätte besteht nicht.

(3) Die notwendigen Arbeitsmittel wer-

den für die Dauer der Teilnahme an der Telearbeit vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt. Die private Nutzung ist im Rahmen der allgemeinen betrieblichen Regelungen möglich.

Ein erforderlicher Auf- und Abbau gestellter Arbeitsmittel sowie deren Wartung erfolgt durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten.

Näheres hierzu wird in der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart.

§ 3

Arbeitszeit

(1) Die gesetzlichen sowie die jeweiligen tarifvertraglichen Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung gelten für den Arbeitnehmer in alternierender Telearbeit unter folgender Maßgabe grundsätzlich fort.

Die Verteilung und Lage der Arbeitszeit (auch Aufteilung auf häusliche/betriebliche Arbeitsstätte) ist individuell festzulegen; hierbei kann auch auf die in dem jeweiligen Betrieb geltenden Regelungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit Bezug genommen werden (z. B. Rahmenarbeitszeit, Ansprechzeit). Diese Festlegung kann jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen geändert werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, finden die im Betrieb üblichen Prozesse zur Arbeitszeitverteilung Anwendung.

(2) Ein Anspruch auf arbeitszeitbezogene Zulagen und Zuschläge besteht ausschließlich für in diesen Zeiträumen vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitszeit.

(3) Fahrten zwischen der betrieblichen und der häuslichen Arbeitsstätte sind

nicht betriebsbedingt und werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(4) Die Arbeitszeiterfassung erfolgt durch den Arbeitnehmer in der betriebsüblichen Weise.

§ 4

Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte bei alternierender Telearbeit

(1) Der Arbeitnehmer muss sich in der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag verpflichten, dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten - beim Erheben, Verarbeiten und Nutzen personenbezogener Daten auch dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten - sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen (z. B. zur Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften) und dem Betriebsrat nach Maßgabe des § 80 BetrVG Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte zu gewähren. Der Zugang ist mit dem Arbeitnehmer vorher abzustimmen und muss innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten liegen.

(2) Der Arbeitnehmer fügt vor Abschluss der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine Erklärung der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden volljährigen Personen bei, dass sie mit dem Zugangsrecht nach Abs. 1 einverstanden sind.

(3) Ausgeschlossen ist der Zugang zum Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

§ 5

Datenschutz und Datensicherheit

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben im Rahmen der alternierenden

Telearbeit die datenschutzrelevanten Bestimmungen zu beachten. Dies sind das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die entsprechenden Konzernbetriebsvereinbarungen und die entsprechenden Konzernrichtlinien. Der Arbeitnehmer wird über die datenschutzrelevanten Besonderheiten in Bezug auf die Telearbeit informiert.

§ 6

Gesetzliche Unfallversicherung

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen. Danach ergeben sich in Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung für den Bereich der häuslichen Arbeitsstätte keine Änderungen. Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt dem jeweiligen Unfallversicherungsträger.

§ 7

Haftung

(1) Die Haftung des in alternierender Telearbeit beschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Haftungsbestimmungen.

(2) Bei Schäden, die durch mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen oder berechtigte Besucher am Eigentum des Arbeitgebers verursacht werden, gelten die Grundsätze gemäß Abs. 1 gleichermaßen, sofern nicht eine Haftpflichtversicherung für den Schaden vorrangig in Anspruch genommen werden kann.

§ 8 Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag

(1) Die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber - unter Angabe von Gründen - schriftlich mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind nach dem Wirksamwerden der Kündigung der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag unverzüglich an den Arbeitgeber zurückzugeben.

ANHANG ZU ABSCHNITT C KAPITEL 5 DEMOGRAFIETV

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

Abschnitt IV Beschäftigungsbedingungen in Orientierungsphase 2 und Integrationsphase

- Unterabschnitt 1
Arbeitszeitbestimmungen
- § 19 Arbeitszeit
- Unterabschnitt 2 Entgeltbestimmungen
- § 20 Referenzentgelt / Integrationsvergütung
- § 21 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 22 Tätigkeitsbezogene Zulagen
- § 23 Urlaubsentgelt
- § 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 25 Krankengeldzuschuss

Unterabschnitt 3 Sonstige Leistungen

- § 26 Reisekosten
- § 27 Vermögenswirksame Leistung, betriebliche Altersvorsorge
- § 28 Sterbegeld
- § 29 Sonderregelung zur Zulage ZÜL und ZÜG
- § 30 Klarstellungsregelung

Unterabschnitt 4 Mantelbestimmungen

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

Abschnitt V Abfindungsregelung

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

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

- § 40 Anrechnungsbestimmungen
- § 41 Abgaben und Beiträge
- § 42 Sonstige Regelungen
- § 43 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
- § 44 Ausschlussfrist
- § 45 Mitwirkung der Interessenvertretungen bei Arbeitgeberwechsel
- § 46 Begriffsdefinitionen
- § 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 vom 06. Dezember 2012. Er ist Teil des DemografieTV und regelt im Einzelnen, wie die Sicherheit der Beschäftigung in den Unternehmen des DB Konzerns 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 Schienenpersonennahverkehr (SPNV).

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.

3. 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. Abs. 1 gilt ebenso für die ordentliche personenbedingte Beendigungskündigung, die auf den Verlust oder der Einschränkung der Leistungsfähigkeit (dauerhafte Leistungswandlung) zurückzuführen ist.

3. Die tariflichen Beschränkungen des Kündigungsrechts gem. § 23 BasisTV oder

§ 8 ÜTV-FGr bzw. vergleichbare, von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Kündigungsbeschränkungen, bestehen neben den Kündigungseinschränkungen nach Abs. 1 und 2.

4. Arbeitnehmer, die unter die Kündigungseinschränkung gem. Abs. 2 fallen, stehen hinsichtlich der in Abschnitt II bis IV geregelten Ansprüche und Verpflichtungen einem Arbeitnehmer nach Abs. 3 gleich, sofern die Einschränkung auf einem anerkannten Arbeitsunfall bzw. einer anerkannten Berufskrankheit beruht, der/die auf die Tätigkeit bei einem Unternehmen des DB Konzerns zurückzuführen ist.

5. 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. Die Kündigungsbeschränkung gem. Abs. 3 wird durch diesen Anhang auflösend bedingt; er geht insoweit den in Abs. 3 genannten Regelungen vor. Die Kündigungsbeschränkung fällt weg, wenn der Arbeitnehmer den ihm nach § 5 Abs. 1 angebotenen Neuorientierungsvertrag nicht abschließt bzw. im Falle dauerhafter Leistungswandlung die Beteiligung am BEM-I ablehnt, obwohl er auf die Rechtsfolgen seiner Ablehnung ausdrücklich hingewiesen worden ist.

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

7. Um dem unterschiedlichen rechtlichen Schutzanspruch der unter die Kündigungseinschränkungen gem. Abs. 1 und 2 einerseits und der unter die Kündigungsbeschränkungen gem. Abs. 3 andererseits fallenden Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, sind die Regelungen dieses Anhangs in dem Umfang differenziert gestaltet, als dies nach Wertung der Tarifvertragsparteien zur Rechtfertigung der mit der Durchführung des Tarifvertrages unvermeidlich verbundenen Einschränkungen notwendig ist.

§ 4 Zusammenwirken der Arbeitgeber

Der dem Arbeitnehmer nach § 3 zustehende Schutz ist im Sinne einer 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 betriebspezifische 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 betriebspezifischen 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. 5 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 betriebspezifischen 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 Beschäfti-

gung 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. 5) anzubieten. Ihm ist der vollständige Vertragstext vorzulegen und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen.

Protokollnotiz: Der Inhalt des Neuorientierungsvertrages wird mit der EVG abgestimmt.

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

§ 6

Ablauf der Beschäftigungssicherung

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

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 Ar-

beitnehmer 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.

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 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 Kündigungsein- / -beschränkung

1. Die Kündigungseinschränkungen (§ 3 Abs. 1 und 2) sowie die Kündigungsbeschränkung (§ 3 Abs. 3) 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) und Kündigungsbeschränkung (§ 3 Abs. 3) führen. Es wird klargestellt, dass alleine die Bestimmungen dieses Anhangs nicht ausreichen, um im Falle einer Pflichtverletzung den Wegfall des Schutzes zu begründen. Notwendig ist vielmehr ein ausdrücklicher Hinweis im Einzelfall.

§ 13

Zumutbarkeit der Regel- bzw. Integrationsbeschäftigung

(1) Die Zumutbarkeit einer Regelbeschäftigung ist gegeben, wenn sie nach

a) dem Inhalt und der Art der Tätigkeit (§ 14),

b) den örtlich-räumlichen Bedingungen (§ 15) und

c) der tariflichen Bezahlung der Tätigkeit (§ 16)

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

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

terien erfüllen würde und insbesondere auch im Verhältnis einer überregionalen zu einer regionalen oder ortsnahen Regelbeschäftigung.

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

§ 14

Zumutbarkeit nach Inhalt und Art der Tätigkeit

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

Die Anforderungsgruppen sind wie folgt festgelegt:

Anforderungsgruppe 1

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

Anforderungsgruppe 2

Arbeitnehmer mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit

Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch in der Regel keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen, sowie Arbeitnehmer mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters voraussetzen.

Anforderungsgruppe 3

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

Anforderungsgruppe 4

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

Anforderungsgruppe 5

Ungelernte Arbeitnehmer.

Protokollnotizen:

1. Der abgeschlossenen Berufsausbildung nach Anforderungsgruppe 3 steht eine nach Art. 37 Abs. 1 Einigungsvertrag anerkannte Berufsausbildung gleich.

2. Die Anforderungsgruppe des Arbeitnehmers ist unter Berücksichtigung der in seiner Person liegenden gesundheitlichen Gründe und unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, die er noch ausüben kann, (jeweils neu) festzulegen. Die so festgelegte Anforderungsgruppe ist jeweils für das weitere Verfahren maßgebend. Erfolgt eine Neufestsetzung der Anforderungsgruppe ist der Betriebsrat einzubinden.

2. Der zumutbare Abstand einer neuen Anforderungsgruppe zu der ehemaligen Anforderungsgruppe wird in Abhängigkeit von der Dauer des Neuorientierungsvertrages einerseits und dem Schutzbedürfnis i.S.v. § 3 Abs. 7 andererseits in folgender Weise differenziert festgelegt:

a) Eine neue Regelbeschäftigung ist hinsichtlich Inhalt und Art der Tätigkeit immer zumutbar, wenn sie der gleichen Anforderungsgruppe entspricht.

b) Im Falle von Arbeitnehmern, auf die § 3 Abs. 3 nicht anzuwenden ist, ist die neue Regelbeschäftigung auch zumutbar, wenn sie in den ersten 12 Monaten der Orientierungsphase 2 der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe sowie nach 12 Monaten in der Orientierungsphase 2 dieser und der nächsten, darunter liegenden Anforderungsgruppe entspricht. Ab der Integrationsphase ist jede neue Regelbeschäftigung hinsichtlich Inhalt und Art der Tätigkeit zumutbar.

c) Im Falle von Arbeitnehmern, auf die § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, ist die neue Regelbeschäftigung auch zumutbar, wenn sie in den ersten 12 Monaten der Orientierungsphase 2 der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe sowie nach 12 Monaten in der Orientierungsphase 2 bzw. in der Integrationsphase dieser und der nächsten, darunter liegenden Anforderungsgruppe entspricht.

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 schwer wiegende soziale Gründe die Unzumutbarkeit begründen, so ist dies im Zusammenhang mit der evt. notwendigen räumlichen Veränderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer aus den vorgenannten Gründen die neue Regelbeschäftigung nicht ohne Umzug annehmen könnte und ihm dies nicht zumutbar ist.

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

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

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

Protokollnotiz: Während der Orientierungsphasen 1 und 2 soll die DB JobService GmbH und der GBR der DB JobService

GmbH jeweils 1 Mitglied für den paritätischen Ausschuss aus dem bisherigen Betrieb benennen.

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

§ 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 der Zulagen RT, RP, ZÜG, beziehungsweise einer diesen Zulagen entsprechende Zulage im Tarifwerk eines der Unternehmen des DB Konzerns) 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 2015	ab 01. Mai 2016	
bis zu	2.195,42 EUR	2.230,55 EUR	10 %
über	2.195,42 EUR bis zu 3.184,29 EUR	2.230,55 EUR bis zu 3.235,24 EUR	15 %
über	3.184,29 EUR bis zu 4.172,52 EUR	3.235,24 EUR bis zu 4.239,28 EUR	20 % und
über	4.172,52 EUR	4.239,28 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 4 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.

4. Die neue Regelbeschäftigung ist nach dem tariflichen Entgelt für Arbeitnehmer, auf die § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, zumutbar, wenn durch Zahlung der Diff-Z, die sich nach den tariflichen Bestimmungen des neuen Arbeitgebers richtet, ein Ausgleich geschaffen wird.

5. a) Erfolgt die Einstellung bei der DB Zeitarbeit GmbH, so gelten die Abs. 3 und 4 mit der Maßgabe, dass die Zumutbarkeit durch eine unwiderrufliche vertragliche Zusage der Leistungen seitens

der DB Zeitarbeit GmbH hergestellt wird.

b) Wurde dem Arbeitnehmer vor der Einstellung bei der DB Zeitarbeit GmbH eine Leistung im Sinne von Buchst. a zugesagt und hat er das Arbeitsverhältnis mit der DB Zeitarbeit GmbH einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an diese Beendigung ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen im Geltungsbereich des KonzernRTV begründet, gilt folgendes:

aa) Der Arbeitnehmer wird bezogen auf die Diff-Z und ZÜ-K so gestellt, als hätte das Arbeitsverhältnis mit der DB Zeitarbeit GmbH nicht bestanden.

bb) Haben sich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der DB Zeitarbeit GmbH tarifvertragliche Tabellenentgelte bei dem Unternehmen, bei dem der Arbeitnehmer wegen der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der DB Zeitarbeit GmbH ausgeschieden ist, erhöht, wird der Arbeitnehmer so gestellt, als hätte das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Tabellenentgelterhöhung mit diesem Unternehmen bestanden. Protokollnotiz:

Begründet der Arbeitnehmer ab der Orientierungsphase 2 ein Arbeitsverhältnis mit der DB Zeitarbeit GmbH, sind die Tabellenentgelterhöhungen des FGr 6-TV maßgeblich.

cc) Im Übrigen finden die einschlägigen Bestimmungen zur Anpassung der Diff-Z Anwendung.

c) Der Arbeitnehmer, auf den § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, wird bezogen auf die individuelle Vergleichsberechnung im Sinne des KonzernZÜTV so gestellt, als

hätte das Arbeitsverhältnis mit der DB Zeitarbeit GmbH nicht bestanden.

§ 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 Abfahrsmöglichkeiten 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.

§ 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 Mobilitätspremie in Höhe von 10.000,00 €, wenn der Arbeitnehmer einen Umzug vornimmt bzw. in Höhe von 5.000,00 €, wenn er sich für die doppelte Haushaltsführung entscheidet.

ABSCHNITT IV**BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN IN ORIENTIERUNGSPHASE 2 UND INTEGRATIONSPHASE****UNTERABSCHNITT 1
ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN**§ 19
Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beträgt 2.036 Stunden jährlich. Hatte der Arbeitnehmer vor dem Wegfall der Beschäftigung ein geringeres individuelles Arbeitszeit-Soll vereinbart, so verringert sich das individuelle Arbeitszeit-Soll auch im Neuorientierungsvertrag.

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

b) Abweichend von Buchst. a finden im Rahmen eines Arbeitsvertrags zur Integrationsbeschäftigung die Bestimmungen zur Arbeitszeitverteilung, Arbeitszeitbewertung und eines eventuellen Zusatzurlaubs Anwendung, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb maßgeblich sind.

**UNTERABSCHNITT 2
ENTGELTBESTIMMUNGEN**§ 20
Referenzentgelt / Integrationsvergütung

(1) Für die Dauer der Laufzeit des Neuorientierungsvertrags (ab der Orientierungsphase 2) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Integrationsvergütung, die sich auf der Grundlage des Referenzentgelts errechnet.

(2) Das Referenzentgelt wird auf einer Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden jährlich berechnet.

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

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

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

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

b) Tarifliche Jährliche Zuwendung oder entsprechende Zahlungen, die der Arbeitnehmer im letzten, dem Abschluss des Neuorientierungsvertrages vorausgehenden Kalenderjahr erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt hätte.

c) 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) 13. Zahlung von Diff-Z.

(3) Zeitlich befristete Zulagen zur Entgeltsicherung (z.B. § 33 FGr-TVe sowie entsprechende Regelungen) 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 bzw., wenn § 3 Abs. 3 auf ihn anwendbar ist, auf 90 % 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 zurückzahlen.

§ 24

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) a) Sind Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich län-

ger 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. Satz 1 gilt auch für die Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b).

§ 27 Vermögenswirksame Leistung, betriebliche Altersvorsorge

(1) Die Ansprüche auf vermögenswirksame Leistung und auf die arbeitgeberfinanzierte nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) richten sich nach § 8 FGr-TVe und § 32 BasisTV. 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 bAV-TV 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 bAV-TV erfasst, werden die Beiträge zur AGbAV - in sinnemäßiger Anwendung des bAV-TV - nach Ablauf des Arbeitsvertrages zur Integrationsbeschäftigung rückwirkend durch die DB JobService GmbH an die DEVK Pensionsfonds-AG abgeführt.

(3) Eine Direktzusage nach dem Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversor-

gung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVerTV) wird fortgeführt.

(4) 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 bAV-TV. 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 unterhaltsberechtigter Angehöriger Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfall-

versicherungsträger 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 Sonderregelung zur Zulage ZÜL und ZÜG

(1) Wird der Arbeitnehmer, bei dem die Zulage ZÜL in die Berechnung des Referenzentgelts eingeflossen ist, im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der DB JobService GmbH bei einem Unternehmen, für das § 32 FGr 1-TV gilt, in eine Regelbeschäftigung in einem Bereich, für den am 31. Oktober 1997 ein Leistungslohnverfahren gegolten hat, eingestellt, lebt der Anspruch auf Zahlung der Zulage ZÜL wieder auf, sofern die übrigen Voraussetzungen des § 32 FGr 1-TV erfüllt sind.

(2) Wird der Arbeitnehmer, bei dem die Zulage ZÜG in die Berechnung des Referenzentgelts eingeflossen ist, im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der DB JobService GmbH bei einem Unternehmen, für das § 32 FGr 1-TV gilt, in eine Regelbeschäftigung in einem Bereich, für den am 31. Oktober 1997 eine Gedingevereinbarung gegolten hat, eingestellt, lebt der Anspruch auf Zahlung der Zulage ZÜG wieder auf, sofern die übrigen Voraussetzungen des § 32 FGr 1-TV erfüllt sind.

§ 30 Klarstellungsregelung

Das Urlaubsgeld, 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 Konzern-RTV 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 Tarifsysteem, ist eine Unterbrechung aufgrund der Phasen dieses Anhangs unschädlich. Die Dauer der Unterbrechung wird jedoch nicht berücksichtigt.

§ 32

Verarbeitung personenbezogener Daten

Die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers werden zum Zweck der Aufgabenerfüllung nach diesem

Anhang und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des BDSG und der Konzernbetriebsvereinbarung Beschäftigtendatenschutz des DB Konzerns erhoben, verarbeitet und genutzt. Hierüber wird der Arbeitnehmer informiert.

§ 33

Geltung weiterer tarifvertraglicher Bestimmungen

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

§§ 6 Abs. 1, 7, 9 bis 11, 14 bis 20, 23 bis 26, 35 BasisTV, Anhang zum BasisTV, Anhang zum ÜTV-FGR

(2) Hatte der Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Orientierungsphase 2 Ansprüche aus dem KonzernJob-TicketTV, KonzernFahrvergTV, KEUTV 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 betriebli-

chen oder personenbedingten Gründen ist nur nach Wegfall der Kündigungseinschränkungen (§ 3 Abs. 1 und 2) bzw. der Kündigungsbeschränkung (§ 3 Abs. 3) 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 erfolversprechend 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.

6. War der Arbeitnehmer unmittelbar vor der Einstellung bei der DB JobService vom Geltungsbereich besitzstandswahrender Tarifverträge (z.B. ÜTV-FGR) erfasst, finden die dort geregelten Bestimmungen zu einer Kündigungsbeschränkung weiterhin Anwendung.

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 bzw. -beschränkung infolge der im Tarifvertrag detailliert geregelten Voraussetzungen weggefallen sind. Der konkrete Abfindungsanspruch wird deshalb nach allgemeinen Kriterien berechnet (§ 36) und im Einzelfall in Höhe von Quoten (§ 37) bezahlt, die nach Wertung der Tarifvertragsparteien die Gründe für den Wegfall der Kündigungseinschränkung bzw. -beschränkung angemessen berücksichtigen. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren haben unbeschadet evtl. Ansprüche aus § 112 BetrVG keinen Anspruch nach diesem Anhang.

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 bzw. -beschränkung ausgesprochene betriebsbedingte Beendigungskündigung

a) auf der Ablehnung des Abschlusses eines Neuorientierungsvertrages aus billigenwerten 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 Tarifreuegesetz geregelten Anspruchs beim Vorliegen eines Betreiberwechsels im Schienenpersonennahverkehr 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. Billigenwerte Gründe im Sinne von Abs. 1 Buchst. a) liegen nur vor, wenn sie bei angemessener Abwägung der beiderseitigen Belange und unter Berücksichtigung der Zielsetzung dieses Tarifvertrages ein objektiv höheres Interesse des Arbeitnehmers am Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als das des Arbeitgebers am Verbleib in einem Unternehmen des DB Konzerns rechtfertigen. Solche Gründe liegen in der Regel nicht vor, wenn sie unter Berücksichtigung der Zumutbarkeitsregeln dieses Tarifvertrages als nicht ausreichend zu bewerten sind.

3. Dies gilt ausnahmsweise dann nicht, wenn die zum Wegfall der Kündigungseinschränkung bzw. -beschränkung führende Entscheidung des Arbeitnehmers einer hohen sozialen oder moralischen Pflicht entspricht, z.B. die von ihm persönlich ausgeübte Pflege eines Familienangehörigen, die einen notwendigen Umzug ausschließt.

§ 38 Bedingter Abfindungsanspruch

1. Im Neuorientierungsvertrag (§ 5) kann vereinbart werden, dass das mit der DB 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 Vertragsabschlusses berechnet und in dieser Höhe im Vertrag ausgewiesen wird.

2. Die Vereinbarung nach Abs. 1 ist nur zulässig, wenn dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt wird, sie innerhalb einer Frist von einem Monat vor dem Ausscheiden des bisherigen Arbeitgebers einseitig zu widerrufen. Die Frist läuft nicht, wenn der Arbeitnehmer nicht mindestens 2 Wochen vor Fristbeginn darauf hingewiesen worden ist.

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

§ 39 Fahrvergünstigung

(1) Der Arbeitnehmer, der am Tag vor dem Ausscheiden einen Anspruch auf eine Abfindung nach Abschnitt V hat und unter den Geltungsbereich des Konzern-FahrvergTV fällt (§ 33 Abs. 2), erhält Fahrvergünstigungen im Sinne des KonzernFahrvergTV (in der jeweils geltenden Fassung) im bisherigen Umfang für 24 Monate für sich und seine Familienangehörigen weiter.

(2) Der Arbeitnehmer, der später als 5 Jahre vor dem Stichtag für den Bezug der Regelaltersrente ausscheidet und zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens und Bezugs der Versichertenrente kein neues Beschäftigungsverhältnis begründet, erhält Fahrvergünstigungen in dem Umfang wie der Arbeitnehmer, dem nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Regelaltersrente gewährt wird.

ABSCHNITT VI **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

§ 40 Anrechnungsbestimmungen

Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in diesem Anhang aufgeführten Leistungen gezahlt werden, sind auf Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen anzurechnen. Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche (§§ 9, 10 KSchG, §§ 112, 113 BetrVG) und auch Abfindungen, die von Unternehmen im DB Konzern anlässlich der Beendigung eines ohne Unterbrechung unmittelbar

vorausgehenden Arbeitsverhältnisses gezahlt wurden; dies gilt auch während der Orientierungsphase 1 (§ 6 Abs. 1 Buchst. b).

§ 41 Abgaben und Beiträge

(1) Die in diesem Anhang genannten Beiträge 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 Ar-

beitsverhältnis 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 Neuorientierungsvertrages 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 Weiterbildungsmöglichkeiten 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.

(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 DEMOGRAFIE TV****ABFINDUNGSMATRIX**

Zeile	Lebensjahre (jeweils volle Jahre)	Betriebszugehörigkeit									
		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 €							

NOTIZEN

**Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft**

Vorstandsbereich:
Regina Rusch-Ziemba
Tarifabteilung

Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt am Main

Telefon: 069 - 7536 - 464
Fax: 069 - 7536 - 477
E-Mail: tarifpolitik@evg-online.org
www.evg-online.org

Wir leben Gemeinschaft