

Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV)

abgeschlossen zwischen dem

Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.
(im folgenden Agv MoVe)

und

1. dem Hauptvorstand der TRANSNET Gewerkschaft GdED
2. dem Bundesvorstand der Verkehrsgewerkschaft GDBA

Inhalt

Abschnitt I: Geltungsbereich und Gegenstand

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Begriffe

§ 2 Tarifliche Kündigungsbeschränkungen

§ 3 Regel- und Integrationsbeschäftigung

§ 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt III: Kollektive Beschäftigungssicherung

§ 5 Grundsatz der kollektiven Beschäftigungssicherung

§ 6 Betriebliche Gestaltung

§ 7 Verhältnis zu sonstigen Regelungen

Abschnitt IV: Einschränkungen des Kündigungsrechts

§ 8 Kündigungseinschränkung

§ 9 Ausschluss/Wegfall der Kündigungsbe-/einschränkung

Abschnitt V: Schrittfolge

§ 10 DB AG (JobService)

§ 11 Vorvermittlung

§ 12 Soziale Auswahl

§ 13 Vorrang Regelarbeitsplatz

§ 14 Integrationsvertrag

Abschnitt VI: Rechte und Pflichten während der Laufzeit des Integrationsvertrags

§ 15 Rechtsgrundlagen

§ 16 Inhalt des Integrationsvertrags

§ 17 Verpflichtungen des Arbeitnehmers

§ 18 Integrationsvergütung

§ 19 Wechsel in eine neue Regelbeschäftigung

§ 20 Wechsel in externe Beschäftigung

§ 21 Integrationsleistungen und Integrationsanspruch

§ 22 Reintegration

§ 23 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Abschnitt VII: Zumutbarkeit

§ 24 Zumutbarkeit

§ 25 Zumutbarkeit von Inhalten und Art der Tätigkeit

§ 26 Zumutbarkeit bei Entgeltminderung für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer bei Übernahme einer Regelbeschäftigung

§ 27 Zumutbarkeit bei Entgeltminderung für kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer bei Übernahme einer Regelbeschäftigung

§ 28 Örtlich-räumliche Ausgestaltung der Zumutbarkeit

Abschnitt VIII: Transfermaßnahmen

§ 29 Transfermaßnahmen für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer

Abschnitt IX: Abfindungen

§ 30 Anspruchsvoraussetzungen für die Abfindung

§ 31 Höhe der Abfindung (Regelabfindung)

§ 32 Regelabweichungen/Sonderabfindung

§ 33 Anspruchsbedingung

§ 34 Mobilitätsförderung

Abschnitt X: Sonstige Regelungen

§ 35 Arbeitsbefreiung zur Suche einer neuen, nicht nur vorübergehenden Beschäftigung

§ 36 Anrechnungsbestimmungen

§ 37 Abgaben und Beiträge

§ 38 Allgemeine Bestimmung zu Abfindungszahlungen

§ 39 Soziale Leistungen

Abschnitt XI: Laufzeit, Anpassungsregelungen

§ 40 Laufzeit, Nachwirkung

§ 41 Geschäftsgrundlagen

§ 42 Konzernsituation

§ 43 Ausschreibungs- und Vergabegrundlagen

§ 44 Mindestvergütungstarifvertrag

§ 45 Sonstige Grundlagen

§ 46 Salvatorische Klausel

Anlagen

- 1 Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b BeSiTV im Geltungsbereich des AZTV-S
- 2 Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b BeSiTV außerhalb des Geltungsbereichs des AZTV-S
- 3 Begriffsbestimmungen, Interpretationsregel
- 4 Matrix zur Ermittlung einer Abfindung

Anhänge

- I Besondere Regelungen zum Transferprozess nach Abschnitt VIII BeSiTV
- II Ergänzungen zu §§ 5 und 6 BeSiTV

Präambel

Mit einer umfassenden, tariflichen Beschäftigungssicherung unterstreichen die Tarifvertragsparteien die Bedeutung einer motivierten Arbeitnehmerschaft für eine entscheidende Phase des DB Konzerns.

Sie verfolgen das Ziel, dass Arbeitnehmer als Folge des Wegfalls ihrer Beschäftigung nicht arbeitslos werden. Deshalb setzen sie voraus, dass alle Arbeitnehmer die Flexibilität und Mobilität beweisen, die notwendig ist, um sie – bei Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsvertrags – bis zur Rückkehr auf einen neuen Regelarbeitsplatz anderweitig zu beschäftigen.

Gleichzeitig schaffen die Tarifvertragsparteien Handlungsmöglichkeiten für die Betriebspartner und regeln Maßnahmen zur vorrangig kollektiven Beschäftigungssicherung, damit möglichst weitgehend auf individuelle Maßnahmen verzichtet werden kann.

Dieser Tarifvertrag 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. Er bestimmt ebenso das Verfahren, das vom Arbeitgeber bzw. der DB AG (JobService) in diesem Fall einzuhalten ist sowie Ansprüche und Unterstützungsleistungen, die den Arbeitnehmern zustehen.

Abschnitt I Geltungsbereich und Gegenstand

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) Räumlich

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) Betrieblich

Für die in den **Anlagen 1 und 2** aufgeführten Unternehmen des DB Konzerns.

Protokollnotiz:

*Für die in **Anlage 2** aufgeführten Unternehmen gelten die jeweiligen durch Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen, soweit diese von diesem Tarifvertrag abweichen.*

c) Persönlich

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) in den Betrieben der Unternehmen nach Buchst. b.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
- b) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Entgeltgruppe beim jeweiligen Arbeitgeber verlangt, und die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt erhalten,
- c) Auszubildende, Praktikanten, Volontäre und Studierende einer Berufsakademie,
- d) geringfügig Beschäftigte.

Protokollnotizen:

*Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags sind im Rahmen der auf die Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.*

*Keine Ansprüche auf Abschluss eines Integrationsvertrags, Abfindungen und nach dem Anhang I hat der Arbeitnehmer, der im Rahmen eines ruhenden Beamtenverhältnisses mit einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.*

*Wird nach dem 31. März 2005 ein Unternehmen aus einem der in **der Anlage 1 oder 2** aufgeführten Unternehmen ausgegliedert, oder entsteht es in sonstiger Weise aus einem Unternehmen der **Anlagen 1 oder 2**, so wird die Anlage 1 bzw. 2 um das betreffende Unternehmen ergänzt, sofern es im DB Konzern verbleibt.*

Die besonderen Schutzregelungen gem. SGB IX sind im Rahmen dieses Tarifvertrags uneingeschränkt anzuwenden, auch wenn sie nicht in den einzelnen Regelungen separat aufgeführt sind.

Abschnitt II Begriffe

§ 2 Tarifliche Kündigungsbeschränkungen

1. Kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrags sind Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des § 22 MTV Schiene bzw. des § 43 ZTV oder einer vergleichbaren kündigungsbeschränkenden Tarifregelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** erfüllen.
2. Nicht kündigungsbeschränkt im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle übrigen Arbeitnehmer, auch soweit die ordentliche Kündigung nach den in diesem Tarifvertrag geregelten Bedingungen ausgeschlossen ist.

§ 3 Regel- und Integrationsbeschäftigung

1. Regelbeschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrages (Anlage 3 Abschnitt I Nr. 5) bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** tätig ist.
2. Integrationsbeschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Wegfall seiner bisherigen Beschäftigung einen Integrationsvertrag abgeschlossen hat (§ 14) und auf dessen Grundlage befristet bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2**, einem anderen Unternehmen des DB Konzerns oder einem externen Unternehmen beschäftigt wird oder an Integrationsmaßnahmen teilnimmt.

§ 4 Begriffsbestimmungen

Die Definition der Begriffe

- Kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer
- Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer
- Kündigungseinschränkung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Regelbeschäftigung
- Integrationsbeschäftigung
- Tarifliche Arbeitszeit
- Beschäftigung sichernde Arbeitszeit (BeSiAz)

ergibt sich aus der **Anlage 3**.

Abschnitt III Kollektive Beschäftigungssicherung

§ 5 Grundsatz der kollektiven Beschäftigungssicherung

1. Droht in einem Betrieb der betriebsbedingte Wegfall von Beschäftigung, so ist zu versuchen, den Verlust von Arbeitsplätzen durch die Reduzierung der Arbeitszeit zu vermeiden bzw. einzuschränken.

Die Beschäftigungssicherung erfolgt durch diesen Tarifvertrag in der Weise, dass abweichend von der Referenzarbeitszeit von 2.088 Stunden eine im Normalfall als beschäftigungssichernd bewertete Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (im folgenden „Beschäftigung sichernde Arbeitszeit“, BeSiAz) durch den Tarifvertrag vorgegeben wird. Die BeSiAz ist im Rahmen dieses Tarifvertrages solange und insoweit maßgebend, als die Betriebspartner nicht von ihrem Recht Gebrauch machen und eine auf die speziellen betrieblichen Verhältnisse bezogene höhere oder niedrigere Arbeitszeit vereinbaren.

Protokollnotiz:

Betrieb in diesem Sinne ist der Wahlbetrieb, mangels einer entsprechenden Regelung der Betrieb im Sinne des BetrVG.

2. Die Betriebspartner können ihr Recht zur abweichenden Gestaltung der Arbeitszeit nur im Rahmen der Öffnungsklausel gem. § 6 ausüben. Wird durch eine der Öffnungsklausel gem. § 6 entsprechende Betriebsvereinbarung (im folgenden „entsprechende Betriebsvereinbarung“) eine über der BeSiAz liegende höhere Jahresarbeitszeit festgelegt, so tritt die Reduzierung aufgrund dieses Tarifvertrages nur in dem durch die Betriebsvereinbarung festgelegten Umfang ein. Wird eine unter der BeSiAz liegende Arbeitszeit festgelegt, so tritt die Reduzierung auf den Wert der BeSiAz zunächst aufgrund dieses Tarifvertrages und die weitergehende Reduzierung sodann aufgrund der Betriebsvereinbarung ein. Dies gilt auch dann, wenn die tarifliche Absenkung auf die BeSiAz bereits eingetreten war, später jedoch eine entsprechende Betriebsvereinbarung geschlossen wird.
3. Die tarifliche Jahresarbeitszeit reduziert sich erstmals am 01. Juli 2005 auf 2.036 Stunden für alle Betriebe, in denen die Betriebspartner zu diesem Zeitpunkt nicht schon eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen und eine von der BeSiAz abweichende, höhere Arbeitszeit als 2.036 Stunden vereinbart haben.
4. Mit der Reduzierung der Jahresarbeitszeit durch diesen Tarifvertrag bzw. durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung reduzieren sich alle auf den Referenzwert von 2.088 Stunden bezogenen tariflichen Ansprüche entsprechend (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile, sofern keine besonderen Regelungen getroffen sind).

5. In Unternehmen gem. **Anlage 2**, für die die Anwendung dieser Bestimmungen nicht im jeweiligen BeSiAnpassungsTV ausgeschlossen ist, gelten die Bestimmungen dieses Abschnitts und des **Anhang II** mit folgender Maßgabe:
- a) Besteht in einem solchen Unternehmen eine Jahresarbeitszeit, weicht jedoch die Referenzarbeitszeit von 2.088 Stunden ab, so unterschreitet die BeSiAz die tarifliche Referenzarbeitszeit um 52 Stunden. Die tariflichen Ansprüche werden proportional reduziert (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile, sofern keine besonderen Regelungen getroffen sind).
 - b) Buchst. a) gilt sinngemäß für Unternehmen gem. **Anlage 2**, in denen keine Jahresarbeitszeitregelung tarifvertraglich vereinbart ist. In solchen Unternehmen werden die in diesem Abschnitt und in **Anhang II** aufgeführten Werte auf die anders festgelegten Arbeitszeitwerte umgerechnet.
6. Die näheren rechtlichen Einzelheiten, der zeitliche und inhaltliche Umfang der Reduzierung sowie das Verfahren sind in **Anhang II** geregelt.

§ 6 Betriebliche Gestaltung

- 1. Die Betriebspartner können im Rahmen der in **Anhang II** (Ziff. V) geregelten Öffnungsklausel von § 5 und **Anhang II**, Ziff. III abweichen. Die abweichende Regelung kann nur in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. in einem einvernehmlich vereinbarten Interessenausgleich erfolgen. Sie kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gem. §§ 112 Abs. 2 bis 5, 112a BetrVG.
- 2. Die näheren Einzelheiten, den Umfang der zulässigen Abweichungen und das Verfahren sind in **Anhang II** geregelt.

§ 7 Verhältnis zu sonstigen Regelungen

Für die Laufzeit des BeSiTV findet § 10 Abs. 2 AZTV-S oder eine diesem vergleichbare Regelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** keine Anwendung.

Abschnitt IV Einschränkungen des Kündigungsrechts

§ 8 Kündigungseinschränkung

In den Unternehmen gem. **Anlagen 1 und 2** gelten die folgenden tariflichen Einschränkungen des Rechts zur Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen:

1. Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gegenüber einem mindestens 5 Jahre beschäftigten Arbeitnehmer ist bis zum 31. Dezember 2010 ausgeschlossen.

Bei Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Ausbildungszeiten bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** einmalig und ab dem 2. Ausbildungsjahr in entsprechender Anwendung des § 2 KonzernRTV berücksichtigt, sofern im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** begründet wurde.

2. Die Beschränkungen des tariflichen Kündigungsrechts gem. § 22 MTV Schiene bzw. des § 43 ZTV oder einer vergleichbaren kündigungsbeschränkenden Tarifregelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** bestehen neben Abs. 1.

§ 9 Ausschluss/Wegfall der Kündigungsbe-/einschränkung

1. Die Kündigungsbe-/einschränkungen gem. § 8 Abs. 1 oder 2 gelten nicht, wenn dem Arbeitnehmer schriftlich erklärt worden ist, dass seine Beschäftigung wegfallen wird und er trotz Hinweis auf die tariflichen Rechtsfolgen
 - a) eine ihm angebotene zumutbare Regelbeschäftigung (§ 13, 24 Abs. 1) nicht aufnimmt oder

Protokollnotiz:

Der Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Regelbeschäftigung steht es gleich, wenn der Arbeitnehmer einem wirksamen Betriebsübergang widersprochen hat.

- b) den Abschluss eines ihm angebotenen Integrationsvertrages (§ 14) ablehnt.
2. Die Kündigungsbe-/einschränkungen gem. § 8 Abs. 1 oder 2 gelten nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer zwar den Integrationsvertrag abgeschlossen hat, später jedoch trotz Hinweis auf die tariflichen Rechtsfolgen

- a) eine ihm angebotene zumutbare Regelbeschäftigung nicht aufnimmt oder
 - b) die Übernahme einer zumutbaren Integrationsbeschäftigung bzw. im Zusammenhang damit den Abschluss eines nach diesem Tarifvertrag gestalteten Arbeitsvertrags ablehnt oder
 - c) die Mitwirkung an Integrationsmaßnahmen ablehnt bzw. diese trotz Abmahnung nicht in der gebotenen Weise unterstützt. Voraussetzung ist, dass die Maßnahme in diesem Tarifvertrag oder in anderen kollektivrechtlichen Regelungen zur Vermittlung bzw. zur Fort- und Weiterbildung bzw. in arbeitsförderungsrechtlichen Bestimmungen vorgesehen ist, die im Zusammenhang mit der angebotenen Maßnahme stehen und ihre Durchführung fördern.
3. Gilt die Kündigungseinschränkung nicht (Abs. 1) oder fällt sie später weg (Abs. 2), so ist die ordentliche Kündigung aus den ursprünglich vorliegenden dringenden betrieblichen Erfordernissen durch die in § 8 Abs. 1 genannten Einschränkungen nicht bzw. nicht mehr ausgeschlossen.
4. Das Recht des Arbeitgebers, eine Kündigung auf einen in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grund zu stützen, bleibt unberührt.

Abschnitt V Schrittfolge

§ 10 DB AG (JobService)

Zur Prüfung der Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder einem anderen Unternehmen sind die Dienstleistungen der DB AG (JobService) zu nutzen. Dies gilt auch bei der Umsetzung von Betriebsänderungen, bei denen infolge der Beschäftigungssicherung gem. Abschnitt III der Umfang personeller Maßnahmen verringert werden konnte.

§ 11 Vorvermittlung

1. Schnellstmöglich nach Erkennbarkeit eines Beschäftigungswegfalls und bereits vor Durchführung des Verfahrens nach den folgenden Bestimmungen muss durch den Arbeitgeber im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten geprüft werden, ob in diesem Betrieb oder einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, ggf. auch eines anderen Unternehmens eine der wegfallenden Beschäftigung entsprechende, möglichst vergleichbare Beschäftigungsmöglichkeit besteht, auf die Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das weitere Verfahren sich vorab bewerben können (Vorvermittlung).

2. Fehlt dem Arbeitnehmer, der vom Verlust seiner Regelbeschäftigung bedroht ist, die Befähigung oder Ausbildung zur Wahrnehmung einer neuen Beschäftigung, die seiner bisherigen Anforderungsgruppe entspricht, hat er Anspruch auf eine Qualifizierung, wenn die fehlende Befähigung oder Ausbildung durch Umschulung oder Weiterqualifizierung innerhalb eines angemessenen Zeitraums erworben werden kann. Hierbei sind die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers und die Verbesserung seiner Vermittlungschancen zu berücksichtigen.

§ 12 Soziale Auswahl

- (1) Wird durch den betriebsbedingten Wegfall von Beschäftigung eine Auswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern des Betriebs notwendig, erfolgt eine soziale Auswahl nach Maßgabe von § 1 Abs. 3 KSchG sowie den nachfolgenden Abs. 2 bis 4.
- (2) In die soziale Auswahl sind die vergleichbaren Arbeitnehmer eines Betriebes einzubeziehen. Vergleichbar sind diejenigen Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit, ihrer fachlichen Befähigung sowie ihrer persönlichen Eignung in der Lage sind, die ihnen nicht nur vorübergehend übertragene und von ihnen tatsächlich vorrangig beanspruchte Tätigkeit auszuüben. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitnehmer nach arbeitsplatzbezogenen Kriterien in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht auch dann austauschbar wären, wenn die zur Auswahl führende personelle Maßnahme nicht durchzuführen wäre. Die Austauschbarkeit ist nur dann gegeben, wenn Tätigkeiten übernommen werden können, ohne dass eine über den Rahmen einer üblichen Einarbeitungszeit hinausgehende Einarbeitung erforderlich ist.

Protokollnotiz:

In die soziale Auswahl sind auch die Arbeitnehmer einzubeziehen, die zur Beschäftigungssicherung einem anderen Arbeitgeber befristet zur Arbeitsleistung zugewiesen sind. Arbeitnehmer mit einem Integrationsvertrag sind nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen.

- (3) Beamte und kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer werden in die soziale Auswahl ohne Rücksicht auf ihren rechtlichen Status bzw. den Ausschluss einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung einbezogen. Der Beamte ist im Rahmen der Sozialauswahl hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit so zu behandeln, als hätte er zum Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis, aus dem die Zuweisung erfolgt, ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen des DB Konzerns begründet. Der kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer wird behandelt als wenn die kündigungsbeschränkende tarifliche Regelung (§ 2 Abs. 1) nicht bestünde.

Protokollnotiz:

Stand der zugewiesene Beamte am Tag vor der Berufung in das Beamtenverhältnis, aus dem die Zuweisung erfolgt, in einem Arbeitsverhältnis zu einem

Rechtsvorgänger der DB AG, wird bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit auch die Zeit in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis wie bei zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmern berücksichtigt.

- (4) Soweit der Anhang I dieses Tarifvertrags anzuwenden ist, wird die in diesem Anhang geregelte Förderung bei der sozialen Auswahl als die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhendes Moment berücksichtigt (weitgehend lineare soziale Wertigkeit der Fördergruppen, § 8 Abs. 2 des Anhangs I).

§ 13

Vorrang Regelarbeitsplatz

- (1) Die Sicherung von Regelbeschäftigung (§ 3 Abs. 1) bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** hat Vorrang, wenn der Arbeitnehmer infolge des Wegfalls seiner bisherigen Beschäftigung nicht mehr eingesetzt werden kann.
- (2) Vorrangig ist zunächst im bisherigen Betrieb eine zumutbare Weiterbeschäftigung, auch durch Ausnutzung von Fluktuation, Umsetzung, Ringtausch, Umschulung oder Angebot einer individuell verkürzten Arbeitszeit anzustreben.
- (3) Kann eine solche Beschäftigung nicht angeboten werden, so ist zu prüfen, ob eine zumutbare Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens angeboten werden kann.
- (4) Kann eine solche Beschäftigung im bisherigen Unternehmen nicht angeboten werden, so beauftragt das Unternehmen die DB AG (JobService) mit der Prüfung einer Beschäftigungsmöglichkeit in anderen Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2**.
- (5) Grundsätzlich besteht das Ziel, den Arbeitnehmer möglichst wohnortnah - auch unternehmensübergreifend - zu vermitteln.
- (6) Kommen für einen freien Regelarbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer in Betracht, so ist bei gleicher Eignung folgende Reihung zu berücksichtigen:
 - a) Arbeitnehmer im Sinne von Abs. 2 (bisheriger Betrieb)
 - b) Arbeitnehmer im Sinne von Abs. 3 (anderer Betrieb des Unternehmens)
 - c) Arbeitnehmer mit Reintegrationsanspruch gem. § 22
 - d) Arbeitnehmer in der beruflichen Neuorientierung nach dem DB VermittlungTV bzw. Arbeitnehmer mit einem Integrationsvertrag nach § 14
 - e) in die Vorvermittlung nach § 11 einbezogene Arbeitnehmer
 - f) sonstige Arbeitnehmer, die sich aufgrund eigener Initiative beworben haben
 - g) externe Bewerber

§ 14 Integrationsvertrag

1. Kann dem Arbeitnehmer, auf den § 8 Abs. 1 oder 2 anwendbar ist, nicht schon im zeitlichen Zusammenhang mit dem Wegfall der bisherigen Beschäftigung eine neue zumutbare Regelbeschäftigung bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** angeboten werden, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über diesen Sachverhalt zu informieren und ihm unter Hinweis auf die Rechtsfolgen der Ablehnung (§ 9 Abs. 1 Buchst. b) den Abschluss eines Integrationsvertrages anzubieten und diesen zu erläutern.
2. Dem Arbeitnehmer ist ein vollständig erstellter Text des Integrationsvertrags vorzulegen und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen. Die Rechtsfolgen treten nur ein, wenn das Vertragsangebot den Bedingungen gem. § 16 entspricht.

Protokollnotiz:

Der Inhalt des Integrationsvertrags wird mit den Gewerkschaften abgestimmt.

Abschnitt VI Rechte und Pflichten während der Laufzeit des Integrationsvertrags

§ 15 Rechtsgrundlagen

1. Für den Arbeitnehmer, der einen Integrationsvertrag abgeschlossen hat (§ 14), gelten während des rechtlichen Bestands dieses Vertrags die in diesem Tarifvertrag geregelten tariflichen Arbeitsbedingungen vorrangig vor allen anderen, in Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** bestehenden Tarifverträgen, soweit diese durch die folgenden Regelungen geändert oder ergänzt werden. Sonderregelungen, die im Zusammenhang mit der Einführung dieses BeSiTV und der Zuordnung eines Unternehmens zur **Anlage 2** ausdrücklich als vorrangig vereinbart worden sind, gehen den Festlegungen nach Satz 1 vor.

Soweit eine Regelung nicht in diesem Tarifvertrag oder in einem Tarifvertrag nach Unterabs. 1 Satz 2 geändert, aufgehoben, abbedungen oder in die Berechnung der Integrationsvergütung einbezogen worden ist, verbleibt es bei ihrer Geltung. Dies gilt vor allem für das Urlaubsgeld, die Jährliche Zuwendung, die vermögenswirksame Leistung, Ansprüche aus KonzernFahrvergTV, KonzernJob-TicketTV, ZVersTV sowie die Regelungen über die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

2. Im Übrigen werden die Bedingungen während der Laufzeit des Integrationsvertrags im Integrationsvertrag geregelt. Der Integrationsvertrag ist ein Änderungsvertrag und als solcher ausdrücklich zu bezeichnen. Der Arbeitnehmer ist schriftlich darauf hinzuweisen, dass sein bisheriges Arbeitsverhältnis fortbesteht, die

Vertragsänderung jedoch bewirkt, dass der Arbeitsvertrag während der Laufzeit des Integrationsvertrags den Inhalt des Integrationsvertrags besitzt.

§ 16

Inhalt des Integrationsvertrags

1. Der Arbeitnehmer ist im Integrationsvertrag darauf hinzuweisen, dass die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis während der Laufzeit des Integrationsvertrags teilweise ruhen und er von der Erbringung seiner bisherigen Arbeitsleistung befreit ist und dass die Verpflichtungen des Arbeitgebers geändert sind.
2. Der Integrationsvertrag muss die Zustimmung des Arbeitnehmers dazu enthalten, dass die DB AG (JobService) als zweiter Arbeitgeber dem Arbeitsvertrag beitrifft und berechtigt ist, im Zusammenwirken mit dem bisherigen Arbeitgeber zu bestimmen, welche Vertragspflichten von ihr übernommen werden, welcher der beiden Arbeitgeber im Einzelfall Rechtshandlungen vornimmt und das Direktionsrecht ausübt.

Der Arbeitnehmer ist darüber aufzuklären, dass der bisherige Arbeitgeber unbefristet und unbedingt verpflichtet bleibt. Insbesondere wird die Verpflichtung, vor und nach Abschluss des Integrationsvertrags alle Maßnahmen zur Verschaffung einer Regelbeschäftigung durchzuführen, durch den Beitritt der DB AG (JobService) nicht eingeschränkt.

Protokollnotiz:

Sollte die DB AG künftig eine in ihrem alleinigen Besitz stehende Konzerngesellschaft bestimmen, an ihrer Stelle diese Funktion zu übernehmen, so gelten die entsprechenden Regelungen dieses Tarifvertrages für diese Gesellschaft entsprechend.

3. Der Integrationsvertrag muss den Arbeitnehmer verpflichten, auf Verlangen der DB AG (JobService) einen befristeten Arbeitsvertrag mit einem Integrationsarbeitgeber abzuschließen, sofern dieser Vertrag eine Laufzeit von mindestens 6 Monaten hat. Es ist festzulegen, dass während der Dauer eines solchen befristeten Arbeitsvertrags der Integrationsvertrag insoweit ruht, als nicht die DB AG (JobService) Differenzzahlungen oder sonstige, in diesem Tarifvertrag geregelte Ansprüche zu erfüllen hat.
4. Der Integrationsvertrag muss den Arbeitnehmer verpflichten, auf Verlangen der DB AG (JobService) einer Beschäftigung als Leiharbeiter zuzustimmen, sofern nicht eine zusammenhängende Beschäftigung bei einem Unternehmen von mehr als 6 Monaten erfolgen kann. Der Arbeitnehmer ist im Integrationsvertrag zu verpflichten, auf Verlangen der DB AG (JobService) einen befristeten Arbeitsvertrag mit der DB Zeitarbeit GmbH zu begründen, die ihn entweder selbst oder im Rahmen von Kooperationsverträgen mit externen Unternehmen der Zeitarbeit bei Entleihern einsetzen kann.

Protokollnotiz:

Soweit der Arbeitnehmer nicht gem. Abs. 3 oder 4 aufgrund eines zusätzlichen Arbeitsvertrags mit dem Integrationsarbeitgeber bzw. der DB Zeitarbeit GmbH eingesetzt wird, erfolgt seine Beschäftigung bei einem Unternehmen des DB Konzerns durch konzerninterne Personalüberlassung.

Befristete Arbeitsverträge gem. Abs. 3 oder 4 bedürfen neben dem Zweck der Integrationsbeschäftigung keines besonderen Sachgrunds.

5. Der Integrationsvertrag muss ausdrücklich regeln, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, an allen Integrationsmaßnahmen aktiv mitzuwirken und diese zu unterstützen und dass er einen Anspruch auf sachgerechte Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen entsprechend den kollektivrechtlichen Regelungen besitzt.
6. Der Integrationsvertrag hat auf diesen Tarifvertrag Bezug zu nehmen und klarzustellen, dass sich die Ansprüche des Arbeitnehmers während der Laufzeit des Integrationsvertrags nach den besonderen Bedingungen dieses Tarifvertrages bestimmen.
7. Der Arbeitnehmer ist im Integrationsvertrag über die Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen aufzuklären, insbesondere darüber, dass diese zum Wegfall der Kündigungsbe-/einschränkung führen.

§ 17

Verpflichtungen des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm angebotene, zumutbare Regelbeschäftigung anzunehmen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** abzuschließen. In diesem Fall ist er verpflichtet, den Integrationsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber und der DB AG (JobService) einvernehmlich zu beenden.
2. Der Arbeitnehmer ist ebenso verpflichtet, eine ihm angebotene zumutbare Integrationsbeschäftigung anzunehmen und den entsprechenden befristeten Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** abzuschließen.

Dies gilt ebenso für die Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen des DB Konzerns oder einem externen Unternehmen, wenn der Vertrag im Einzelfall für einen ununterbrochenen Zeitraum von höchstens 2 Jahren abgeschlossen wird. Der Abschluss mehrerer Arbeitsverträge dieser Art mit einem oder mehreren Arbeitgebern ist im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zulässig.

3. Die Verpflichtungen gem. Abs. 1 und 2 gelten nur, wenn die jeweilige Beschäftigung den Anforderungen entspricht, welche die Bestimmungen dieses Tarifvertrages vorsehen (zumutbare Tätigkeit).
4. Kann dem Arbeitnehmer weder eine Regelbeschäftigung noch eine Integrationsbeschäftigung angeboten werden, so erfüllt er seine Arbeitspflicht, indem er an

sämtlichen Maßnahmen teilnimmt, die ihm von der DB AG (JobService) angeboten werden, um seine Integration zu fördern.

§ 18 Integrationsvergütung

1. Der Arbeitnehmer hat während der Laufzeit des Integrationsvertrags Anspruch auf eine Vergütung (Integrationsvergütung).

Die Integrationsvergütung beträgt für kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer 85 %, für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer 80 % des Referenzentgelts auf der Grundlage der Referenzarbeitszeit von 2.088 Stunden.

Protokollnotiz:

Im BeSiAnpassungsTV des jeweiligen Unternehmens ist die jeweils maßgebende tarifliche Arbeitszeit als Referenzarbeitszeit festzulegen.

2. a) Die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit beträgt 1.984 Jahresstunden; mit diesem Schritt ist keine weitere Absenkung des Entgelts verbunden.

Galt für den Arbeitnehmer des Fahrpersonals vor Beginn der Laufzeit des Integrationsvertrags eine besondere Regelung zur Arbeitszeit (z.B. § 2 Abs. 2 AZTV-S), wird der Arbeitnehmer für die Berechnung der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit so gestellt, als hätte diese besondere Regelung für ihn nicht gegolten.

- b) Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Laufzeit des Integrationsvertrags ein niedrigeres individuelles Jahresarbeitszeit-Soll im Vergleich zur Referenzarbeitszeit vereinbart, ist dieses für die Integrationsbeschäftigung maßgebend.

In diesem Fall ist die Integrationsvergütung zunächst auf der Grundlage von Abs. 1 Unterabs. 1 zu errechnen und dann um das Verhältnis aus dem individuell vereinbartem Jahresarbeitszeit-Soll zu 1.984 Jahresstunden proportional anzupassen.

Protokollnotiz:

Im BeSiAnpassungsTV des jeweiligen Unternehmens ist eine entsprechende Regelung auf der Grundlage von 95 % der Referenzarbeitszeit gem. Abs. 1 zu vereinbaren.

3. Übernimmt der Arbeitnehmer bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist eine Integrationsbeschäftigung, so beträgt abweichend von Abs. 1 bzw. 2 die Integrationsvergütung 100 % des Referenzentgelts bis zum Ende der Kündigungsfrist. Für diesen Zeitraum verbleibt er in seinem individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit-Soll. Der Beginn der Kündigungsfrist wird berechnet auf den Zeitpunkt der Mitteilung gem. § 14 Abs. 1.
4. Das Referenzentgelt wird berechnet als Summe aus dem Monatstabellenentgelt und den in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen, die der Arbeitnehmer für den letzten Kalendermonat vor Beginn der Integrationsbeschäftigung erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er diesen gesamten Kalendermonat gearbeitet hätte.

Die entsprechenden Teile der Integrationsvergütung erhöhen sich bei allgemeinen Erhöhungen des Monatstabellenentgelts und der Angleichung der Entgelte im Gebiet Ost an die des Gebiets West beim bisherigen Arbeitgeber sowie beim Erreichen der tariflichen Kündigungsbeschränkung nach § 22 MTV Schiene bzw. § 43 ZTV oder einer entsprechenden Regelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2**.

5. Neben der Integrationsvergütung erhält der Arbeitnehmer die variablen Zulagen und Zuschläge in der Höhe und in dem Umfang, wie sie die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens unterjährig bei monatlicher Auszahlung erhalten, bei dem der Arbeitnehmer während der Integrationsphase beschäftigt wird.
6. Die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit während der Laufzeit des Integrationsvertrags ist, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so zu gestalten, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere individuelle Jahresarbeitszeit, so ist er schriftlich auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
7. Der Anspruch auf die Integrationsvergütung im Sinne von Abs. 1 besteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bei einem Unternehmen im Geltungsbereich des BeSiTV, sonst im DB Konzern oder einem dritten Unternehmen des externen Arbeitsmarktes beschäftigt wird oder an Integrationsmaßnahmen teilnimmt.
8. Erzielt der Arbeitnehmer bei einer Tätigkeit in einem Unternehmen des DB Konzerns, das oder das nicht unter die **Anlagen 1 oder 2** fällt oder aus einer Tätigkeit bei einem externen Unternehmen eine niedrigere Vergütung, so hat er Anspruch auf einen entsprechenden Ausgleich bis zur Höhe seiner Integrationsvergütung in Form einer monatlich zu zahlenden Integrations-Aufzahlung. Variable Entgeltbestandteile bleiben bei der Berechnung der Integrations-Aufzahlung unberücksichtigt. Der Arbeitnehmer hat die erforderlichen Berechnungsunterlagen vorzulegen.
9. Wird der Arbeitnehmer im Rahmen einer Integrationsbeschäftigung durch ein externes Unternehmen beschäftigt und hat er mit diesem Unternehmen einen Arbeitsvertrag begründet (§ 16 Abs. 4), so bestimmen sich seine Ansprüche nach

diesem Arbeitsvertrag bzw. den entsprechenden Kollektivregelungen. Übersteigt die aus einem solchen Arbeitsverhältnis erzielte Vergütung die Integrationsvergütung, so steht die erzielte Vergütung dem Arbeitnehmer zu.

10. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung, eines Urlaubsgeldes oder einer entsprechenden Zahlung und liegt der Berechnung des Referenzentgelts (Abs. 4) ein Betrag zugrunde, der bei einem Jahresarbeitszeit-Soll von 2.088 Stunden geringer ist, als der Betrag der Entgeltgruppe E 7 Stufe 3 der Anlage 3 zum KonzernETV, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass diese Zahlungen monatlich ratierlich ausgezahlt werden. Satz 1 gilt für den Arbeitnehmer mit dem ein Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 2.088 Stunden mit der Maßgabe, dass der Betrag der Entgeltgruppe E 7 Stufe 3 der Anlage 3 zum KonzernETV anteilig zugrunde zu legen ist.

Wechselt der Arbeitnehmer unterjährig in eine Regelbeschäftigung, vermindert sich die jährliche Zuwendung, das Urlaubsgeld oder die entsprechende Zahlung anteilig bezogen auf die Monate, für die der Arbeitnehmer Zahlungen nach Unterabs. 1 erhalten hat.

11. Die nicht monetären Integrationsleistungen sind Teil einer insgesamt zu bewertenden Vertragsleistung und bilden zusammen mit den monetären Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag eine Gesamtheit.

§ 19

Wechsel in eine neue Regelbeschäftigung

1. Die mit einem Wechsel in eine neue Regelbeschäftigung verbundenen Ansprüche richten sich nach den tariflichen Bestimmungen, die für den Wechsel von einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** zu einem anderen allgemein gelten. Soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ZÜ hat, werden Änderungen (z.B. allg. Entgelterhöhungen) während der Integrationsphase so berechnet, als habe das Arbeitsverhältnis nicht geruht.

War der Arbeitnehmer im Monat vor einem Unternehmenswechsel aufgrund der Bestimmungen des „Tarifvertrag über die Ersteingruppierung für die zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (ErsteingruppierungsTV)“ eingruppiert, ändert sich die Eingruppierung aufgrund des Unternehmenswechsels nicht, sofern der Arbeitnehmer bei einem Unternehmen eingestellt wird, bei dem der ErsteingruppierungsTV gilt.

Verrichtet der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die, aufgrund der die Ersteingruppierung bei der DB AG erfolgte, finden die Bestimmungen des § 5 KonzernETV bzw. die Eingruppierungsbestimmungen, die im jeweiligen Unternehmen gelten, Anwendung.

2. Der nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Einmalbetrag als Abfindung, der sich wie folgt errechnet:

- a) Zunächst wird der Differenzbetrag zwischen dem Monatstabellenentgelt aus der bisherigen Tätigkeit (Kalendermonat des Ausscheidens) und dem künftigen Monatstabellenentgelt (erster Kalendermonat des Bestehens des neuen Arbeitsverhältnisses) ermittelt.

Wechselt der Arbeitnehmer in ein Unternehmen, in dem tarifliche Regelungen zu Jahresentgelten bestehen, gilt als Monatstabellenentgelt im Sinne von Satz 1 ein Zwölftel des Jahrestabellenentgelts.

- b) Der Arbeitnehmer erhält ein Mehrfaches des nach Buchst. a errechneten Betrags nach folgender Staffelung:

Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Unternehmen	Einmalbetrag
Mindestens 2 Jahre	13-facher Betrag nach Buchst. a
Mindestens 5 Jahre	19-facher Betrag nach Buchst. a
Mindestens 8 Jahre	24-facher Betrag nach Buchst. a

3. Der Arbeitnehmer,

- der unter den Geltungsbereich des "Zulagentarifvertrag für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer der DB AG (ZTV)" fällt und
- dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel wegfällt und
- der Anspruch auf die Zulage RP nach § 10 Abs. 2 ZTV hätte, wenn ihm die neue Beschäftigung im bisherigen Unternehmen übertragen würde,

erhält einen Einmalbetrag als Abfindung in Höhe eines Mehrfachen des Betrags der Zulage RP nach der unter Abs. 2 Buchst. b aufgeführten Staffelung. Satz 1 gilt sinngemäß für diesbezügliche Zulagen in einem dem ZTV entsprechenden Tarifvertrag eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2**.

4. Bereits geleistete Zahlungen nach § 10 Abs. 1 bzw. 2 ZTV - bzw. entsprechende nach einem Tarifvertrag eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** - werden proportional auf den Einmalbetrag nach Abs. 2 und 3 angerechnet.
5. Hat ein Arbeitsverhältnis über eine Integrationsbeschäftigung länger als 12 Monate bestanden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine Regelbeschäftigung.

Protokollnotiz:

Es ist sicherzustellen, dass Abs. 5 nicht missbräuchlich angewandt wird; näheres wird in der KBV KA geregelt.

§ 20

Wechsel in externe Beschäftigung

1. Nimmt der kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer mit einem solchen Unternehmen eine unbefristete Beschäftigung auf, so steht ihm ein Wahlrecht zu.
 - a) Er kann den Integrationsvertrag endgültig beenden und die ihm beim Ausscheiden gegen den bisherigen Arbeitgeber zustehende Abfindung geltend machen.
 - b) Er kann ebenso verlangen, dass der Integrationsvertrag ausgesetzt und ein Rückkehrrecht für den Fall vereinbart wird, dass der neue Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus dringenden betrieblichen Erfordernissen innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren kündigt oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber aus persönlichen Gründen innerhalb eines Zeitraums von 1 Jahr beendet. Maßgebend ist der Zeitpunkt des Kündigungszugangs bzw. das Datum des Aufhebungsvertrags. Geschieht dies, so wird der Integrationsvertrag wieder wirksam. Aus ihm bestimmen sich die weiteren Rechte und Pflichten.

Macht der Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch, ein Rückkehrrecht zu vereinbaren, so wird die ihm zustehende Regelabfindung gem. § 31 zu 25 % mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem neuen Arbeitgeber und zu 75 % mit dem endgültigen Ausscheiden fällig. Während der Laufzeit des Integrationsvertrags hat der Arbeitnehmer einmalig Anspruch auf Zahlung der Abfindung in Höhe von 25 % nach Satz 1.

2. Abs. 1 gilt für den nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dauer der Rückkehroption 1 Jahr beträgt.
3. Der kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, der innerhalb von 6 Monaten auf eigenen Wunsch den Integrationsvertrag endgültig beendet, erhält einen Zuschlag zur Regelabfindung in Höhe von 12.000 EUR. Für jeden angefangenen folgenden Monat verringert sich der Zuschlag um 500 EUR.

Der nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, der innerhalb von 6 Monaten auf eigenen Wunsch den Integrationsvertrag beendet, erhält einen Zuschlag zur Regelabfindung in Höhe von 6.000 EUR. Für jeden angefangenen folgenden Monat verringert sich der Zuschlag um 500 EUR.

§ 21

Integrationsleistungen und Integrationsanspruch

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Durchführung der für seine Integration erforderlichen Maßnahmen. Dazu gehört zunächst eine umfassende und aufklärende Information zur Situation im Konzernarbeitsmarkt, zu den Integrationsleistungen und Integrationsansprüchen sowie die konkrete Darstellung der verlangten Mitwirkung und eine detaillierte Unterrichtung über Mitwirkungspflichten.

2. Über Abs. 1 hinaus gehören hierzu insbesondere:

- a) Unterrichtung über mögliche Instrumente für eigene Integrationsaktivitäten
- b) regelmäßige aktuelle 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, die nicht in den Entwicklungsplan eingeflossen sind; der Arbeitnehmer hat einen Qualifikationsanspruch auf die im Entwicklungsplan vereinbarten Maßnahmen
- 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.

3. Macht der Arbeitnehmer berechtigt geltend, dass eine Bewerbung entgegen Abs. 1 Buchst. g nicht oder nicht ordnungsgemäß behandelt wurde, so bestimmen sich seine Ansprüche nach den für den Annahmeverzug geltenden Regelungen. Der Anspruch besteht für einen Zeitraum von 6 Monaten im ersten Fall, von 12 Monaten im zweiten Fall in Höhe der Differenz zwischen der Integrationsvergütung und dem Monatstabellenentgelt, das der Arbeitnehmer bei einer sachgerecht vorgenommenen Einstellung bezogen hätte. Ein Anspruch bzw. Ersatzanspruch auf Einstellung bzw. Verschaffung eines Arbeitsvertrags besteht nicht.

§ 22 Reintegration

1. Hat ein vom Beschäftigungswegfall betroffener Arbeitnehmer eine Regelbeschäftigung unter seiner bisherigen Anforderungsgruppe in einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** aufgenommen, wird er auf eigenen Antrag für weitere 12 Monate nach Übernahme der Tätigkeit in die Vermittlungsaktivitäten der DB AG (JobService) mit einbezogen. Danach verlängert sich der Zeitraum jeweils nach Beantragung des Arbeitnehmers um weitere 12 Monate.
2. Ein solcher Arbeitnehmer ist bei der Bewerberauswahl für einen Arbeitsplatz, der seiner ehemaligen Anforderungsgruppe nach § 25 entspricht, sofern er die Ar-

beitsaufgabe erfüllen oder er die erforderlichen Qualifikationen in angemessener Frist erwerben kann (§ 11 Abs. 2), vorrangig zu berücksichtigen.

§ 23

Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle Maßnahmen, die seiner Vermittlung in eine Regel- oder Integrationsbeschäftigung dienen, aktiv zu unterstützen. Er hat insbesondere
 - a) die für die Vermittlung relevanten beruflichen, persönlichen und sozialen Daten mitzuteilen
 - b) an Berufsorientierungstrainings, Tauglichkeits-/Eignungsuntersuchungen, Bewerbungs- und Integrationstrainings 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 Nutzung durch die zuständigen Einrichtungen bereit zu stellen
 - d) bei der Vereinbarung von Integrationszielen mitzuwirken und sich konstruktiv an der Erstellung und Weiterentwicklung eines Integrationsplans zu beteiligen
 - e) an Qualifizierungsmaßnahmen (Umschulung, Fortbildung) mit dem Bestreben eines erfolgreichen Abschlusses teilzunehmen
 - f) gebotene weitere Integrationsmaßnahmen 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. § 8 sowie sonstige Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entfallen können, wenn er solche Mitwirkungshandlungen unterlässt oder nicht in der gebotenen Weise vornimmt.

Abschnitt VII Zumutbarkeit

§ 24 Zumutbarkeit

1. Arbeitnehmer mit Kündigungseinschränkung (§ 8) sind verpflichtet, eine Regel- oder Integrationsbeschäftigung anzunehmen, wenn sie zumutbar ist.
2. Die Zumutbarkeit der Regelbeschäftigung ist gegeben, wenn sie nach
 - a) den Inhalten und Art der Tätigkeit gemäß § 25,
 - b) der tariflichen Bezahlung der Tätigkeit gemäß §§ 26 und 27 und
 - c) der örtlich-räumlichen Ausgestaltung gemäß § 28 Abs. 1 bzw. 3 zumutbar ist und
 - d) nicht soziale Belange die nach Buchst. a bis c gegebene Zumutbarkeit ausschließen (§ 28 Abs. 4).
3. Für die Zumutbarkeit der Integrationsbeschäftigung gilt Abs. 2 Buchst. a und d sowie § 28 Abs. 2.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind einig, dass die Voraussetzungen gem. Abs. 2 Buchst. a bis c in diesem Tarifvertrag abschließend geregelt sind, während die sozialen Belange gem. Abs. 2 Buchst. d eine individuelle, hier nicht detailliert geregelte Wertung voraussetzen.

Die Tarifvertragsparteien werden spätestens im Januar 2006 zusammentreten und die bis zu diesem Zeitpunkt behandelten Fälle prüfen. Sie sind verpflichtet, über eine Korrektur dieser Bestimmung zu verhandeln, wenn sich herausstellen sollte, dass der praktische Umgang mit dem Tarifvertrag nicht seiner vorausgesetzten Zielsetzung entspricht.

§ 25 Zumutbarkeit von Inhalten und Art der Tätigkeit

1. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit von Inhalten und Art der Tätigkeit sind folgende **Anforderungsgruppen** maßgebend:

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.

Protokollnotiz:

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

2. Die Übernahme einer neuen Regelbeschäftigung ist für den

- kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer inhaltlich zumutbar, wenn die auszuübende Beschäftigung der gleichen oder der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe gem. Abs. 1 entspricht,
- nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer inhaltlich zumutbar, wenn die auszuübende Beschäftigung der gleichen oder einer der beiden nächstniedrigeren Anforderungsgruppen gem. Abs. 1 entspricht.

Ergänzend gilt:

- a. Hat der Integrationsvertrag länger als 2 Jahre bestanden, ohne dass dem kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer eine Regelbeschäftigung angeboten werden konnte, so ist eine um zwei Anforderungsgruppen niedrigere Beschäftigung zumutbar.
- b. Hat ein Arbeitnehmer rationalisierungsbedingt eine Beschäftigung in einer niedrigeren Anforderungsgruppe übernommen, ist eine nicht nur vorübergehende erneute rationalisierungsbedingte Übertragung einer Beschäftigung in einer erneut niedrigeren Anforderungsgruppe frühestens nach Ablauf von 24 Monaten zumutbar; Abs. 4 bleibt davon unberührt.

- c. Hat ein Arbeitnehmer rationalisierungsbedingt eine Beschäftigung übernommen, die zwei Anforderungsgruppen niedriger zugeordnet ist, als die seiner bisherigen Beschäftigung, ist eine nicht nur vorübergehende erneute rationalisierungsbedingte Übertragung einer Beschäftigung in einer dann erneut niedrigeren Anforderungsgruppe für den
- kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von 36 Monaten,
 - nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von 30 Monaten

zumutbar; Abs. 4 bleibt davon unberührt.

Für den nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer gilt das Vorstehende mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung von vorneherein zwei Anforderungsgruppen niedriger bewertet sein darf.

3. **Die Übernahme einer Integrationsbeschäftigung ist zumutbar**, wenn sie der gleichen oder einer der beiden nächstniedrigeren Anforderungsgruppen entspricht.

Ist die Integrationsbeschäftigung räumlich weit entfernt, so gilt § 28 Abs. 1 Buchst. b. entsprechend mit der Maßgabe, dass ein Umzug nur zumutbar ist, wenn der Arbeitsvertrag mit dem Integrationsarbeitgeber eine Laufzeit von mindestens einem Jahr hat und die Beschäftigung der gleichen oder nur der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe entspricht. Wird vom Arbeitnehmer eine solche Integrationsbeschäftigung verlangt, so ist ein weiterer Umzug wegen einer weiteren Integrationsbeschäftigung oder für den Fall der Vermittlung in eine Regelbeschäftigung innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren nicht erneut zumutbar.

4. Stellt sich während der Laufzeit des Integrationsvertrags heraus, dass der Arbeitnehmer die Beschäftigung, die ihm vor Abschluss des Integrationsvertrags nicht nur vorübergehend übertragen war, aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr ausüben kann, kann die Anforderungsgruppe neu festgelegt werden.

Die DB AG (JobService) hat dem Arbeitnehmer, der aus in seiner Person liegenden Gründen die Beschäftigung nach Unterabs. 1 nicht mehr ausüben kann und bei dem es zu einer Zuordnung zu einer niedrigeren Anforderungsgruppe kommen würde, Qualifikationsmaßnahmen anzubieten, die den Verbleib in seiner bisherigen Anforderungsgruppe ermöglichen.

Kann der Arbeitnehmer auch eine andere verfügbare Beschäftigung seiner bisherigen Anforderungsgruppe nicht ausüben und kann der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 6 Monaten in eine Qualifikationsmaßnahme für eine Beschäftigung in seiner bisherigen Anforderungsgruppe oder einer Anforderungsgruppe unterhalb seiner bisherigen Anforderungsgruppe eintreten, ist für den Arbeitnehmer die Anforderungsgruppe anzuwenden, deren Tätigkeiten er ausüben kann. Die 6-Monatsfrist beginnt mit der Feststellung nach Unterabs. 1.

Der Betriebsrat ist bei der Änderung der Anforderungsgruppe vorab zu informieren. Ihm ist vor Durchführung der Maßnahme die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

5. Für den Arbeitnehmer, der vom Beschäftigungswegfall betroffen ist und dem in diesem Zusammenhang eine Qualifikationsmaßnahme, die der nicht nur vorübergehenden Sicherung seiner bisherigen Anforderungsgruppe dient und deren Maßnahmekosten vom Arbeitgeber oder einem anderen Träger getragen werden würden, ablehnt, ist die Übertragung einer Tätigkeit, die um zwei Anforderungsgruppen niedriger ist als seine bisherige Anforderungsgruppe, zumutbar.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

§ 26

Zumutbarkeit bei Entgeltminderung

für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer bei Übernahme einer Regelbeschäftigung

- (1) Kann dem nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer eine nach § 25 zumutbare Regelbeschäftigung im bisherigen Unternehmen angeboten werden, und führt diese zu einer Minderung des Entgelts um mehr als eine Entgeltgruppe, so sind die neuen Bedingungen insgesamt zumutbar im Sinne dieses Tarifvertrages (als Vorfrage für die im folgenden angebotenen Maßnahmen und Leistungen), wenn dem Arbeitnehmer eine Ausgleichszahlung als Einmalbetrag nach Abs. 4 angeboten wird.

Zur Ermittlung einer Minderung des Entgelts im Sinne des Satz 1 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 neuen Beschäftigung kein Anspruch auf entsprechende tarifliche Ansprüche wie z.B. ein 13. Monatsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistung, ist dies entsprechend zu berücksichtigen.

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

	ab 01. Januar 2005	ab 30. Juni 2007	
- bis zu	1.620,95 EUR	1.651,75 EUR	10 %
- über	1.620,95 EUR bis zu 2.431,42 EUR	1.651,75 EUR bis zu 2.477,62 EUR	15 %
- über	2.431,42 EUR bis zu 3.241,90 EUR	2.477,62 EUR bis zu 3.303,50 EUR	20 % und
- über	3.241,90 EUR	3.303,50 EUR	25 %

überschreitet.

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

Die Beträge nach Satz 4 werden jeweils entsprechend den Änderungen des für die DB AG geltenden Entgelttarifvertrags angepasst.

Soweit der Beschäftigungswechsel mit dem Wegfall des Anspruchs auf Zahlung der Zulage ZÜL verbunden ist, bleibt die Zulage ZÜL bei der Vergleichsberechnung unberücksichtigt, soweit als angemessener Ausgleich der tarifliche Anspruch auf Zahlung der Zulage RP besteht.

- (2) Abs. 1 gilt entsprechend für das Angebot einer Beschäftigung in einem anderen Unternehmen des DB Konzerns, wenn dem Arbeitnehmer zusammen mit dem Abschluss des neuen Arbeitsvertrages eine Abfindung nach § 19 angeboten wird.
- (3) Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren erneut von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen und soll ihm eine Beschäftigung mit einem geringeren Entgelt angeboten werden, so ist der Vergleichsberechnung das Entgelt vor der ersten Rationalisierungsmaßnahme zugrunde zu legen.
- (4) Der Einmalbetrag beträgt das 4-fache des Differenzbetrags zwischen dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage des Wirksamwerdens der Änderungskündigung.

Der sich aus Satz 1 ergebende Betrag kann auch in monatlichen Raten erfolgen. Dem Arbeitnehmer steht insoweit ein Wahlrecht zu.

§ 10 ZTV sowie eine vergleichbare Regelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** bleiben unberührt.

§ 27

Zumutbarkeit bei Entgeltminderung für kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer bei Übernahme einer Regelbeschäftigung

- (1) Kann dem kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer eine nach § 25 zumutbare Regelbeschäftigung im bisherigen Unternehmen angeboten werden und führt diese zu einer Minderung des Entgelts, so sind die neuen Bedingungen insgesamt zumutbar im Sinne dieses Tarifvertrags (als Vorfrage für die folgenden angebotenen Leistungen), wenn diesem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Leistung nach den Regelungen des § 2 Abs. 4 bzw. 6 KonzernZÜTV zusteht.
- (2) Abs. 1 gilt entsprechend für das Angebot einer Beschäftigung in einem anderen Unternehmen des DB Konzerns.

Protokollnotiz:

Wird dem Arbeitnehmer, der in Auswirkung einer Maßnahme nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrags bei der DB Zeitarbeit GmbH neu eingestellt wird, individuell die sinngemäße Anwendung des KonzernZÜTV schriftlich durch die DB Zeitarbeit GmbH zugesichert, gilt die Zumutbarkeit als hergestellt.

§ 28**Örtlich-räumliche Ausgestaltung der Zumutbarkeit**

1. Die unmittelbare Übernahme einer neuen Regelbeschäftigung (ohne Integrationsphase) ist zumutbar, wenn sie räumlich weit entfernt ist. Insoweit gelten die folgenden Grundsätze:

- a. **Weiterbeschäftigung ohne Wohnortwechsel**

Ergeben sich für den Arbeitnehmer infolge einer Versetzung innerhalb des bisherigen Unternehmens oder des Wechsels zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns längere tägliche Wegezeiten als bisher, sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit so festzusetzen, dass Gelegenheit besteht, günstige An- und Abfahrmöglichkeiten zu nutzen. Dabei ist die Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Schutzwürdigkeit des betroffenen Arbeitnehmers so zu treffen, dass die betrieblichen Belange nicht beeinträchtigt werden.

Wird bei Zugrundelegen der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (schnellste Verbindung) durch die nicht nur vorübergehende Übernahme einer neuen, unbefristeten Beschäftigung, eine tägliche Gesamtwegezeit von 150 Minuten überschritten und ist eine verkehrsgünstigere Festlegung der Arbeitszeit aus betrieblichen oder sonstigen Gründen nicht möglich, ist eine einmalige Pauschalvergütung zu zahlen.

Die Berechnung der Pauschalvergütung erfolgt auf der Grundlage der sich ergebenden durchschnittlichen täglichen Gesamtwegezeit im ersten vollen Monat nach Übertragung der Beschäftigung gemäß Unterabs. 1; bei einer regelmäßigen Beschäftigung in Schicht-/oder Wechselschichtarbeit erfolgt eine Durchschnittsbetrachtung über den Zeitraum des ersten regelmäßigen Schichtzyklus.

Die Pauschalvergütung beträgt pro angefangener Viertelstunde zusätzlicher Gesamtwegezeit, die über die tägliche Gesamtwegezeit nach Unterabs. 2 hinausgeht, 385,00 EUR. Berücksichtigt werden jedoch maximal 150 Minuten, die über die Gesamtwegezeit nach Unterabs. 2 hinausgehen.

Mit der Zahlung der Pauschalvergütung gilt der Nachteil, der durch die Wegezeitverlängerung entsteht, als auf Dauer abgegolten.

b. Weiterbeschäftigung mit Wohnortwechsel

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.

Die Erstattung erfolgt erst, nachdem der Arbeitnehmer die entsprechenden Belege vorgelegt hat, frühestens jedoch nach Beendigung des Umzugs.

Die aufgrund einer Zusage nach 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 bzw. mit einer Transfergesellschaft steht.

Aufwendungen im Zusammenhang mit einem Wohnortwechsel, die nicht durch Leistungen nach Unterabs. 1 abgedeckt sind, werden durch eine einmalige Pauschale abgegolten. Unter der Voraussetzung, dass der Wohnortwechsel innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach der nicht nur vorübergehenden Übernahme einer neuen, unbefristeten Beschäftigung erfolgt, erhält der betroffene Arbeitnehmer brutto einen Betrag von 2.570,00 EUR zuzüglich 510,00 EUR für jedes im Haushalt lebende Mitglied der Familie, insgesamt jedoch höchstens 4.100,00 EUR.

Erfolgt ein Wohnortwechsel über die Frist nach Unterabs. 4 hinaus innerhalb weiterer 6 Monate, wird für jeden weiteren Monat die Pauschale um die entsprechenden Arbeitgeberaufwendungen für die doppelte Haushaltsführung gekürzt.

Ist von einem Wohnortwechsel ein Ehepaar mit einem gemeinsamen Haushalt betroffen und kommen beide Ehepartner als anspruchsberechtigte Arbeitnehmer im Sinne des Unterabs. 1 Satz 1 - 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 Lebensgemeinschaft.

Bereits erfolgte Zahlungen nach Buchst. a für Vermittlung in dieselbe neue Regelbeschäftigung im Sinne des Buchst. b werden angerechnet.

Nach einem durch den Wegfall der Beschäftigung bedingten und den Arbeitgeber veranlassenden 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.

2. Die Übernahme einer Integrationsbeschäftigung ist zumutbar, wenn sie räumlich weit entfernt ist. Insoweit gelten die folgenden Grundsätze:

- a) Dem Arbeitnehmer ist eine Integrationsbeschäftigung nicht zumutbar, wenn die täglichen Gesamtwegezeiten zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. Als unverhältnismäßig lang sind im Regelfall Gesamtwegezeiten von insgesamt mehr als 150 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und Gesamtwegezeiten von mehr als 120 Minuten bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger anzusehen. Sind in einer Region unter vergleichbaren Arbeitnehmern längere Gesamtwegezeiten üblich, bilden diese den Maßstab.
- b) Ergeben sich für den Arbeitnehmer infolge einer befristeten Integrationsbeschäftigung längere tägliche Wegezeiten als bisher, wirkt die DB AG (Job-Service) darauf hin, dass im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit so festgesetzt wird, dass Gelegenheit besteht, günstige An- und Abfahrmöglichkeiten zu nutzen. Dabei ist die Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Schutzwürdigkeit des betroffenen Arbeitnehmers so zu treffen, dass die betrieblichen Belange nicht beeinträchtigt werden.
- c) Wird bei Zugrundelegen der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (schnellste Verbindung) durch die Übernahme einer befristeten Integrationsbeschäftigung Beschäftigung im Sinne von Buchst. a (länger als sechs Monate) eine tägliche Gesamtwegezeit von 150 Minuten überschritten und ist eine verkehrsgünstigere Festlegung der Arbeitszeit aus betrieblichen oder sozialen Gründen nicht möglich, ist eine einmalige Pauschalvergütung zu zahlen.

Die Berechnung der Pauschalvergütung erfolgt auf der Grundlage der sich ergebenden durchschnittlichen täglichen Gesamtwegezeit im ersten vollen Monat nach Übertragung der Beschäftigung gemäß Satz 1; bei einer regelmäßigen Beschäftigung in Schicht-/Wechselschichtarbeit erfolgt eine Durchschnittsbetrachtung über den Zeitraum des ersten regelmäßigen Schichtzyklus.

Die Pauschalvergütung beträgt pro angefangener Viertelstunde, die über die tägliche Gesamtwegezeit nach Satz 1 hinausgeht, 255,65 EUR. Berücksichtigt werden jedoch maximal 150 Minuten, die über die Gesamtwegezeit nach Satz 1 hinausgehen.

Mit der Zahlung der Pauschalvergütung gilt der Nachteil, der durch die Wegezeitverlängerung entsteht, als auf Dauer abgegolten. Bei wiederholter Übernahme einer befristeten Integrationsbeschäftigung im Sinne von Buchst. a werden bereits gezahlte Pauschalvergütungen angerechnet.

3. Bei der Übernahme einer Regelbeschäftigung aus der Integrationsphase zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns gelten die folgenden Regelungen:

- a) Ergeben sich für den Arbeitnehmer infolge der Übernahme einer Regelbeschäftigung aus der Integrationsphase zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns längere tägliche Wegezeiten als bisher, wirkt die DBAG (JobService) daraufhin, dass im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit so festgesetzt werden, dass Gelegenheit besteht, günstige An- und Abfahrmöglichkeiten zu nutzen. Dabei ist die Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Schutzwürdigkeit des betroffenen Arbeitnehmers so zu treffen, dass die betrieblichen Belange nicht beeinträchtigt werden.
- b) Wird bei Zugrundelegen der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (schnellste Verbindung) durch die dauerhafte Vermittlung eine tägliche Gesamtwegezeit von 150 Minuten überschritten und ist eine verkehrsgünstigere Festlegung der Arbeitszeit aus betrieblichen oder sozialen Gründen nicht möglich, ist eine einmalige Pauschalvergütung zu zahlen.

Die Berechnung der Pauschalvergütung erfolgt auf der Grundlage der sich ergebenden durchschnittlichen täglichen Gesamtwegezeit im ersten vollen Monat nach Übertragung der Beschäftigung gemäß Satz 1; bei einer regelmäßigen Beschäftigung in Schicht-/Wechselschichtarbeit erfolgt eine Durchschnittsbetrachtung über den Zeitraum des ersten regelmäßigen Schichtzyklus.

Die Pauschalvergütung beträgt pro angefangener Viertelstunde, die über die tägliche Gesamtwegezeit nach Satz 1 hinausgeht, 613,55 EUR. Berücksichtigt werden jedoch maximal 150 Minuten, die über die Gesamtwegezeit nach Satz 1 hinausgehen.

Hatte der Arbeitnehmer zuvor bereits für die vorübergehende Inkaufnahme dieser längeren Gesamtwegezeit eine Pauschalvergütung nach Abs. 2 erhalten, ist diese auf die Pauschalvergütung bei dauerhafter Übernahme der Beschäftigung anzurechnen.

Mit der Zahlung der Pauschalvergütung gilt der Nachteil, der durch die Wegezeitverlängerung entsteht, als auf Dauer abgegolten.

- c) Die Erstattung der umzugsbedingt tatsächlich entstehenden Kosten erfolgt auf Antrag in sinngemäßer Anwendung des BUKG mit Ausnahme von § 10 BUKG - in der jeweils geltenden Fassung -, sofern die schriftliche Erstattungszusage durch die DBAG (Job Service) vor dem Umzug erteilt wurde und der Umzug spätestens zwei 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.

Die Erstattung erfolgt erst, nachdem der Arbeitnehmer die entsprechenden Belege vorgelegt hat, frühestens jedoch nach Beendigung des Umzugs.

- d) Die aufgrund einer Zusage nach Buchst. c gewährten Leistungen können von dem anderen Unternehmen des DB Konzerns 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 dem aufnehmenden Unternehmen des DB Konzerns steht.
- e) Aufwendungen im Zusammenhang mit einem Wohnortwechsel, die nicht durch Leistungen nach Buchst. c abgedeckt sind, werden bei Umzug innerhalb von 12 Monaten nach Beschäftigungsbeginn am neuen Arbeitsort durch eine einmalige Pauschale abgegolten. Unter der Voraussetzung, dass der Wohnortwechsel innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Übernahme einer neuen, unbefristeten Beschäftigung erfolgt, erhält der betroffene Arbeitnehmer brutto einen Betrag von 4.601,63 EUR zuzüglich 1.022,58 EUR für jedes im Haushalt lebende Mitglied der Familie, insgesamt jedoch höchstens 7.669,38 EUR. Bei einem späteren Umzug mindert sich die nach Satz 2 zu zahlende Pauschale je Monat um 1/12.

Ist von einem Wohnortwechsel ein Ehepaar bzw. eine eheähnliche Gemeinschaft mit einem gemeinsamen Haushalt betroffen und kommen beide Partner als anspruchsberechtigte Arbeitnehmer im Sinne des Satzes 1 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 Lebensgemeinschaft.

- f) Bereits erfolgte Zahlung zum Ausgleich von längerer Gesamtwegezeit und Leistungen für doppelte Haushaltsführung für einen Zeitraum über 6 Monate hinaus werden auf die Leistungen nach Abs. 3 Buchst. c und e entsprechend angerechnet, sofern diese für den selben Arbeitsplatz gewährt wurden.

4. Einschränkung der Zumutbarkeit:

Macht der Arbeitnehmer im Falle einer Überschreitung der Gesamtwegezeit von 150 Minuten bzw. eines vom Arbeitgeber verlangten Umzugs 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 im Falle eines notwendigen Umzugs.

In einem solchen Fall prüfen zunächst der zuständige Betriebsrat und der Arbeitgeber, ob die gegen die Zumutbarkeit nach Unterabs. 1 sprechenden Gründe tatsächlich vorliegen und die vom Arbeitnehmer gezogenen Schlussfolgerungen berechtigt sind. Können sich die Betriebspartner nicht einigen, so wird bei einem zusammenhängenden Einsatz von mehr als 3 Monaten der Vorgang einem Ausschuss vorgelegt, der auf der Ebene der DB AG und des Konzernbetriebsrats gebildet wird und mit jeweils drei Vertretern

besetzt ist. Der Ausschuss entscheidet innerhalb von 14 Tagen abschließend.

Abschnitt VIII Transfermaßnahmen

§ 29

Transfermaßnahmen für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer

1. Die Betriebspartner können im Zusammenhang mit der Einigung über eine Betriebsänderung gem. §§ 111, 112 BetrVG bestimmen, dass die Regelungen über die Integrationsbeschäftigung für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer keine Anwendung finden und stattdessen Transfermaßnahmen gem. Anhang I durchgeführt werden sollen.
2. Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Sie kann nur in einer Betriebsvereinbarung bzw. einem einvernehmlich vereinbarten Interessenausgleich vereinbart und nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gem. § 112 Abs. 4, 5 BetrVG.
3. Üben die Betriebspartner dieses Wahlrecht aus, so ist § 8 Abs. 1 nicht anwendbar. Abschnitt V ist mit der Maßgabe anwendbar, dass dem nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer anstelle des Integrationsvertrages (§ 14) die in Anhang I geregelten Maßnahmen angeboten werden. Abschnitt VI ist für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer nicht anwendbar.

Abschnitt IX Abfindungen

§ 30

Anspruchsvoraussetzungen für die Abfindung

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer ordentlichen, vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochenen Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben Anspruch auf eine in diesem Abschnitt geregelte Abfindung, wenn die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen und der Anspruch nicht durch eine Regelung dieses Tarifvertrages ausgeschlossen ist.

Ein aus dringenden betrieblichen Erfordernissen abgeschlossener Aufhebungsvertrag steht der Kündigung gleich, wenn dieser Tatbestand im Vertrag ausdrücklich vereinbart worden ist. Ein Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ordentlich oder außerordentlich gekündigt wird und ebenso nicht, wenn zur Vermeidung einer solchen Kündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.

- (2) Scheidet der Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsänderung aus, für die gem. § 29 die Anwendung der in Anhang I geregelten Förderung vereinbart worden ist, so bestimmen sich die weiteren Ansprüche auf Förderung bzw. Abfindung nach Anhang I.
- (3) Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund einer ordentlichen, vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochenen Kündigung aus, weil er eine zumutbare Regelbeschäftigung abgelehnt hat (§ 9 Abs. 1), so gilt:
 - a) Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Abfindung, sofern er eine - auch unter Berücksichtigung des § 26 Abs. 1 bzw. § 27 - zumutbare Regelbeschäftigung abgelehnt hat und damit kein Wohnortwechsel verbunden gewesen wäre. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer einem Betriebsübergang widersprochen hat und er infolge dessen bei dem bisherigen Unternehmen nicht weiter beschäftigt werden kann.
 - b) Wäre mit dem Angebot der neuen Regelbeschäftigung eine nach § 26 Abs. 2 zumutbare Änderung des Entgelts verbunden gewesen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 % der Regelabfindung gemäß § 31.
 - c) Wäre mit dem Angebot der neuen Regelbeschäftigung ein Wohnortwechsel verbunden gewesen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Regelabfindung gemäß § 31.
- (4) Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund einer ordentlichen, vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochenen Kündigung aus, weil er den Abschluss eines Integrationsvertrags (§ 14) abgelehnt hat, so hat er Anspruch auf 25 % der Regelabfindung gemäß § 31.
- (5) Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund einer ordentlichen, vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochenen Kündigung aus, weil er zwar den Integrationsvertrag abgeschlossen hat, später jedoch infolge einer der in § 9 Abs. 2 geregelten Pflichtverletzungen entlassen wird, so hat er Anspruch auf 25 % der Regelabfindung gemäß § 31.

§ 31

Höhe der Abfindung (Regelabfindung)

- (1) Maßgebend für die Höhe der Abfindung sind das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit (einschließlich der jeweils angerechneten Zeiten) im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Grundabfindungsbetrag ergibt sich aus der Anlage 4 (Abfindungsmatrix).

- (2) Für Arbeitnehmer zwischen dem vollendetem 61. Lebensjahr und dem noch nicht vollendeten 65. Lebensjahr bestimmt sich der Grundabfindungsbetrag durch Multiplikation des Betrags gemäß Abfindungsmatrix mit folgendem Faktor:
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres = 0,8
 - vor Vollendung des 63. Lebensjahres = 0,6
 - vor Vollendung des 64. Lebensjahres = 0,4
 - vor Vollendung des 65. Lebensjahres = 0,2
- (3) Der Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und/oder im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch keine 5 Jahre Betriebszugehörigkeit (einschließlich der jeweils angerechneten Zeiten) hat, erhält einen Abfindungsbetrag in Höhe von insgesamt 1.900,00 EUR.
- (4) Der Grundabfindungsbetrag erhöht sich um den Betrag des Urlaubsgeldes und der anteiligen jährlichen Zuwendung, (wenn im Unternehmen tarifliche Ansprüche auf Urlaubsgeld bzw. jährliche Zuwendung oder diesen entsprechenden Ansprüche geregelt sind) soweit diese im Jahr des Ausscheidens als Folge des Ausscheidens nicht mehr fällig werden.
- Dies gilt entsprechend für die Jubiläumszuwendung, die im Jahr des Ausscheidens ohne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch fällig geworden wäre und für die Summe der vermögenswirksamen Leistungen für den Rest des Kalenderjahres, sofern der Arbeitnehmer solche vor dem Ausscheiden erhalten hat.
- (5) Der Arbeitnehmer, der zum Stichtag anerkannt schwerbehindert im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen ist oder der diesem gleichgestellt ist, erhält einen Erhöhungsbetrag in Höhe von 5.150,00 EUR.
- (6) Der alleinerziehende Arbeitnehmer, der zum Stichtag mindestens ein minderjähriges Kind hat, das im Haushalt des Arbeitnehmers lebt, erhält einen Erhöhungsbetrag in Höhe von 5.150,00 EUR. Die Anzahl der Kinder ist dabei unerheblich.
- (7) Der Arbeitnehmer, der auf die Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist ganz oder zum Teil verzichtet hat, erhält einen weiteren Erhöhungsbetrag in Höhe von 1.050,00 EUR für jeden vollen Kalendermonat der nicht in Anspruch genommenen Kündigungsfrist, maximal jedoch 9.450,00 EUR. Satz 1 gilt nur, wenn der Arbeitnehmer schriftlich im Aufhebungsvertrag gegenüber dem Arbeitgeber klarstellt, dass dieser für etwaige Nachteile infolge Wegfall oder Verminderung von Ansprüchen des Arbeitnehmers nach SGB III nicht haftet.
- (8) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält die Abfindung anteilig.

§ 32 Regelabweichungen/Sonderabfindung

1. Beim Vorliegen der folgenden Sondertatbestände hat der Arbeitnehmer neben der Regelabfindung gem. § 31 Anspruch auf die jeweils vorgesehene Sonderabfindung. Beide Beträge bilden zusammen einen einheitlichen Abfindungsanspruch.
2. Ein Anspruch auf Sonderabfindung besteht, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet, ohne einen Integrationsvertrag abgeschlossen zu haben, weil er
 - a) die Übernahme einer vor dem Angebot eines Integrationsvertrages angebotenen, zumutbaren Regelbeschäftigung aus billigenwerten Gründen abgelehnt hat,

Protokollnotiz:

Billigenswert sind Gründe, wenn sie bei angemessener Abwägung der beiderseitigen Belange und unter Berücksichtigung der Zielsetzung dieses Tarifvertrages ein höheres Interesse des Arbeitnehmers am Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als das des Arbeitgebers am Verbleib in einem Unternehmen des DB Konzerns rechtfertigen. Solche Gründe können auch vorliegen, wenn sie die Zumutbarkeit i. S. d. §§ 26 und 27 nicht ausschließen, jedoch einer sozialen oder moralischen Pflicht entsprechen (z.B. die Pflege eines Familienangehörigen, der einen für den Arbeitnehmer möglichen Umzug ablehnt).

- b) auf Grund einer nicht länger als 3 Jahre zurückliegenden Rationalisierungsmaßnahme bereits einmal den Wohnort gewechselt hat,
 - c) auf Grund einer vorherigen Rationalisierungsmaßnahme vor nicht mehr als 2 Jahren einen Arbeitsvertrag mit der DB Vermittlung GmbH zur beruflichen Neuorientierung bzw. ein Arbeitsverhältnis mit einer Transfergesellschaft nach den Bestimmungen des KonzernRatioTV bzw. BeSiTV geschlossen hatte.
3. Nach dem Abschluss eines Integrationsvertrages besteht ein Anspruch auf Sonderabfindung, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet, weil ihm nach Beginn des Integrationsvertrages
 - a) vor Ablauf von 6 vollen Kalendermonaten weder eine Integrationsbeschäftigung noch eine zumutbare Regelbeschäftigung angeboten werden konnte,
 - b) nach mehr als 6, jedoch vor Ablauf von 12 vollen Kalendermonaten noch keine zumutbare Regelbeschäftigung bzw. dem nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer nur eine solche, die 2 Anforderungsgruppen niedriger zu bewerten ist (§ 25 Abs. 2), angeboten werden konnte,
 - c) weil dem kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer 24 volle Kalendermonate nach Beginn des Integrationsvertrags keine oder keine andere als eine um 2 Anforderungsgruppen niedrigere Tätigkeit angeboten werden konnte.

- d) nach Ablauf von mehr als 12 vollen Kalendermonaten keine zumutbare Regelbeschäftigung angeboten werden konnte.

4. Die Sonderabfindung wird in zwei Schritten berechnet. Zunächst wird nach der Formel

$$\text{Monatstabellenentgelt} \times (\text{vollendetes Jahr der Betriebszugehörigkeit minus 5}) \times 0,2$$

ein Bemessungswert errechnet.

Abweichend von Satz 1 wird für den Arbeitnehmer, der noch keine Betriebszugehörigkeit von 6 Jahren erreicht hat, der Bemessungswert wie folgt errechnet:

$$\text{Monatstabellenentgelt} \times 1 \times 0,2$$

Der Bemessungswert wird sodann mit einem Individualfaktor multipliziert.

Abs. 2 Buchst. a	1,0
Abs. 3 Buchst. a	1,0
Abs. 2 Buchst. b	1,5
Abs. 3 Buchst. b	1,5
Abs. 2 Buchst. c	2,0
Abs. 3 Buchst. c und d	2,0

Der Faktor erhöht sich um 0,5 für Arbeitnehmer, die in einem bahnspezifischen Berufsbild gemäß Protokollnotiz zu § 8 Abs. 5 Anhang I tätig waren.

5. Das Monatstabellenentgelt ergibt sich aus dem für das jeweilige Unternehmen maßgebenden Entgelttarifvertrag. Ist der Arbeitnehmer in einem Unternehmen beschäftigt, in dem tarifliche Regelungen zu Jahresentgelten bestehen, gilt als Monatstabellenentgelt ein Zwölftel des Jahrestabellenentgelts.

Grundlage für die Berechnung ist das individuelle Monatstabellenentgelt, mindestens aber ein Betrag in Höhe von 1.681,48 EUR und maximal ein Betrag in Höhe von 3.362,40 EUR.

6. a) Die Sonderabfindung vermindert sich, um die Höhe der Abfindungsbeträge, auf die der Arbeitnehmer aus betrieblichen Regelungen (z. B. Sozialplan, GBV Strukturwandel), über die Regelabfindung nach § 31 Anspruch für den gleichen Sachverhalt hat.
- b) Die Summe von Regelabfindung und Sonderabfindung ist unter Berücksichtigung des Buchst. a in jedem Falle auf höchstens 38.000,00 EUR begrenzt.
7. Der Teilzeitarbeitnehmer erhält die Abfindung anteilig.

§ 33 Anspruchsbedingung

1. Der Anspruch auf die Sonderabfindung gem. § 32 besteht nur, wenn der Arbeitnehmer die Tatbestandsvoraussetzungen der Regelabweichung schriftlich geltend gemacht hat.
2. Hat der Arbeitnehmer die Regelabweichung berechtigt geltend gemacht, entfallen die Kündigungsbe- bzw. -einschränkungen gem. § 8 Abs. 1 und 2. § 9 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Wegfall nicht als Folge eines pflichtwidrigen Verhaltens, sondern als tariflich geregelte Voraussetzung für die Regelabweichung eintritt. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass dies in Arbeitsbescheinigungen bzw. Zeugnissen auf Verlangen klargestellt wird.
3. Besteht Streit über die berechtigte Geltendmachung, so gilt § 32 Abs. 4 Satz 2 bis 4 entsprechend. Der Rechtsweg wird hierdurch nicht eingeschränkt.

§ 34 Mobilitätsförderung

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für einen Wohnortwechsel, obwohl die grundsätzlichen Voraussetzungen für eine Sonderabfindung nach § 32 erfüllt sind, hat er neben den Leistungen für einen Wohnortwechsel nach § 28 Abs. 1 Buchst. b Unterabs. 4 bzw. § 28 Abs. 3 Buchst. e Anspruch auf Zahlung einer Mobilitätsförderung.

Die Mobilitätsförderung beträgt 30 % aus der Summe der individuell fiktiv berechneten Regelabfindung (§ 31) und Sonderabfindung (§ 32), höchstens jedoch 10.000,00 EUR.

Ist von einem Wohnortwechsel ein Ehepaar mit einem gemeinsamen Haushalt betroffen und kommen beide Ehepartner als anspruchsberechtigte Arbeitnehmer im Sinne des Unterabs. 1 Satz 1 - 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 Lebensgemeinschaft.

Abschnitt X Sonstige Regelungen

§ 35 Arbeitsbefreiung zur Suche einer neuen, nicht nur vorübergehenden Beschäftigung

Der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme nach Abs. 4 der Präambel zum BeSiTV bei einem Unternehmen des DB Konzerns beenden

möchte, erhält im erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Suche einer neuen Beschäftigung.

§ 36

Anrechnungsbestimmungen

Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die im BeSiTV 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 des DB Konzerns anlässlich der Beendigung eines ohne Unterbrechung unmittelbar vorausgehenden Arbeitsverhältnisses bezahlt wurden.

§ 37

Abgaben und Beiträge

- (1) Die im BeSiTV genannten Beträge sind ausschließlich Bruttobeträge. Bei der Abrechnung von Abfindungen werden die geltenden steuerrechtlichen Freigrenzen und die Steuerbegünstigungen berücksichtigt.
- (2) Die Tragung der Abgabenlast für Leistungen aus dem BeSiTV richten sich nach den grundsätzlichen Bestimmungen der Steuer- und Sozialgesetzgebung, außer es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Die in §§ 13 bis 15 Anhang I aufgeführten Abfindungsbeträge sind, abweichend von Abs. 1, Nettobeträge. Überschreitet die Gesamtabfindung (§ 38 Abs. 1) die Steuerfreibeträge und setzt die Abfindung sich aus mehreren Teilbeträgen zusammen, so werden zunächst andere Abfindungsteile auf den Freibetrag angerechnet. Dies gilt auch, wenn dieser Tatbestand durch das Hinzutreten nach § 15 Abs. 2 Anhang I erst später fällig werdender Abfindungsteile nachträglich eintritt.

§ 38

Allgemeine Bestimmung zu Abfindungszahlungen

- (1) Auf die Abfindung besteht, auch wenn sie aus mehreren Teilbeträgen berechnet wird, ein einheitlicher Rechtsanspruch. Dies gilt auch insoweit, als nach Abschnitt II Anhang I ergänzende Pauschalbeträge oder monatliche Aufzahlungen geleistet und mit der übrigen Abfindung zusammengerechnet werden. Auch soweit sie monatlich ausbezahlt wird, stellt sie eine Abfindung dar.
- (2) Der Abfindungsanspruch entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er wird an dem regelmäßigen Zahltag des Monats, der dem Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis endet, fällig und unbar auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes, in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto gezahlt.

- (3) Hat der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben, so tritt die Fälligkeit zwei Wochen nach dem Tag ein, an dem rechtsverbindlich fest steht, dass das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wurde.

§ 39 Soziale Leistungen

- (1) Der Arbeitnehmer, der am Tag vor dem Ausscheiden mit Anspruch auf eine Förderung/Abfindung nach Anhang I unter den Geltungsbereich des ZTV fällt und eine Wohnung im Belegungsrecht der DB AG bewohnt, bleibt für den Zeitraum von 5 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen des DB Konzerns wohnberechtigt. Soweit beim Ausscheiden das 58. Lebensjahr vollendet ist oder das 58. Lebensjahr innerhalb des vorstehenden 5-Jahres-Zeitraums vollendet wird, entfällt die zeitliche Befristung.
- (2) Der Arbeitnehmer, der am Tag vor dem Ausscheiden mit Anspruch auf eine Förderung/Abfindung nach Anhang I unter den Geltungsbereich des Konzern-FahrvergTV fällt, erhält Fahrvergünstigungen im Sinne des KonzernFahrvergTV (in der jeweils geltenden Fassung) im bisherigen Umfang für 24 Monate für sich und seine Familienangehörigen weiter.

Soweit beim Ausscheiden das 60. Lebensjahr vollendet ist und zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens und Bezugs der Versichertenrente kein neues Beschäftigungsverhältnis begründet wird, erhält der Arbeitnehmer Fahrvergünstigungen für sich und seine Familienangehörigen in dem Umfang wie der Arbeitnehmer, dem nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente wegen Alters gewährt wird.

Protokollnotiz:

Abs. 1 und 2 gelten auch, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor dem Ausscheiden mit Anspruch auf eine Förderung/Abfindung nach Anhang I unter den Geltungsbereich des ZTV fällt und bei einem Unternehmen des DB Konzerns eingestellt wird, das nicht vom Geltungsbereich des ZTV erfasst ist.

Abschnitt XI Laufzeit, Anpassungsregelungen

§ 40 Laufzeit, Nachwirkung

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. Januar 2005 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am 31. Dezember 2010.

3. Der Tarifvertrag wirkt bis zum 31. Dezember 2011 nach. Die Tarifvertragsparteien sind jedoch verpflichtet, bereits im März 2010 Verhandlungen über eine Verlängerung des Tarifvertrages unter Wahrung des sozialen Friedens aufzunehmen.

Sie werden insbesondere berücksichtigen, wie die aktuelle Beschäftigungssituation innerhalb des DB Konzerns und auf dem externen Arbeitsmarkt ist, wie sich die wirtschaftliche Lage des DB Konzerns darstellt und welche beschäftigungssichernden Effekte mit welcher Kostenbelastung aus diesem Tarifvertrag bewirkt werden konnten.

4. In die Verhandlung werden die an die Laufzeit dieses Tarifvertrages geknüpften Tarifregelungen über die Verlängerung der Referenzarbeitszeit (§ 2 Abs. 3 Satz 3 KonzernETV in der Fassung vom 10. März 2005) sowie über eine Erfolgsbeteiligung für die Mitarbeiter verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (vgl. § 6 Abs. 2 MaBetTV in der Fassung vom 10. März 2005) einbezogen. In diesem Zusammenhang wird klargestellt, dass die Neuregelung des MaBetTV neben der wirtschaftlichen Lage des DB Konzerns auch das Grundverständnis der durch den beendeten Tarifvertrag ausgedrückten sozialen und wirtschaftlichen Wertungen zu beachten hat.
5. Kommt bis zum 31. Dezember 2011 keine Neuregelung aller drei Regelungsgegenstände zustande, so endet die Nachwirkung mit der Folge, dass die drei verbundenen Tarifregelungen entfallen.
6. Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, die infolge § 8 Abs. 1 bis zum 31. Dezember 2010 nicht gekündigt worden sind, haben in allen Fällen der Beendigung des BeSiTV Anspruch auf Beendigung einer ggf. laufenden Integrationsphase. Die Auslaufphase muss insgesamt einen Zeitraum vom mindestens 6 Monaten umfassen und so gestaltet sein, dass ihnen unter Berücksichtigung der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gültigen sozialrechtlichen Bestimmungen kein Nachteil bei der Berechnung von Arbeitslosengeld aus der Tatsache entsteht, dass sie sich in der Integration befunden haben. Ggf. sind die Tarifvertragsparteien zu Verhandlungen über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen an die sozialrechtlichen Regeln verpflichtet.

Für kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer gelten die allgemeinen tariflichen Bestimmungen.

7. Die Regelungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung auf Betriebe oder Unternehmen, die im Rahmen eines Betriebsübergangs bzw. Unternehmensverkaufs auf einen Dritten übergehen.

§ 41 Geschäftsgrundlagen

Dieser Tarifvertrag hat für die Unternehmen gem. Anlage 1 und 2, die Entwicklung des DB Konzerns und alle vom Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer weit reichende persönliche, soziale, wirtschaftliche und finanzielle Wirkungen.

Er wird vor dem Hintergrund von Geschäftsgrundlagen geschlossen, deren Wegfall bzw. deren schwere und nachhaltige Veränderung zur Anpassung des Tarifvertrages bis hin zur Kündigung bzw. seinem Wegfall führen kann.

In einem solchen Fall gelten, abweichend von § 40, deshalb die in den §§ 42 bis 44 vereinbarten Sonderregelungen für die Anpassung des Tarifvertrages.

§ 42 Konzernsituation

1. Der Tarifvertrag stützt sich auf den durch Art. 2 ENeuOG - insbesondere durch die §§ 2 Abs. 1 und 2, 3, 23 DBGrG geprägten und in den §§ 21 Abs. 5 Nr. 2 Satz 2 DBGrG zum Ausdruck kommenden einheitlichen Konzernbegriff. Von ihm ausgehend stellen die Tarifvertragsparteien auf den historisch gewachsenen und in diesen Vorschriften vorausgesetzten konzernweiten Einsatz aller Beschäftigten ab, mit dem die entsprechende Arbeitsplatzsicherheit korrespondiert. Die Umsetzung dieses Tarifvertrages ist daher alleine in einem integrierten Bahnkonzern in seiner Gesamtheit möglich. Dies gilt ganz besonders hinsichtlich der Zusage konzernweit geschuldeter Integrationsleistungen und Vermittlungen in den Unternehmen gemäß **Anlagen 1 und 2**. Zusagen in diesem Umfang kann das einzelne Unternehmen nur machen und erfüllen, wenn über den Verbund aller in den Anlagen 1 und 2 aufgeführten Unternehmen über die Konzernführung der notwendige Einfluss auf alle anderen Unternehmen besteht, an der Erfüllung tarifgerecht mitzuwirken.

Als integrierten Bahnkonzern verstehen die Tarifvertragsparteien in diesem Rahmen die Zusammenfassung der für die Funktionsfähigkeit dieses Verbundsystems wesentlichen Unternehmen der Infrastruktur einerseits und des Fahrbetriebes andererseits und demzufolge auch die Existenz einer sie tatsächlich leitenden Holding.

Die Aufrechterhaltung dieser Voraussetzungen ist nach Überzeugung der Tarifvertragsparteien deshalb eine für die Durchführung und den Bestand der tariflichen Regelung unverzichtbare Geschäftsgrundlage. Ein Fortfall des Verbundes oder die Aufgabe der Holdingfunktion würde daher grundsätzlich zu einem Wegfall dieser Geschäftsgrundlage führen.

2. Mit Rücksicht auf die langfristigen persönlichen und sozialen Dispositionen der vom Beschäftigungswegfall betroffenen Arbeitnehmer und ihres Arbeitgebers übernimmt der Agv MoVe und die DB AG deshalb die Verpflichtung, die Gewerkschaften laufend über wirtschaftliche, gesellschaftsrechtliche und politische Entwicklungen zu informieren, die geeignet sein könnten, die Geschäftsgrundlage schwer zu beeinträchtigen bzw. zum Wegfall zu bringen.

Die Information erfolgt jeweils im Zusammenhang mit der Unterrichtung des Konzernwirtschaftsausschusses.

3. Besteht die durch Tatsachen begründete Besorgnis einer nach Abs. 1 relevanten Beeinträchtigung der Geschäftsgrundlage, so können der Agv MoVe, die DB AG

und die Gewerkschaften, jeder für sich, die unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen bei Wahrung des sozialen Friedens über eine Anpassung des Tarifvertrages verlangen.

Eine solche Besorgnis besteht stets, wenn ein förmliches, gesetzliches Verfahren eingeleitet worden ist, das zu der Beeinträchtigung bzw. dem Wegfall der Geschäftsgrundlage führen kann. Sie besteht im übrigen nur, wenn ein Entscheidungsprozess in Gang gesetzt worden ist, der auch bei zurückhaltender Beurteilung eines verständigen, objektiven Betrachters mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem solchen Verfahren und in dessen Folge zur Beeinträchtigung bzw. dem Wegfall der Geschäftsgrundlage führen wird.

4. Bestreitet der Agv MoVe, die DB AG oder eine der tarifschließenden Gewerkschaften die Besorgnis und lehnt sie die Aufnahme der Verhandlungen ab, so kann eine Schiedsstelle angerufen werden, die von den Tarifvertragsparteien unverzüglich nach Abschluss dieses Tarifvertrages eingerichtet und besetzt wird. Jede Seite bestimmt einen Vorsitzenden. Beide Vorsitzende sind gleichberechtigt und müssen ihre Entscheidung einheitlich treffen. Die Entscheidung ist für beide Seiten verbindlich. Kommt eine einheitliche Entscheidung nicht innerhalb von 4 Wochen nach Anrufung der Schiedsstelle zustande, so wird unwiderlegbar vermutet, dass die der Schiedsstelle vorgelegte Sachverhalt die notwendige Besorgnis rechtfertigt.

Wird die Besorgnis von der Schiedsstelle festgestellt, so besteht für beide Seiten Verhandlungspflicht. Die Verhandlungen sind unverzüglich aufzunehmen.

Die Schiedsstelle kann erneut nur angerufen werden, wenn ihr ein neuer Tatbestand zur Entscheidung vorgelegt wird.

5. Führen die Verhandlungen der Parteien nicht innerhalb von 8 Wochen, bei Anrufung der Schiedsstelle innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach der Entscheidung der Schiedsstelle zu einer Anpassung des Tarifvertrages, so können beide Seiten eine Schlichtungsstelle anrufen. Für deren Besetzung gilt Abs. 4 entsprechend. Die Tarifvertragsparteien werden unverzüglich nach Abschluss des Tarifvertrages ein entsprechendes Schlichtungsabkommen abschließen.

Protokollnotiz:

Das Abkommen wird in Anlehnung an die Schlichtungsvereinbarung vom 06. März 2003 geschlossen.

6. Scheitern die Verhandlungen über das Ergebnis der Schlichtung, so ist dieser Tatbestand unter Angabe dessen Datums einvernehmlich schriftlich festzuhalten.

Sind die Verhandlungen gescheitert, so endet der Tarifvertrag nach Ablauf von zwei Kalenderwochen nach dem in Satz 1 bezeichneten Datum. Er wirkt für die Dauer von 6 Monaten nach und endet sodann ohne Nachwirkung.

7. Haben Verhandlungen über eine Anpassung des Tarifvertrags nicht stattgefunden, ist jedoch die in Abs. 1 genannte Geschäftsgrundlage durch das Inkrafttreten eines entsprechenden Gesetzes entfallen, so können Agv MoVe, DB AG und die

vertragsschließenden Gewerkschaften den Tarifvertrag unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten außerordentlich kündigen. Der Tarifvertrag endet in diesem Fall ohne Nachwirkung. Die Tarifvertragsparteien sind zu Verhandlungen über eine situationsgerechte Neuregelung bzw. Anpassung unter Wahrung des sozialen Friedens verpflichtet

§ 43

Ausschreibungs- und Vergabegrundlagen

1. Eine weitere, für den Bestand des Tarifvertrages wichtige Geschäftsgrundlage bilden das nationale sowie das europaweite Vergabe- bzw. Ausschreibungsrecht in ihrer jetzigen Fassung, insbesondere die Möglichkeit einer freihändigen Vergabe sowie die darauf aufbauende Vergabe- bzw. Ausschreibungspraxis und Rechtsprechung.
2. Eine schwerwiegende und nachhaltige Störung dieser Geschäftsgrundlage würde durch eine wesentliche Änderung der bestehenden Gesetzgebung, Praxis oder Rechtsprechung eintreten, wenn und soweit sie zu einer erheblichen Verschlechterung der Auftragslage führt.
3. Besteht die durch Tatsachen begründete Besorgnis einer nach Abs. 2 relevanten Beeinträchtigung der Geschäftsgrundlage, so können der Agv MoVe bzw. die DB AG die unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen bei Wahrung des sozialen Friedens über eine Anpassung des Tarifvertrages verlangen. Sie haben zur Rechtfertigung ihres Verhandlungsverlangens die wesentlich geänderte Rechtslage einerseits und die dadurch bewirkten, erhebliche Verschlechterung der Auftragslage detailliert darzulegen.
4. Für das sich anschließende Verfahren gilt § 42 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend.
5. Kommt es nicht zu einer Einigung, so können der Agv MoVe bzw. die DB AG den Tarifvertrag mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresende kündigen. Der Tarifvertrag wirkt nach seinem Ablauf noch für weitere 6 Monate nach.

§ 44

Mindestvergütungstarifvertrag

1. Die Tarifvertragsparteien sind einig, dass der Abschluss des heute noch nicht fertig gestellten Flächentarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte für die Unternehmen des Schienenverkehrs (MindestvergütungsTV) ein integraler Bestandteil des gesamten, aus vier Teilen bestehenden Tarifpakets sein sollte. Sie setzen die fertig gestellten Teile unabhängig davon in Kraft, dass dieser Teil noch nicht erledigt ist.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch wechselseitig, den Abschluss des angestrebten Tarifvertrags zur Regelung des Mindestentgelts für die Unternehmen des Schienenverkehrs zusammen mit den weiteren, heute an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden anzustreben.

Sie werden alles unternehmen, um den Abschluss zu fördern, einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung stellen und diesen Antrag gemeinsam nach Kräften unterstützen.

3. Sollte der Tarifvertrag aufgrund der Weigerung des Agv MoVe bzw. der DB AG ihn zu den aktuell verhandelten Bedingungen abzuschließen, nicht zustande kommen oder sollte er zustande kommen, sodann jedoch die angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht erfolgen und als Folge hiervon der aufschiebend bedingte MindestTV nicht wirksam werden, sind die Gewerkschaften berechtigt, den BeSiTV mit einer Frist von 3 Monaten zum Halbjahresende zu kündigen. Die Kündigung ist nur zulässig, wenn ein Schlichtungsverfahren in entsprechender Anwendung von § 42 Abs. 5 durchgeführt worden ist. Kommt es zu Kündigung, so wirkt der Tarifvertrag für die Dauer von 6 Monaten nach. Während dieser Frist sind Verhandlungen unter Wahrung des sozialen Friedens zu führen.

§ 45 Sonstige Grundlagen

1. Die Tarifvertragsparteien sind einig, dass die folgenden Voraussetzungen wesentlich für die Durchführung des Tarifvertrages sind:
 - a) Neben den in § 43 aufgeführten Grundlagen bildet der Umfang der im Zeitpunkt des Tarifabschlusses aufgrund Ausschreibung oder freihändiger Vergabe bereits bestehenden Verkehrsverträge sowie die auf der Grundlage von § 15 Abs. 2 AEG bereits eingeleiteten Verhandlungen über eine Vergabe oder die bereits eingeleiteten förmlichen Ausschreibungsverfahren nach der VergabeVO eine wesentliche Geschäftsgrundlage.
 - b) Die Tarifvertragsparteien setzen über § 42 hinaus die wirtschaftliche Einheit der in den § 2 Abs. 1 i.V.m. 25 DBGrG genannten wesentlichen Konzerngesellschaften (d.h. DB Regio AG / DB Fernverkehr AG / DB Netz AG / Railion Deutschland AG) voraus, unbeschadet der durch diesbezügliche Entscheidungen über die Konzernführung getroffenen Entscheidungen des Vorstands.
 - c) In rechtlicher Hinsicht bilden die im Zeitpunkt des Tarifabschlusses bestehenden arbeits- und arbeitsförderungsrechtliche Gesetzgebung oder Rechtsprechung eine wesentliche Grundlage, insbesondere die Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung im Konzern und extern.
 - d) Schließlich wird vorausgesetzt, dass die wesentlichen Finanzierungsgrundlagen des Konzerns und die im Zeitpunkt des Tarifabschlusses bekannte und im Rahmen der Unternehmensplanung vorausgesetzte Beschäftigungssituation keine unerwartete Entwicklung nehmen und dadurch die Umsetzung dieses Tarifvertrages beeinträchtigt wird.
2. Ist die Geschäftsgrundlage im Falle von Abs. 1 erheblich und nachhaltig beeinträchtigt oder entfallen, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, unter Wahrung des sozialen Friedens über eine Anpassung des Tarifvertrages zu verhandeln und sie herbeizuführen.

Für das weitere Verfahren gilt § 42 Abs. 5 entsprechend mit der Maßgabe, dass für den Fall der Nichtannahme des Schlichtungsergebnisses keine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist.

§ 46 **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, 10. März 2005


Arbeitsgeberverband
der Mobilitäts- und Verkehrs-
dienstleister (Agv MoVe)


TRANSNET Gewerkschaft GdED
Hauptvorstand


Verkehrsgewerkschaft GDBA
Bundesvorstand

Anlage 1 zum BeSiTV

Unternehmensbereich/ Geschäftsfeld/Beteiligung	Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b BeSiTV im Geltungsbereich des AZTV-S
Konzernleitung	
	Deutsche Bahn AG
UB Personenverkehr	
	DB Personenverkehr GmbH
	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB Regio NRW GmbH
	Regionalbahn Schleswig-Holstein GmbH
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	S-Bahn München GmbH
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Bereich Schiene inkl. Schienenfahrzeugwerkstatt -
	DB Stadtverkehr GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
UB Transport und Logistik	
	Stinnes AG
	Railion Deutschland AG
UB Fahrweg	
	DB Netz AG
	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
UB Personenbahnhöfe	
	DB Station&Service AG
UB Dienstleistungen	
	DB Dienstleistungen GmbH
	DB Services Immobilien GmbH
	GB Druck und Informationslogistik der DB Services Technische Dienste GmbH
	DB Energie GmbH
	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
Beteiligungen	
	DB Bahnbau GmbH
	DB Gastronomie GmbH
	DB Vermittlung GmbH - nur Overhead -

Anlage 2 zum BeSiTV

Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b BeSiTV außerhalb des Geltungsbereichs des AZTV-S

Abschnitt A

Unternehmensbereich/ Geschäftsfeld/Beteiligung	Unternehmen, in denen die tariflichen Regelungen zur Reduzierung der Arbeitskosten endverhandelt sind, jedoch noch über die Anpassungen zu den §§ 5 bis 7 des BeSiTV verhandelt werden muss
UB Personenverkehr	
	DB Dialog Telefonservice GmbH
UB Dienstleistungen	
	DB Services Technische Dienste GmbH <i>(mit Ausnahmen des Geschäftsbereichs Druck und Informationslogistik der DB Services Technische Dienste GmbH)</i>
Beteiligungen	
	Deutsche Eisenbahn-Reklame GmbH
	DB Zeitarbeit GmbH

Abschnitt B

Unternehmensbereich/ Geschäftsfeld/Beteiligung	Unternehmen, bei denen die zeitgleiche Einbeziehung in den BeSiTV vorgesehen ist, jedoch die Ausgestaltung der tariflichen Regelungen zur Reduzierung der Arbeitskosten noch offen sind und noch über die Anpassungen zu den §§ 5 bis 7 des BeSiTV verhandelt werden muss
DB ProjektBau	
	DB ProjektBau GmbH
UB Dienstleistungen	
	DB Services Nord GmbH
	DB Services Nordost GmbH
	DB Services Südost GmbH
	DB Services Süd GmbH
	DB Services Südwest GmbH
	DB Services West GmbH
	DB Systems GmbH
	DB Telematik GmbH
Beteiligungen	
	Deutsche Bahn Gleisbau GmbH
	Deutsche Gleis- und Tiefbau GmbH
	Mobile Oberbauschweißtechnik GmbH
	Ibb Ingenieur-, Brücken- und Tiefbau GmbH
	DB Gesundheitsservice GmbH

Abschnitt C

Unternehmensbereich/ Geschäftsfeld/Beteiligung	Unternehmen, bei denen die Einbeziehung und die damit verbundenen tariflichen Regelungen zur Reduzierung der Arbeitskosten zu einem späteren Zeitpunkt verhandelt werden
UB Personenverkehr	
	S-Bahn Berlin GmbH
	UBB Usedomer Bäderbahn GmbH
	DB Autozug GmbH
	DB European Railservice GmbH
UB Transport und Logistik	
	BTS Kombiwaggon Service GmbH
	TRANSA Spedition GmbH
	NUCLEAR CARGO + Service GmbH

**Abschnitt I
Begriffsbestimmungen****1. Kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer**

Als kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer werden in diesem Tarifvertrag Arbeitnehmer bezeichnet, die

zum Zeitpunkt des Beschäftigungswegfalls

oder spätestens

am Tag des Ablaufs der für sie individuell geltenden tarifvertraglichen Kündigungsfrist (sofern im Zusammenhang mit dem Beschäftigungswegfall gegenüber dem Arbeitnehmer eine Kündigung ausgesprochen wurde oder auszusprechen wäre)

die Voraussetzungen der tariflichen Kündigungsbeschränkung des § 22 MTV Schiene bzw. des § 43 ZTV oder einer vergleichbaren kündigungsbeschränkenden Tarifregelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** erfüllen.

Protokollnotiz:

Entsprechende Regelungen in diesem Sinne sind solche Kündigungsbeschränkungen, die Lebensalter und/oder Betriebszugehörigkeit berücksichtigen.

2. Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer

Als nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer werden in diesem Tarifvertrag Arbeitnehmer bezeichnet, die die Voraussetzungen der Nr. 1

zum Zeitpunkt des Beschäftigungswegfalls

oder spätestens

am Tag des Ablaufs der für sie individuell geltenden tarifvertraglichen Kündigungsfrist (sofern im Zusammenhang mit dem Beschäftigungswegfall gegenüber dem Arbeitnehmer eine Kündigung ausgesprochen wurde oder auszusprechen wäre)

nicht erfüllen.

3. Kündigungseinschränkung

Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gegenüber einem mindestens 5 Jahre beschäftigten Arbeitnehmer ist bis zum 31. Dezember 2010 ausgeschlossen.

Bei Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Ausbildungszeiten bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** einmalig und ab dem 2. Ausbildungsjahr berücksichtigt, sofern im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** begründet wurde.

Maßgebend für das Vorliegen der Kündigungseinschränkung ist die zum Zeitpunkt des Beschäftigungswegfalls

oder spätestens

am Tag des Ablaufs der für sie individuell geltenden tarifvertraglichen Kündigungsfrist (sofern im Zusammenhang mit dem Beschäftigungswegfall gegenüber dem Arbeitnehmer eine Kündigung ausgesprochen wurde oder auszusprechen wäre)

gültige Betriebszugehörigkeit.

4. Betriebsbedingte Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen im Sinne dieses Tarifvertrags sind Beendigungskündigungen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Die Änderungskündigung bleibt im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen grundsätzlich unberührt, gilt jedoch als ausgeschlossen, sofern sie auf eine Vertragsänderung gerichtet ist, die nach diesem Tarifvertrag in anderer Form herbeigeführt werden soll. Dies gilt insbesondere, wenn durch die Vertragsänderung der Inhalt eines Integrationsvertrags bewirkt werden soll.

5. Regelbeschäftigung

Regelbeschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrags bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** tätig ist. Ist der Arbeitsvertrag befristet, so liegt eine Regelbeschäftigung nur vor, wenn die Befristung auf Verlangen des Arbeitnehmers erfolgt und nicht auf einen Integrationsvertrag zurückgeht. Solange ein Integrationsvertrag besteht, wird vermutet, dass die Befristung auf ihm beruht. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast.

6. Integrationsbeschäftigung

Integrationsbeschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Wegfall seiner bisherigen Beschäftigung einen Integrationsvertrag (§ 3 Abs. 2, § 14 BeSiTV) mit seinem bisherigen Arbeitgeber abgeschlossen hat, auf dessen

Grundlage er befristet bei einem Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2**, einem anderen Unternehmen des DB Konzerns oder einem externen Unternehmen beschäftigt wird.

Integrationsbeschäftigung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend nicht durch einen anderen Arbeitgeber im Rahmen des allgemeinen Geschäftsbetriebs beschäftigt werden kann und infolgedessen in einem Beschäftigungsprojekt arbeitet oder an Integrationsmaßnahmen der jeweiligen, hierfür von der DB AG (Job-Service) bestimmten Einrichtungen, teilnimmt.

Die Integrationsbeschäftigung endet mit einer neuen Regelbeschäftigung oder dem freiwilligen ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

7. Tarifliche Arbeitszeit

Tarifliche Arbeitszeit ist die jeweils im Tarifvertrag kollektiv festgelegte Wochen-, Monats- bzw. Jahresarbeitszeit. Ist in einem Tarifvertrag ein Arbeitszeitkorridor vereinbart, ist dies der im Tarifvertrag vereinbarte Höchstwert des Arbeitszeitkorridors.

8. Beschäftigung sichernde Arbeitszeit (BeSiAz)

Die Beschäftigung sichernde Arbeitszeit (BeSiAz) ist das gegenüber der tariflichen Referenzarbeitszeit von 2.088 Stunden abgesenkte Arbeitszeitvolumen, das aus Sicht der Tarifparteien die kollektive Beschäftigungssicherung bewirkt. Diese ist solange maßgebend, wie die Betriebsparteien, aufgrund ihrer betrieblichen Sachkenntnis, keine hinsichtlich der Zeit, dem Umfang oder der Ausgestaltung abweichende Regelungen getroffen haben. Die BeSiAz hat ein Volumen von 2.036 Stunden jährlich.

Abschnitt II Interpretationsregel

Die von dem Tarifvertrag gestalteten arbeitsvertragsrechtlichen Grundlagen knüpfen einerseits an die formale Arbeitgeberstellung des jeweiligen, in den **Anlagen 1 oder 2** aufgeführten Unternehmen des DB Konzerns an. Andererseits ist die von diesem Tarifvertrag verfolgte Zwecksetzung nur in einem einheitlichen, auf sämtliche Unternehmen gem. **Anlagen 1 oder 2** bezogenen Verbund umsetzbar. Mit dieser rechtlichen Disposition soll zugleich eine ausgewogene Interessenkonkordanz zwischen den durch Art. 3, 9, 12, 14 und 20 GG bestehenden Zielkonflikten geschaffen werden, die im Zweifel bei der Interpretation dieses Tarifvertrags und der sich aus § 22 MTV Schiene bzw. des § 43 ZTV oder einer vergleichbaren kündigungsbeschränkenden Tarifregelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens gem. **Anlagen 1 oder 2** ergebenden Handlungsbeschränkungen zu beachten sind, um die rechtliche Vertretbarkeit der Beschäftigungssicherung einerseits und ihre faktische Umsetzbarkeit andererseits sicherzustellen.

Dieses Verständnis einer besonderen Bereitschaft zur Mobilität und Mitwirkung der Arbeitnehmer ist die Grundlage, um die von diesem Tarifvertrag bezweckten, weit

reichende konditionierte Kündigungseinschränkung zu erreichen. Diesem Primärziel des Tarifvertrages folgen die Bestimmungen über die vorübergehende Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses und die Regeln über die Erweiterung vorübergehend zulässiger Beschäftigungsinhalte.

Diese Grundsätze haben das Verständnis der Tarifvertragsparteien geprägt und sie sind im Zweifel bei der Auslegung und Anwendung des Tarifvertrages zu beachten.

Anlage 4
zum BeSiTV

Matrix zur Ermittlung einer Abfindung (in Tausend Euro)																								gültig ab 01. Januar 2005					
Betriebszugehörigkeit		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
Alter																													
Betriebszugehörigkeit	61	14,3	14,6	14,9	15,2	15,4	15,8	16,2	16,5	16,9	17,2	17,6	18,0	18,5	18,9	19,3	19,7	20,2	20,7	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	61	
	60	13,8	14,1	14,4	14,7	15,0	15,3	15,7	16,1	16,4	16,8	17,2	17,6	18,0	18,4	18,8	19,3	19,7	20,2	20,7	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	60	
	59	13,3	13,7	13,9	14,2	14,5	14,9	15,2	15,6	16,0	16,3	16,7	17,1	17,5	17,9	18,4	18,8	19,3	19,7	20,2	20,7	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	59	
	58	12,9	13,1	13,4	13,8	14,1	14,4	14,8	15,1	15,4	15,8	16,2	16,6	17,0	17,4	17,8	18,4	18,8	19,3	19,7	20,2	20,8	21,2	21,2	21,2	21,2	21,2	58	
	57	12,4	12,7	13,0	13,3	13,6	13,9	14,3	14,6	15,0	15,3	15,7	16,2	16,6	17,0	17,4	17,8	18,4	18,8	19,3	19,7	20,3	20,8	21,2	21,2	21,2	21,2	57	
	56	11,9	12,2	12,5	12,8	13,1	13,4	13,8	14,2	14,5	14,9	15,3	15,7	16,1	16,5	16,9	17,4	17,8	18,4	18,8	19,3	19,8	20,3	20,9	21,2	21,2	21,2	56	
	55	11,5	11,8	12,1	12,3	12,6	13,0	13,3	13,7	14,1	14,4	14,8	15,2	15,6	16,1	16,5	16,9	17,4	17,8	18,4	18,8	19,3	19,9	20,4	20,9	21,2	21,2	55	
	54	11,0	11,3	11,6	11,9	12,2	12,5	12,9	13,2	13,6	13,9	14,3	14,8	15,2	15,6	16,0	16,5	16,9	17,4	17,8	18,4	18,9	19,4	19,9	20,5	21,0	21,0	54	
	53	10,5	10,8	11,1	11,4	11,7	12,1	12,4	12,7	13,1	13,4	13,9	14,3	14,7	15,1	15,5	16,0	16,5	16,9	17,4	17,8	18,4	18,9	19,5	20,0	20,5	20,5	53	
	52	10,1	10,3	10,6	10,9	11,2	11,6	11,9	12,3	12,6	13,0	13,4	13,8	14,2	14,6	15,0	15,5	16,0	16,5	16,9	17,4	17,9	18,5	19,0	19,5	20,0	20,0	52	
	51	9,6	9,9	10,2	10,5	10,7	11,1	11,5	11,8	12,2	12,5	12,9	13,3	13,8	14,2	14,6	15,0	15,5	16,0	16,5	16,9	17,4	18,0	18,5	19,0	19,6	19,6	51	
	50	9,2	9,5	9,8	10,1	10,4	10,7	11,1	11,5	11,8	12,2	12,6	13,0	13,4	13,8	14,2	14,7	15,2	15,6	16,1	16,6	17,1	17,6	18,1	18,7	19,2	19,2	50	
	49	8,9	9,2	9,5	9,8	10,1	10,4	10,7	11,1	11,5	11,8	12,2	12,6	13,0	13,4	13,9	14,3	14,8	15,3	15,7	16,2	16,8	17,3	17,8	18,4	18,9	18,9	49	
	48	8,5	8,8	9,1	9,4	9,7	10,1	10,4	10,7	11,1	11,5	11,9	12,3	12,7	13,1	13,5	14,0	14,5	14,9	15,4	15,8	16,4	16,9	17,4	18,0	18,5	18,5	48	
	47	8,2	8,4	8,7	9,0	9,4	9,7	10,1	10,4	10,7	11,1	11,5	11,9	12,3	12,7	13,1	13,7	14,1	14,6	15,0	15,5	16,1	16,6	17,1	17,6	18,1	18,1	47	
	46	7,8	8,1	8,4	8,7	9,0	9,4	9,7	10,1	10,4	10,7	11,1	11,6	12,0	12,4	12,8	13,3	13,8	14,2	14,7	15,2	15,7	16,2	16,8	17,3	18,1	18,1	46	
	45	7,5	7,8	8,0	8,3	8,6	9,0	9,4	9,7	10,1	10,4	10,8	11,2	11,7	12,1	12,5	12,9	13,4	13,9	14,3	14,8	15,3	15,8	16,4	17,3	18,1	18,1	45	
	44	7,1	7,4	7,7	8,0	8,3	8,6	9,0	9,4	9,7	10,1	10,5	10,9	11,3	11,7	12,1	12,6	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	44	
	43	6,7	7,1	7,4	7,6	7,9	8,3	8,6	9,0	9,4	9,7	10,1	10,5	10,9	11,3	11,8	12,2	12,7	13,1	13,7	14,1	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	43	
	42	6,4	6,7	7,0	7,3	7,6	7,9	8,3	8,6	9,0	9,4	9,8	10,2	10,6	11,0	11,4	11,9	12,3	12,8	13,3	13,8	14,5	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	42	
	41	6,0	6,3	6,6	7,0	7,2	7,6	7,9	8,3	8,6	9,0	9,4	9,8	10,2	10,6	11,0	11,5	12,0	12,5	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	41	
	40	5,7	6,0	6,3	6,6	6,9	7,2	7,6	7,9	8,3	8,6	9,0	9,4	9,8	10,2	10,6	11,1	11,7	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	40	
	39	5,4	5,6	5,9	6,2	6,5	6,9	7,2	7,6	7,9	8,3	8,6	9,0	9,4	9,8	10,3	10,7	11,1	11,7	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	39
	Betriebszugehörigkeit	38	5,0	5,3	5,6	5,9	6,2	6,5	6,9	7,2	7,6	7,9	8,3	8,7	9,1	9,5	9,9	10,3	10,8	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	38
		37	4,8	5,1	5,4	5,6	5,9	6,3	6,6	7,0	7,4	7,7	8,1	8,5	8,9	9,4	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	37
36		4,5	4,8	5,1	5,4	5,7	6,0	6,4	6,7	7,1	7,5	7,9	8,3	8,7	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	18,1	36	
35		4,3	4,6	4,9	5,2	5,5	5,8	6,2	6,5	6,9	7,2	7,6	8,0	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	35	
34		4,0	4,3	4,7	4,9	5,2	5,6	5,9	6,3	6,6	7,0	7,4	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	34	
33		3,8	4,1	4,4	4,7	5,0	5,4	5,7	6,0	6,4	6,7	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	33	
32		3,6	3,9	4,2	4,4	4,8	5,1	5,5	5,8	6,2	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	32	
31		3,3	3,6	3,9	4,2	4,5	4,9	5,2	5,6	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	31	
30		3,1	3,4	3,7	4,0	4,3	4,7	5,0	5,4	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	30	
29		2,9	3,2	3,5	3,7	4,0	4,4	4,8	5,4	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	29	
28		2,7	2,9	3,2	3,5	3,8	4,2	4,8	5,4	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	28	
27		2,4	2,7	3,0	3,3	3,6	4,2	4,8	5,4	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	27	
26		2,1	2,5	2,8	3,1	3,6	4,2	4,8	5,4	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	26	
25		1,9	2,2	2,5	3,1	3,6	4,2	4,8	5,4	5,9	6,5	7,2	7,8	8,4	8,9	9,1	9,8	10,5	11,3	12,1	12,9	13,8	14,6	15,5	16,4	17,3	18,1	25	
Alter		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
Betriebszugehörigkeit		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			

Anhang I zum BeSiTV

Besondere Regelungen zum Transferprozess nach Abschnitt VIII BeSiTV

Dieser Anhang I gilt ausschließlich, sofern eine Bestimmung der Betriebsparteien nach Abschnitt VIII BeSiTV getroffen wurde.

Abschnitt I Förderung nicht kündigungsbeschränkter Arbeitnehmer

§ 1 Beschäftigungsangebote

- (1) Kann dem vom Beschäftigungswegfall betroffenen, nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer, eine nach §§ 24 bis 28 BeSiTV als zumutbar definierte Beschäftigung angeboten werden, so ist die einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages anzustreben, sofern eine solche Änderung notwendig ist.
- (2) Abs. 1 gilt entsprechend, wenn eine nach §§ 24 bis 28 BeSiTV als zumutbar definierte Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen des DB Konzerns schriftlich angeboten wird. In diesem Fall sind der Aufhebungsvertrag und der Arbeitsvertrag mit dem neuen Unternehmen gleichzeitig anzubieten. Dem Arbeitnehmer ist eine Überlegungsfrist von 2 Wochen einzuräumen.

§ 2 Fehlen oder Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeit für nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer

- (1) Ist der Arbeitnehmer zur einvernehmlichen Vereinbarung einer zumutbaren Änderung nicht bereit, so kann der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der entsprechenden arbeitsrechtlichen Regeln entweder eine betriebsbedingte Änderungskündigung oder Beendigungskündigung aussprechen. Im Falle einer Änderungskündigung sind ggf. nach § 26 Abs. 4 BeSiTV angebotene Ausgleichszahlungen zum Gegenstand des Änderungsangebots zu machen.
- (2) Abs. 1 gilt bei der Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsvertrages mit einem anderen Unternehmen des DB Konzerns entsprechend mit der Maßgabe, dass eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden kann.
- (3) Kann dem Arbeitnehmer eine nach §§ 24 bis 28 BeSiTV zumutbare Beschäftigung nicht angeboten werden, so kann das Arbeitsverhältnis nur unter Beachtung der in den §§ 10 bis 14 geregelten Bedingungen beendet werden. Dies gilt auch, wenn dem Arbeitnehmer eine Beschäftigung angeboten wird, die die Zumutbarkeitskriterien gemäß §§ 24 bis 28 BeSiTV nicht erfüllt und der Arbeitnehmer sie deshalb abgelehnt hat.

§ 3

Voraussetzungen der Förderung

- (1) Wird das Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 3 beendet, so wird dem Arbeitnehmer die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und, sofern er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr hat (vgl. § 8 Abs. 2 und 3), zugleich die in den folgenden Vorschriften geregelte Förderung angeboten, wenn die Voraussetzungen für die Förderung der angestrebten Maßnahmen nach dem SGB III gegeben sind.

Grundsätzlich werden der Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Unternehmen und der Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang abgeschlossen. Geschieht dies nicht, kann die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages vom Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Transfergesellschaft abhängig gemacht werden.

- (1a) Das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft schließt sich grundsätzlich nach Ablauf der Kündigungsfrist beim bisherigen Unternehmen an, es sei denn, der Arbeitnehmer wurde in der Zwischenzeit in ein anderes Unternehmen des DB Konzerns vermittelt.
- (2) Kommt der Aufhebungsvertrag nicht zustande, obwohl die Förderung (§ 3 Abs. 1) angeboten wurde, so kann eine Kündigung nach Maßgabe der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen ausgesprochen werden.

In einem solchen Fall erfolgt die Förderung nur, wenn sie sich unmittelbar an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anschließt und vom Arbeitnehmer mindestens 2 Wochen vor dem Ablauf der Kündigungsfrist verlangt worden ist. Satz 2 gilt im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage nur, wenn bei der Einstellung in die Transfergesellschaft rechtssicher feststeht, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Unternehmen beendet ist und der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme der Förderung vor Ablauf der Klagefrist gemäß § 4 Satz 1 KSchG geltend gemacht hat.

- (3) Lehnt der Arbeitnehmer das Beschäftigungsangebot in der Transfergesellschaft ab oder kann ihm ein solches Angebot nicht unterbreitet werden, weil die Förderung nach § 4 ausgeschlossen ist oder kann die Förderung aus arbeitsförderungsrechtlichen Gründen nicht durchgeführt werden, so hat er Ansprüche auf Zahlung der Abfindung gemäß Abschnitt IX BeSiTV. Dies gilt auch, wenn die Förderung wegen zu geringer Betriebszugehörigkeit nach Abs. 1 nicht in Betracht kommt.
- (4) Hat der Arbeitnehmer ein nach §§ 24 bis 28 BeSiTV zumutbares Beschäftigungsangebot abgelehnt, obwohl damit keine für die Zumutbarkeit nach § 26 BeSiTV relevante Verminderung des Entgelts verbunden war bzw. obwohl eine Ausgleichszahlung angeboten worden war, so besteht kein Anspruch auf Förderung.

§ 4

Kollektivrechtliche Voraussetzungen und Finanzierungszusage der DB AG

- (1) Die DB AG ist zur Finanzierung der im folgenden geregelten Förderung nur verpflichtet, wenn bei der Aufstellung betrieblicher Interessenausgleiche und Sozialpläne die hier festgelegten Bedingungen beachtet worden sind. Durch die betriebliche Regelung darf der Umfang dieser Förderung nicht verändert, insbesondere die in diesem Anhang I geregelte Förderdauer nicht überschritten werden.

Für Arbeitnehmer, die die Förderung in Anspruch nehmen, können nicht höhere, zusätzliche oder andere Leistungen oder Abfindungen vorgesehen oder während der Förderung gewährt werden, als sie in diesem Tarifvertrag geregelt sind.

- (2) Wegen § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG entfällt der Anspruch auf Förderung (§ 3 Abs. 1, 1a und 2, § 8 Abs. 1) für Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines betrieblichen Interessenausgleichs oder Sozialplanes, wenn Abs. 1 nicht beachtet worden ist.

Dies gilt ebenso, wenn die Betriebspartner die Teilnahme der betroffenen Arbeitnehmer an der Förderung in einer betrieblichen Regelung grundsätzlich ausgeschlossen haben.

Protokollnotiz:

§ 4 gilt für Sozialpläne, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages wirksam waren und bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht durch eine entsprechende Ergänzung angepasst worden sind mit der Maßgabe, dass sie der Förderung nicht entgegenstehen, wenn sie

- a) durch Zusatzerklärung entsprechend den Vorgaben des Abs. 1 angepasst werden*
- b) und - soweit bei Gesamtsozialplänen erforderlich - diese Änderung von den örtlichen Betriebspartnern anerkannt wird.*

(Ausschluss gleichzeitiger Inanspruchnahme der Förderung und Sozialplanabfindungen).

§ 5

Verfügbarkeit der Transfergesellschaft/en

- (1) Die DB AG gewährleistet, dass während der Laufzeit dieses Anhangs I jederzeit eine oder mehrere geeignete Transfergesellschaft/en in der Lage ist/sind, die in diesem Anhang I festgelegten Maßnahmen der Vermittlung, Beschäftigung, Qualifizierung und Förderung durchzuführen. Die Transfergesellschaft/en ist/sind in einem Kooperationsvertrag entsprechend zu verpflichten.

- (2) Die DB AG übernimmt gegenüber der/den Transfergesellschaft/en eine Kosten-
zusage für die Durchführung der in diesem Anhang I festgelegten Förderung.
- (3) Auswahl und Beauftragung der Transfergesellschaft/en erfolgt im Einverneh-
men der diesen Tarifvertrag schließenden Parteien.

Protokollnotizen:

1. *Fällt die Verpflichtung der DB AG gemäß Abs. 1 durch Auslaufen dieses An-
hangs I weg, so bleiben bestehende Verträge zwischen dem Arbeitnehmer und
der Transfergesellschaft sowie die diesbezügliche Finanzierungsverpflichtung
der DB AG vom Auslaufen dieses Tarifvertrags unberührt.*
2. *Jede Tarifvertragspartei kann die Einschaltung bestimmter Transfergesell-
schaften vorschlagen, wenn diese sämtliche Bedingungen des Tarifvertrages
erfüllen..*
3. *Will die DB AG eine Transfergesellschaft beauftragen, so ist die Ablehnung
durch die Gewerkschaften nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund hierfür dar-
gelegt wird.*

§ 6

Funktion der Transfergesellschaft/en

- (1) Die Transfergesellschaft ist der Arbeitgeber des Arbeitnehmers während der
Förderdauer. Soweit der Arbeitnehmer im Verlauf der Förderung nur vorüber-
gehend ein Arbeitsverhältnis mit einem dritten Arbeitgeber begründet, ruht das
Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft für diesen Zeitraum.
- (2) Die Grundlagen des in jedem Falle auf die Förderdauer (§ 8 Abs. 2 bis 5) be-
fristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft werden tarifvertrag-
lich geregelt. Die Transfergesellschaft ist nur geeignet im Sinne von § 5 Abs. 1,
wenn sie mit den diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften einen Tarif-
vertrag abgeschlossen oder einen solchen anerkannt hat. Die Einschränkung
des persönlichen Geltungsbereichs in einem Anerkennungstarifvertrag auf Ar-
beitnehmer in Sinne des § 29 BeSiTV bzw. der zeitlichen Geltung auf die Dauer
deren Förderung ist insoweit unschädlich.

§ 7

Priorität der Vermittlung

- (1) Die Transfergesellschaft hat jederzeit die schnellstmögliche Vermittlung des
betroffenen Arbeitnehmers in ein neues Arbeitsverhältnis auf dem
1. Arbeitsmarkt anzustreben.

Dabei ist vorrangig zu versuchen, eine neue Beschäftigung in einem Unterneh-
men des DB Konzerns zu ermöglichen,

- (2) Die Transfergesellschaft hat zu diesem Zwecke kontinuierlich den Konzernarbeitsmarkt im DB Konzern auf Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen, laufend die intern insoweit verfügbaren Informationen zu verarbeiten sowie mit den Agenturen für Arbeit und Fachunternehmen der Arbeitsvermittlung und der Zeitarbeit eng zusammenzuarbeiten. In Absprache mit der DB AG im Rahmen des Kooperationsvertrages kann sie die Übernahme von Arbeitnehmern in ein Arbeitsverhältnis seitens externer dritter Arbeitgeber durch Eingliederungszuschüsse fördern.
- (3) Die Transfergesellschaft hat unabhängig von Abs. 2 hinsichtlich aller Arbeitnehmer jede sich bietende Möglichkeit einer Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis des 1. Arbeitsmarktes zu nutzen. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, jederzeit eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber des 1. Arbeitsmarktes anzunehmen, wird durch den Versuch, vorrangig eine Beschäftigung in einem Unternehmen des DB Konzerns zu finden, nicht eingeschränkt.

§ 8 Begriff der Förderung

- (1) Förderung im Sinne des BeSiTV sind alle Maßnahmen, die die Transfergesellschaft während der individuellen Förderdauer durchführt oder veranlasst. Als solche kommen beim Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen und entsprechender Bewilligung durch das Arbeitsamt insbesondere in Betracht:
 - a) Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen des DB Konzerns,
 - b) Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis bei einem dritten Arbeitgeber des 1. Arbeitsmarktes,
 - c) Vorübergehende Beschäftigung bei einem dritten Arbeitgeber des 1. Arbeitsmarktes,
 - d) Vorübergehende Beschäftigung in der DB Zeitarbeit GmbH,
 - e) Transferkurzarbeitergeld gemäß § 216 b SGB III,
 - f) Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FBW-Maßnahmen) gemäß § 77 SGB III, soweit solche Maßnahmen während des Vertrags mit der Transfergesellschaft bewilligungsfähig sind,
 - g) Orientierungsbeschäftigung.
- (2) Die individuelle regelmäßige Förderdauer ist vom Alter des Arbeitnehmers und der Betriebszugehörigkeit abhängig. Die Förderdauer ist insgesamt auf maximal 12 Monate begrenzt (Maximalförderdauer). Sie definiert die regelmäßige Dauer des befristeten Arbeitsvertrages mit der Transfergesellschaft (§ 6 Abs. 2).

Die Fördergruppen A bis D und die jeweilige regelmäßige Förderdauer ergibt sich aus den folgenden Übersichten. Die aufgeführten Fördergruppen entsprechen den Fördergruppen für die soziale Auswahl (§ 12 Abs. 4 BeSiTV).

Fördergruppe A

Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren: 3 Monate.

Fördergruppe B

Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, die das 30. Lebensjahr, jedoch noch nicht das 40. Lebensjahr vollendet haben

Betriebszugehörigkeit	Förderdauer
mind. 1 Jahr weniger 5 Jahre	3 Monate
mind. 5 Jahre	6 Monate

Fördergruppe C

Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, die das 40. Lebensjahr, jedoch noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Betriebszugehörigkeit	Förderdauer
mind. 1 Jahr weniger 3 Jahre	6 Monate
mind. 3 Jahr weniger 5 Jahre	9 Monate
mind. 5 Jahre	12 Monate

Fördergruppe D

Nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben

Betriebszugehörigkeit	Förderdauer
mind. 1 Jahr weniger 3 Jahre	6 Monate
mind. 3 Jahre	12 Monate

- (3) Im Rahmen von Abs. 2 ist für das Alter und die Betriebszugehörigkeit jeweils das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ende der Kündigungsfrist) maßgebend. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist durch Aufhebungsvertrag beendet.

- (4) Im Rahmen der individuellen regelmäßigen Förderdauer werden die in Abs. 1 genannten Maßnahmen so angeboten bzw. kombiniert, dass dem in § 7 festgelegten Primärziel am ehesten gedient wird. Im übrigen werden die Maßnahmen nach sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten so gestaltet, dass für die Arbeitnehmer der größtmögliche Nutzen im Sinne einer zur Neuorientierung geeigneten Förderung bei vertretbarem Aufwand erreicht wird.
- (5) Für Arbeitnehmer mit bahnspezifischen Berufsbildern muss im Rahmen der arbeitsförderungsrechtlichen Möglichkeiten die Qualifizierung im Vordergrund stehen. Dies gilt insbesondere insoweit, als die Qualifizierungsmaßnahme während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld möglich ist. Die DB AG trägt insoweit auch die nicht durch die Förderung nach SGB III gedeckten Schulungskosten im Rahmen der Finanzierungszusagen für die Transfergesellschaft (vgl. auch § 13).

Protokollnotiz:

Zu bahnspezifischen Berufsbildern gehören Tätigkeiten, die im DB Konzern ausgeübt werden, für deren Ausübung

- *keine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz,*
- *aber eine bahninterne Ausbildung*

erforderlich ist (z. B. Weichenwärter, Schrankenwärter, Fahrdienstleiter, Rangierer, Zugbegleiter, Lokführer).

Zu den bahnspezifischen Berufsbildern gehört auch der EiB.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, sofern der Arbeitnehmer eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz hat und die Ausübung des Berufes noch nicht länger als 8 Jahre zurückliegt.

- (6) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden nur gefördert, wenn die Maßnahmen im Interesse eines Unternehmens des DB Konzerns liegen und die Komplementärfinanzierungskosten nicht höher sind als die bei Transferkurzarbeitergeld aufzuwendenden Remanenzkosten
- (7) Unter Berücksichtigung von Abs. 5 und der in Abs. 1 beschriebenen Prioritäten kann die Transfergesellschaft die Maßnahmen, insbesondere unter Berücksichtigung der Förderfähigkeit nach SGB III, arbeitsförderungsrechtlicher Notwendigkeit, Erfüllung von Schwellenwerten und regionalen Besonderheiten kombinieren bzw. wählen.

Soweit dem nicht zwingende rechtliche oder organisatorische Gründe entgegenstehen, soll sie diese jedoch in der durch die Aufzählung vorgegebenen Wertigkeit durchführen.

Qualifizierungsmaßnahmen werden vorbehaltlich entsprechender Zustimmung der Arbeitsverwaltung vorzugsweise als FBW-Maßnahmen gem. §§ 77 ff SGB III geplant und angestrebt.

- (8) Im Falle der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 77 ff SGB III kann das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft vor Ablauf der vereinbarten Befristung beendet werden, wenn die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme eine Dauer von mindestens 3 Monaten hat, die Förderung während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt und dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Beendigung des Arbeitsvertrages ein Betreuungsvertrag mit der Transfergesellschaft angeboten wird.

Dieser Betreuungsvertrag muss so ausgestaltet sein, dass er für einen der bisherigen individuellen Förderdauer des Arbeitnehmers entsprechenden Zeitraum abzüglich der bereits in der Transfergesellschaft verbrachten Fördermonate gilt und für diese Dauer die Begleitung des Arbeitnehmers in den Maßnahmen bzw. auch seine Einbeziehung in die Vermittlung während der Qualifizierungsmaßnahme und danach durch die Transfergesellschaft sicherstellt. Der Betreuungsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Frist. Der Arbeitnehmer muss berechtigt sein, den Betreuungsvertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Frist zu beenden.

Während der Laufzeit bzw. mit Beendigung des Betreuungsvertrages sind die Bestimmungen der §§ 13, 14 und 15 sinngemäß anzuwenden.

§ 9

Teilnahme an Transfermaßnahmen

- (1) Jeder Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft geschlossen hat, nimmt grundsätzlich an vorbereitenden Transfermaßnahmen teil. Diese werden im erforderlichen Umfang, mindestens jedoch während einer Dauer von einem Monat durchgeführt, um die möglichst schnelle Vermittlung des Arbeitnehmers in eine neue Beschäftigung – möglichst auf dem 1. Arbeitsmarkt - zu fördern (Transfermaßnahmen im Sinne des § 216a SGB III).
- (2) Die Transfermaßnahmen werden im Regelfall unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft, d.h. vor dem Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses (grundsätzlich während der Kündigungsfrist) durchgeführt. In diesem Zeitraum bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Unternehmen des DB Konzerns unverändert bestehen. Der Arbeitnehmer wird für die Dauer der Transfermaßnahmen unter Fortzahlung des Entgelts (Urlaubsentgelt) von der Verpflichtung zu sonstigen Arbeitsleistungen freigestellt.
- (3) Kann dem Arbeitnehmer die Teilnahme an den Transfermaßnahmen während der Kündigungsfrist ausnahmsweise aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen ganz oder teilweise nicht ermöglicht werden oder überschreitet der zeitliche Bedarf einen Monat, so finden entsprechende Maßnahmen bzw. deren Ergänzung unter Beachtung der Abrechnungsmodalitäten der Arbeitsverwaltung nach dem Übertritt in die Transfergesellschaft statt, auch wenn insoweit keine Förderung nach SGB III gewährt werden sollte.

- (4) Der Arbeitnehmer, der sein Wahlrecht nach § 3 ausgeübt hat und in die Transfergesellschaft eingetreten ist oder eintreten wird, ist verpflichtet, an den Transfermaßnahmen unter Berücksichtigung des Abs. 3 teilzunehmen. Ein weiteres Wahlrecht besteht nicht.
- (5) Während des Zeitraums nach Abs. 3 führt die Transfergesellschaft alle im Einzelfall arbeitsmarktllich zweckdienlichen Maßnahmen durch. Sie hat insoweit eng mit dem örtlichen Arbeitsamt zusammen zu arbeiten, die Maßnahmen abzustimmen und vorrangig die Vermittlung des Arbeitnehmers zu versuchen. Insbesondere organisiert die Transfergesellschaft ein Berufsorientierungstraining (BOT) im Rahmen eines von der Bundesagentur für Arbeit akzeptierten Konzepts.
- (6) Der Zeitraum nach Abs. 3 schließt, wenn der Arbeitnehmer noch nicht vermittelt werden konnte, mit einem Entwicklungsplan ab. Dieser ist von der Transfergesellschaft in Abstimmung mit dem Trainer des BOT und dem Arbeitnehmer gemeinsam zu erstellen und, wenn und sobald Vorschriften des Arbeitsförderungsrechts dies vorsehen, mit dem zuständigen Agentur für Arbeit in geeigneter Weise abzustimmen bzw. dem Arbeitsamt für entsprechende Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. Der Entwicklungsplan weist aus, ob der Arbeitnehmer mit den für ihn geplanten Maßnahmen einverstanden ist oder ob er Vorschläge zu seiner Entwicklung bzw. Qualifizierung geäußert hat, die nicht in den Entwicklungsplan eingeflossen sind. Der den Arbeitnehmer begleitende Betriebsrat der DB Vermittlung GmbH wird über den jeweiligen Entwicklungsplan informiert.
- (7) Scheidet der Arbeitnehmer während des Zeitraums nach Abs. 3 aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis aus, bevor das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft begonnen hat, so hat er Anspruch auf die Abfindung, die ihm beim freiwilligen Ausscheiden ohne Inanspruchnahme der Förderung zugestanden hätte (Abschnitt IX BeSiTV). Scheidet er nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft aus, so bestimmen sich seine Ansprüche nach Abschnitt II auch dann, wenn er im Verlauf einer Transfermaßnahmen ausscheidet.
- (8) Die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillige Beteiligung eines Arbeitnehmers, der nicht in die Transfergesellschaft eintritt, an geförderten Transfermaßnahmen soweit diese vor Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses möglich sind, wird durch vorstehende Vorschriften nicht ausgeschlossen. Abs. 2 und 6 sind in diesem Fall sinngemäß anwendbar.

§ 10

Wiedereinstellung

- (1) Arbeitnehmer, die aus einer Tätigkeit oder Maßnahme in einer Transfergesellschaft auf einen Arbeitsplatz in ein Unternehmen des DB Konzerns wieder eingestellt werden, werden so gestellt, wie Arbeitnehmer, die aus einem Arbeitsverhältnis der DB Vermittlung GmbH in die neue Beschäftigung gewechselt wären. Ein Anspruch auf Leistungen gemäß § 15 dieses Anhangs und § 2 Abs. 6 KonzernZÜTV besteht jedoch nicht.

- (2) Ein Anspruch auf Wiedereinstellung in ein Unternehmen des DB Konzerns während der Förderung oder nach deren Beendigung besteht nicht.

Abschnitt II

Ansprüche bei Inanspruchnahme der Förderung

§ 11

Grundsatz

Scheidet der Arbeitnehmer betriebsbedingt aus dem Arbeitsverhältnis aus und nimmt er die Förderung gemäß Abschnitt I in Anspruch, so gilt dies als angemessener Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes. Dies gilt auch, wenn der Ausgleich nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG festzulegen ist (vgl. § 4).

Ein Anspruch auf die in §§ 30 bis 34 BeSiTV geregelten Abfindungen besteht in diesem Falle nicht bzw. nur in dem nachfolgend geregelten Umfang.

§ 12

Abfindung bei Aufhebungsvertrag

Scheidet der Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 durch Aufhebungsvertrag aus, so hat er Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 25 % der nach § 31 BeSiTV berechneten Abfindung.

Protokollnotizen:

1. *Durch einzelvertragliche oder durch betriebliche Regelung kann die Abfindung bezüglich der in § 31 Abs. 5 bzw. 6 BeSiTV genannten Erhöhungsbeträge abweichend von § 12 geregelt werden. Die Beträge nach § 31 Abs. 5 und 6 BeSiTV dürfen hierbei nicht überschritten werden.*
2. *Dem Aufhebungsvertrag steht es gleich, wenn nach Ausspruch der Kündigung ein Abwicklungsvertrag abgeschlossen wurde. Dafür reicht auch aus, wenn der Arbeitnehmer mit dem Ziel des Eintritts in die Förderung einen Aufhebungsvertrag verlangt (§ 3 Abs. 2 Satz 2), dieser aber nicht zustande gekommen ist.*

§ 13

Ergänzungsabfindung

- (1) a) Der Arbeitnehmer hat während der Förderung nach Abschnitt I Anspruch auf eine Ergänzungsabfindung in Höhe des Betrages, der notwendig ist, um sein diesbezügliches Einkommen (auch soweit es auf Leistungen der Agentur für Arbeit beruht) auf 85 % seines Nettoerferenzentgelts (§ 14 Abs. 1) aufzustocken.
- b) In die Berechnung werden alle Leistungen einbezogen, die der Arbeitnehmer während der Förderung von der Arbeitsverwaltung, der Transfer-

gesellschaft, anderen Arbeitgebern oder sonstigen Dritten aus Anlass von Fördermaßnahmen bezieht. Zeiträume, für die nach den Tarifverträgen der Unternehmen des DB Konzerns keine Ansprüche bestehen würden (z.B. Erziehungsurlaub und Krankengeld von der Krankenkasse), werden in die Berechnung der Ergänzungsabfindung nicht einbezogen.

- c) Die Ergänzungsabfindung wird für den Zeitraum der vorübergehenden Beschäftigung bei einem dritten Arbeitgeber (§ 8 Abs. 1 Buchst. c) in der Höhe angesetzt, die der Arbeitnehmer vor Eintritt der vorübergehenden Beschäftigung als Transferkurzarbeitergeld zu beanspruchen hätte.

Macht der Arbeitnehmer geltend, dass seine Vergütung während der vorübergehenden Beschäftigung bei einem dritten Arbeitgeber geringer ist als das 85 %ige Nettoreferenzentgelt (§ 14 Abs. 1) wird sein Nettoeinkommen über den Gesamtzeitraum der vorübergehenden Beschäftigung im Durchschnitt berechnet und auf 85 % des Nettoreferenzentgelts aufgestockt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die notwendigen Berechnungsunterlagen vorzulegen.

- (2) Der Anspruch auf Ergänzungsabfindung endet mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft. Ist der Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft zwecks Inanspruchnahme von Qualifizierungsmaßnahmen beendet und ein Betreuungsvertrag begründet worden (§ 8 Abs. 8), so endet der Anspruch auf Ergänzungsabfindung erst mit dem Ende des Betreuungsvertrages. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an die FBW Maßnahme nicht in ein Arbeitsverhältnis vermittelt worden ist und während der Betreuungsphase Arbeitslosengeld bezieht. Der Arbeitnehmer ist zur Beantragung des Arbeitslosengelds verpflichtet, wenn nicht andere Leistungen der Arbeitsverwaltung gewährt werden.
- (3) Die Ergänzungsabfindung wird am 25. des Kalendermonats gezahlt, der dem Kalendermonat folgt, für den der Anspruch besteht.

§ 14

Berechnung des Referenzentgeltes

- (1) Referenzentgelt im Sinne des Anhangs I ist das Entgelt, das für die Vergütung in der Transfergesellschaft bzw. die Bemessung von Entgeltersatzleistungen während der Förderung sowie für die davon abhängigen Leistungen aus diesem Tarifvertrag maßgebend ist.
 - a) Das Referenzentgelt wird mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers als Brutto- und Nettobetrag errechnet und in einer Förderbescheinigung festgehalten. Außerdem wird angegeben, welcher betragsmäßige Teil an der Bruttovergütung bei künftigen Entgelterhöhungen des bisherigen Arbeitgebers einer Anpassung unterliegen würde.
 - b) Steht zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits fest, dass während der Förderdauer Entgelterhöhungen eintreten, so sind diese auf die jeweiligen Stichtage zu berechnen und in der Förderbescheinigung anzugeben.

Reicht die Förderdauer über die Laufzeit des Tarifvertrages hinaus, so ist der Zeitpunkt der nächsten Entgeltfestsetzung anzugeben. Der in Buchst. a definierte Teil des Referenzentgeltes, der bei zukünftigen Entgelterhöhungen einer Anpassung unterliegt, wird bei allgemeinen Erhöhungen des Monatstabellenentgelts sowie der Angleichung Ost an West entsprechend angepasst und dem Arbeitnehmer und der Transfergesellschaft mitgeteilt.

- c) Entgeltminderungen, die während der Förderdauer beim bisherigen Arbeitgeber eintreten, insbesondere, wenn Entgeltbestandteile im Zusammenhang mit der Begründung von Leistungen des Zukunftssicherungsfonds abgegolten oder mit anderen Bestandteilen angerechnet werden, haben keinen Einfluss auf das Referenzentgelt.
 - d) Bezieht der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ausscheidens Leistungen des Zukunftssicherungsfonds, so haben diese keinen Einfluss auf das Referenzentgelt. Der eventuelle weitere Leistungsbezug bestimmt sich ausschließlich nach den Leistungsplänen des Zukunftssicherungsfonds.
 - e) Die DB AG wird die Transfergesellschaft/en verpflichten, bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses das bescheinigte Referenzentgelt zugrunde zu legen.
- (2) Das Referenzentgelt berechnet sich aus dem Brutto-Urlaubsentgelt, das an den Arbeitnehmer beim Fortbestehen des aufgelösten Arbeitsverhältnisses im ersten vollen Kalendermonat nach der Einstellung in die Transfergesellschaft zu bezahlen gewesen wäre. Dieser Betrag erhöht sich um 1/12 der jährlichen Zuwendung, des Urlaubsgeldes, 1/12 des monatlichen Betrags ZÜ/ZÜ-K sowie dem monatlichen Betrag der vermögenswirksamen Leistung. Für sonstige, von der Transfergesellschaft nicht gewährten Leistungen, d.h. insbesondere Krankengeldzuschuss, persönliche Fahrvergünstigungen, Nutzung von betrieblichen Sozialeinrichtungen im DB Konzern, sonstige entfallende Ansprüche nach dem Abschnitt X ZTV wird ein Pauschalzuschlag von 26,00 EUR angesetzt.

Ausführungsbestimmung

Wird der Arbeitnehmer zum 01. Januar eines Kalenderjahres bei der Transfergesellschaft neu eingestellt, wird für die Berechnung des Referenzentgelts abweichend von Abs. 2 Satz 1 das Brutto-Urlaubsentgelt aus dem Monat Dezember des Vorjahres zugrunde gelegt.

- (3) Gewährt die Transfergesellschaft aufgrund eines bei ihr geltenden Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder einer betrieblichen Übung eine jährliche Zuwendung bzw. eine ihr entsprechende Leistung, Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen, so ist dies für die Dauer des Bezugs solcher Leistungen bei der Festsetzung der übrigen Ansprüche entsprechend zu berücksichtigen.
- (4) Für die Höhe des Referenzentgelts sind die Daten der Lohnsteuerkarte im Monat vor Beginn der Förderung maßgeblich.

Eine Änderung der Steuerklasse und/oder der Freibeträge durch den Arbeitnehmer im Zeitraum von 12 Monaten vor dem Ausscheiden aus dem Arbeits-

verhältnis wird bei der Berechnung des Referenzentgeltes nicht berücksichtigt, es sei denn, der Arbeitnehmer weist ein berechtigtes Interesse an der von ihm gewählten Steuerklasse und/oder den Freibeträgen nach.

Wechselt der Arbeitnehmer während der Förderung seine Steuerklasse und/oder seine Freibeträge, so werden beim Bezug von Entgeltersatzleistungen die Höhe des Referenzentgeltes bzw. Lohneinkünfte neu berechnet und so festgesetzt, dass die Belastung des abgebenden Unternehmens unter Einbeziehung des Lohnsteuerabzugs unverändert bleibt.

Protokollnotiz:

Es besteht Einvernehmen, dass ein Steuerklassenwechsel aus üblichen familiären Anlässen (z.B. Heirat, Geburt von Kindern, Tod des Ehegatten) berücksichtigt wird.

§ 15 Mobilitätsabfindung

- (1) Scheidet der Arbeitnehmer vor Ablauf der ihm nach § 8 Abs. 2 und 3 zustehenden Förderdauer aus der Transfergesellschaft bzw. einem Betreuungsvertrag aus, so findet § 10 Anwendung, sofern er ein neues Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen des DB Konzerns begründet.
- (2) Der Arbeitnehmer, der ausscheidet, ohne ein solches Arbeitsverhältnis zu begründen, erhält eine Mobilitätsabfindung.

Diese Abfindung bemisst sich zum einen Teil nach der zurückgelegten Förderdauer und zum anderen Teil ist sie abhängig von seiner Mitwirkung an der Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz des 1. Arbeitsmarktes. Sie setzt sich aus bis zu drei Teilbeträgen zusammen:

- a) Der Grundbetrag berechnet sich aus 50 % der nach § 31 BeSiTV berechneten Regelabfindung und wird nach dem Verhältnis der Zahl der vollen, nicht zurückgelegten Fördermonate zur Zahl der maximal möglichen Fördermonate bemessen und ist von den Voraussetzungen gemäß Buchst. b und c nicht abhängig.
- b) Ein Mobilitätszuschlag wird gewährt, wenn der Arbeitnehmer, der die maximale Förderdauer von 12 Monaten hat, vorzeitig aus der Förderung ausscheidet und in ein Arbeitsverhältnis des 1. Arbeitsmarktes eintritt.

Der Mobilitätszuschlag beträgt in den ersten drei Monaten der Förderung 40 %, für den 4. und 5. Monat 33 % und für den 6. bis 9. Monat 25 % der nach § 31 BeSiTV berechneten Regelabfindung.

- (3) Beendet der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft vorzeitig, um einen Betreuungsvertrag gem. § 8 Abs. 8 abzuschließen, so hat er Anspruch auf 50 % des nach Abs. 2 Buchst. a berechneten Grundbetrages,

wobei für die Berechnung auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages/Begründung des Betreuungsvertrages abgestellt wird.

Scheidet der Arbeitnehmer später aus dem Betreuungsverhältnis aus, wird der Grundbetrag nach Abs. 2 Buchst. a mit 25 % der Regelabfindung gem. § 31 BeSiTV berechnet, wobei auf den Zeitpunkt der Beendigung des Betreuungsvertrages abgestellt wird.

Weitere Ansprüche nach Abs. 2 Buchst. a bestehen nicht.

- (4) Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zu der Mobilitätsabfindung nach Abs. 2 eine Ergänzungsmobilitätsabfindung, wenn er vor Ablauf der individuellen Förderdauer (auch aus einem Betreuungsverhältnis) ausscheidet und vom neuen Arbeitgeber ein niedrigeres Brutto-Vergleichseinkommen als das nach § 14 berechnete Bruttoreferenzentgelt bezieht.

Für Berechnung und Auszahlung gelten in diesem Fall die folgenden Bedingungen:

- a) Der Anspruch auf **Ergänzungsmobilitätsabfindung** besteht für den Zeitraum, der der doppelten, gemäß § 8 Abs. 2 berechneten, individuellen regelmäßigen Förderdauer gemindert um die bereits in anspruchgenommenen Fördermonate, entspricht.
- b) Der Monatsbetrag der **Ergänzungsmobilitätsabfindung** entspricht der Differenz zwischen 90 % des nach § 14 berechneten Bruttoreferenzentgelts und dem nach Buchst. c auf der Grundlage des beim neuen Arbeitgebers erzielten Entgelts berechneten Brutto-Vergleichseinkommen.
- c) Bei der Berechnung des Brutto-Vergleichseinkommens werden, unabhängig von ihrer formalen Bezeichnung, die inhaltlich vergleichbaren Entgeltbestandteile berücksichtigt, die im Rahmen von § 14 in die Berechnung des Bruttoreferenzentgelts einbezogen wurden.

Der Arbeitnehmer hat die **Ergänzungsmobilitätsabfindung** unter Vorlage der für die Berechnung nach Satz 1 notwendigen Vertrags- und Abrechnungsunterlagen zu beantragen. Umfasst das neue Brutto-Vergleichseinkommen variable Entgeltbestandteile, sind die Abrechnungen der ersten drei Beschäftigungsmonate beim neuen Arbeitgeber vorzulegen.

Unterschreiten vereinbarte Entgeltbestandteile die Beträge, die in einem für den neuen Arbeitgeber geltenden Tarifvertrag festgelegt sind, so sind die tariflichen Beträge anzusetzen.

Unterschreitet die individuelle Arbeitszeit des Arbeitnehmers die nach einem solchen Tarifvertrag maßgebende regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit, so ist das Vergleichseinkommen nach dem Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit auf den Wert umzurechnen, der im ehemaligen Arbeitsverhältnis diesem Verhältnis entsprach. Ist die regelmäßige Arbeitszeit nicht in einem Tarifvertrag

oder einer Betriebsvereinbarung festgelegt, so ist das Verhältnis der Arbeitszeit auf der Basis einer 40-Stundenwoche zu berechnen. Sind in den Tarifverträgen oder den sonstigen Regelungen verschiedene Arbeitszeitrechtsregime - z.B. Wochen-/Jahresarbeitszeiten - geregelt, ist für die Berechnung des Brutto-Vergleichseinkommens eine rechnerische Vergleichbarkeit herzustellen.

Protokollnotiz:

Ist der neue Arbeitgeber nicht tarifgebunden, so ist auf Verlangen der DB AG nachzuweisen, dass keine unangemessene Unterschreitung eines für die Branche des neuen Arbeitgebers üblicherweise geltenden Tarifvertrages vorliegt. Die DB AG wird die Angemessenheit nicht in Frage stellen, wenn mindestens 90 % der tariflich festgelegten Beträge vereinbart sind oder wenn die Anwendbarkeit eines entsprechenden Tarifvertrages nicht zweifelsfrei feststeht. Der Arbeitnehmer erfüllt seine Nachweispflicht, wenn er die für die Prüfung des sachlichen und räumlichen Geltungsbereichs notwendigen Angaben macht.

- d) Die **Ergänzungsmobilitätsabfindung** ist grundsätzlich einen Monat nach Vorlage der vollständigen Vertrags- und Abrechnungsunterlagen fällig und wird als Einmalbetrag bezahlt. Wenn aufgrund der Berücksichtigung variabler Entgeltbestandteile die Abrechnung erst später als 3 Monate wegen der erforderlichen Vorlage der Abrechnungen der ersten drei Beschäftigungsmonate beim neuen Arbeitgeber erfolgen kann, ist auf Antrag des Arbeitnehmers ein Vorschuss zu bezahlen. Eine für den gleichen Zeitraum nach § 13 Abs. 3 bereits bezahlte Ergänzungsabfindung wird angerechnet.

Die Abrechnungsbescheinigungen zur Auszahlung der Abfindung sind so zu gestalten, dass die Beträge der jeweiligen Abfindungen für den Arbeitnehmer nachvollziehbar sind.

Ergänzungen zu §§ 5 und 6 BeSiTV

Ergänzend zu §§ 5 und 6 BeSiTV gilt

I. Grundsätze

1. Die „entsprechende Betriebsvereinbarung“ kann nur als freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. in einem einvernehmlich vereinbarten Interessenausgleich zustande kommen. Sie kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gem. §§ 112 Abs. 2 bis 5, 112a BetrVG.
2. Die Betriebsvereinbarung kann nur befristet für einen Zeitraum von höchstens 3 Jahren geschlossen werden.
3. Die Betriebsvereinbarung ist nur zulässig, wenn sie vorsieht, dass sie nach ihrem Ablauf bis zum übernächsten, auf die Beendigung folgenden Monats nachwirkt und dann ohne Nachwirkung endet. Die Betriebspartner sollen rechtzeitig Verhandlungen aufnehmen, um eine der Beschäftigungslage des Betriebs entsprechende Folgeregulierung herzustellen.
4. Die Betriebsvereinbarung bedarf grundsätzlich nicht der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Zustimmung ist jedoch erforderlich, wenn
 - a) die Anpassung der von der Arbeitszeit abhängigen Leistungen (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile, sofern keine besonderen Regelungen getroffen sind) abweichend von § 5 Abs. 4 BeSiTV nicht proportional erfolgen soll oder
 - b) von Ziff. III Abs. 3 abweichende Ausgleichszahlungen vorgesehen werden sollen oder
 - c) die Proportionalität der Anpassung des Entgelts an die geänderte Arbeitszeit durch andere Regelungen eingeschränkt werden soll.
 - d) wenn ein höherer Wert als 100 Stunden vom Freizeitkonto in das Arbeitszeitkonto übertragen werden soll (Abschnitt III Abs. 7)

II. Rechtliches Prinzip

Für die Anwendung der §§ 5 und 6 des BeSiTV bzw. einer der Öffnungsklausel entsprechenden Betriebsvereinbarung sind folgende rechtliche Grundsätze zugrunde gelegt.

1. Die maximal auf die BeSiAz eintretende tarifliche Reduzierung der Arbeitszeit beruht auf der Vermutung, dass im Normalfall eine Reduzierung der Referenzjahresarbeitszeit von 2.088 Stunden auf 2.036 Stunden bzw. um 52 Stunden auf die „Beschäftigung sichernde Arbeitszeit“ (BeSiAz, § 5 Abs. 1 BeSiTV) ausreichend ist, um die durch den Tarifvertrag bezweckten Beschäftigungssicherungseffekte zu erzielen.
2. Dies wird im Rahmen dieses Tarifvertrages solange und insoweit vermutet, als die Betriebspartner nicht im Rahmen der Öffnungsklausel von ihrem Recht Gebrauch machen und eine auf die speziellen betrieblichen Verhältnisse bezogene höhere oder niedrigere Arbeitszeit vereinbaren.
3. Die Betriebspartner können im Rahmen der Öffnungsklausel gem. § 6 BeSiTV i.V.m. diesem Anhang betriebspezifisch von der tariflichen BeSiAz abweichen und dadurch die Vermutung ganz oder teilweise außer Kraft setzen. Wird durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung eine höhere Jahresarbeitszeit festgelegt als die BeSiAz, so gilt die Vermutung insoweit nicht. Wird eine niedrigere Jahresarbeitszeit festgelegt, so wird vermutet, dass die Reduzierung auf die BeSiAz nicht ausreichend gewesen wäre.
4. Diese Wirkungen entstehen auch, wenn die tarifliche Absenkung auf die BeSiAz bereits eingetreten ist, später jedoch eine der Öffnungsklausel entsprechende Betriebsvereinbarung geschlossen wird.

III. Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebspartner

Auf der Grundlage des in Ziff. II beschriebenen Prinzips wird den Betriebspartnern in folgendem Umfang die Abweichung von den Bestimmungen des BeSiTV bzw. des AZTV-S gestattet:

1. Die Betriebspartner können den Zeitpunkt der Reduzierung abweichend vom Tarifvertrag bestimmen, wenn dies nach ihrer einvernehmlichen Überzeugung betrieblich zweckmäßig ist.
2. Die Betriebspartner können die Reduzierung der tariflichen Jahresarbeitszeit auf einen höheren Wert als die BeSiAz festlegen (jedoch nicht über 2.088 Stunden hinaus), wenn nach ihrer einvernehmlichen Überzeugung der Personalbedarf des Betriebs so hoch ist, dass dies auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der kollektiven Beschäftigungssicherung ausreichend ist.
3. Die Betriebspartner können eine unter der BeSiAz liegende Arbeitszeit festlegen, wenn dies nach ihrer einvernehmlichen Überzeugung aus Gründen der Beschäftigungssicherung erforderlich ist.

Sie können die Arbeitszeit auf bis zu 1.827 Stunden jährlich reduzieren, wenn sie einen Ausgleich vorsehen, der 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 %

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

4. Die Betriebspartner können eine weitergehende Reduzierung unter das Niveau gem. Abs. 3 vereinbaren, wenn ein Ausgleichssatz von 50 % auch für die unter 1.827 reduzierten Stunden angewendet wird und sie die Regelung den Tarifvertragsparteien anzeigen. Erklären DB AG, Agv MoVe oder eine im Betrieb wesentlich vertretene Gewerkschaft innerhalb von 2 Wochen nach Zuleitung der abschlussreifen Betriebsvereinbarung ein Veto, so unterliegt die entsprechende Betriebsvereinbarung dem Zustimmungsvorbehalt aller Tarifvertragsparteien.
5. Die Betriebspartner können für einzelne Bereiche und/oder Gruppen von Arbeitnehmern, die nicht von der Einschränkung betroffen sind, die Beibehaltung bzw. weniger weit gehende Verminderung der tariflichen Jahresarbeitszeit festlegen, wenn betriebliche Gründe eine Abweichung von dem Grundsatz gem. Ziff. IV Abs. 7 erforderlich machen. Das ist insbesondere der Fall, wenn infolge der Reduzierung der Arbeitszeit in einzelnen Bereichen des Betriebs, insbesondere in Bereichen, die nicht unmittelbar von der Betriebsänderung berührt sind, Überzeit notwendig werden würde.

Protokollnotiz:

Die Betriebspartner sollen in diesem Rahmen einerseits das spezifische Bedarfssoll der einzelnen Bereiche bzw. Arbeitnehmergruppen zugrunde legen, andererseits jedoch in vertretbarem wirtschaftlichen und sozialen Rahmen auch den solidarischen Ansatz des Tarifvertrags bei ihrer Entscheidung berücksichtigen. Der Beschäftigungswegfall soll als Problem der gesamten Belegschaft des Betriebs verstanden werden. Die Entlastung des Unternehmens soll durch alle Arbeitnehmer geschehen und die wirtschaftliche Voraussetzung für die Beschäftigungssicherung der unmittelbar Betroffenen schaffen. Dies gilt insbesondere, wenn die unmittelbaren und mittelbaren Folgen des Beschäftigungswegfalls nicht eindeutig auf einzelne oder alle Arbeitsbereiche beziehbar sind. Jedenfalls dann soll der Grundsatz einer einheitlichen, für alle Beschäftigten des Betriebs geltenden Reduzierung beachtet werden. Dies schließt Beamte unbeschadet der abweichenden rechtlichen Rahmenbedingungen ein.

§ 92a BetrVG bleibt unberührt.

6. Die Betriebspartner können im Zusammenhang mit einer betrieblichen Regelung zur Beschäftigungssicherung bestimmen, dass während der Dauer der Arbeitszeitreduzierung
 - a) die jährliche Zuwendung, das Urlaubsgeld oder entsprechende sonstige Leistungen ganz oder teilweise monatlich ratierlich ausgezahlt werden; der Arbeitnehmer kann jedoch die monatliche Auszahlung ablehnen,
 - b) anstatt von Überzeitzulagen Überzeitzuschläge nur in Zeit gewährt werden,
 - c) die DB AG (JobService) Dienstleistungen erbringt, die zu einer zeitnahen Lösung der Beschäftigungssituation führen. Diese Aktivitäten sind in enger Abstimmung zwischen der DB AG (JobService) und den Betriebspartnern durchzuführen.
7. Die Betriebspartner können vorsehen, dass der zur Beschäftigungssicherung vorgesehene Umfang der Umbuchung aus dem Freizeitkonto in das Arbeitszeitkonto (nach § 3 Abs. 2 EinfTV AZTV-S) auf mehr als 50 Stunden erweitert wird, sofern sie dadurch für eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern die Reduzierung der Arbeitszeit unter 1.984 Stunden vermeiden und bei der Differenzierung gem. Abs. 5 hierauf angemessen Rücksicht nehmen.

IV. Umfang der Reduzierung während der Laufzeit

Für Umfang und Zeitdauer der in Ziff. II geregelten Vermutung bzw. der damit verbundenen Reduzierung der Arbeitszeit gilt:

1. Für den Zeitraum vom 01. Juli 2005 bis 30. Juni 2007 wird vermutet, dass durch die Reduzierung der tariflichen Jahresarbeitszeit auf eine BeSiAz von 2.036 Stunden in den Betrieben der in **Anlage 1** aufgeführten Unternehmen Beschäftigung gesichert werden kann. Für die Betriebe der in **Anlage 2** aufgeführten Unternehmen gelten Satz 1 und 2 entsprechend, wenn nicht in dem jeweiligen BeSiAnpassungsTV, durch den das Unternehmen in **Anlage 2** aufgenommen worden ist, eine abweichende tarifliche Regelung getroffen wurde.
2. Haben die Betriebspartner bis zum 30. Juni 2007 nicht durch eine Betriebsvereinbarung eine abweichende, höhere oder niedrigere Arbeitszeit festgelegt, so ist auch für die Zeit vom dem 01. Juli 2007 bis 31. Dezember 2010 die Vermutung maßgebend, dass die BeSiAz gem. Abs. 1 die Beschäftigungssicherung ausreichend bewirkt. Die spätere Anwendung der Öffnungsklausel wird hierdurch nicht ausgeschlossen.

Protokollnotiz:

Bei Nachwirkung des Tarifvertrags verlängert sich die Frist entsprechend.

3. Haben die Betriebspartner von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und eine höhere Arbeitszeit als die BeSiAz bestimmt, so gilt:

- a) Für die Laufzeit einer entsprechenden Betriebsvereinbarung wird vermutet, dass sie unter Berücksichtigung des zutreffenden Personalbedarfs das größtmögliche Maß an Beschäftigungssicherung bereits durch die abweichend geregelte Arbeitszeit erreicht.
 - b) Diese Vermutung endet mit dem Ende der Nachwirkung der Betriebsvereinbarung (Ziff. I Abs. 3). Kommt eine Folgeregelung fristgerecht zustande, so gilt die Vermutung nunmehr im Umfang der in ihr getroffenen Festlegung der Arbeitszeit. Kommt eine Folgeregelung nicht fristgerecht zustande, so gilt mit Ablauf der Nachwirkung die Vermutung gem. Abs. 1.
 - c) Die Vermutung gem. Buchst. a endet während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine Betriebsänderung gem. den §§ 111, 112, 112a BetrVG unterrichtet und zugleich einen Beschäftigungssicherungsplan vorlegt, der eine Unterschreitung der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Arbeitszeit vorsieht. Das weitere Verfahren bestimmt sich nach Ziff. VI.
4. Haben die Betriebspartner von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und eine niedrigere Arbeitszeit als die BeSiAz bestimmt, so wird für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung vermutet, dass die BeSiAz nicht ausreichend gewesen wäre, um die notwendige Beschäftigungssicherung zu erreichen. Endet eine solche Betriebsvereinbarung, ohne dass eine Folgeregelung zustande gekommen ist, so gilt, ab ihrem Ablauf nach dem übernächsten, auf die Beendigung folgenden Monat gleichwohl die Vermutung gem. Abs. 1. Die Betriebspartner sollen nach Eintritt dieser Bedingung prüfen, ob die noch bewirkte Beschäftigungssicherung ausreichend ist.
5. Im Rahmen der vorstehenden Vermutungen reduziert sich die tarifliche Jahresarbeitszeit erstmals am 01. Juli 2005 auf 2.036 Stunden, für alle Betriebe, in denen die Betriebspartner zu diesem Zeitpunkt nicht schon eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen und eine von der BeSiAz abweichende, höhere Arbeitszeit vereinbart haben.
- Spätere Änderungen der Reduzierung treten ein, wenn durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung die ihr zugrunde liegende Vermutung geändert wird bzw. nach Ablauf der Betriebsvereinbarung (Ziff. I Abs. 2 und 3, Ziff. IV Abs. 3 Buchst. b oder beim Vorliegen einer Betriebsänderung (Ziff. IV Abs. 3 Buchst. c, Ziff. VI).
6. Mit der Reduzierung der Jahresarbeitszeit durch diesen Tarifvertrag bzw. durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung reduzieren sich alle auf den Referenzwert von 2.088 Stunden bezogenen tariflichen Ansprüche entsprechend (Monatstabellenerntgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile, sofern keine besonderen Regelungen getroffen sind).
7. Die tarifliche Reduzierung erfasst alle Arbeitsverhältnisse des Betriebs unabhängig davon, ob der einzelne Arbeitnehmer von den Folgen der Betriebsänderung direkt betroffen ist (Grundsatz der Solidarität). Dies gilt auch für Beamte.

Von diesem Grundsatz abweichende Regelungen in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung sind zulässig (Ziff. III Abs. 5).

V. Betriebliches Verfahren

1. Will der Arbeitgeber aufgrund der Beschäftigungssituation des Betriebs ein von der BeSiAz abweichendes Jahresarbeitszeitsoll erreichen, um mehr Beschäftigungssicherung bzw. um eine geringere Reduzierung 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.

2. Der Arbeitgeber hat im Beschäftigungssicherungsplan konkret darzulegen,
 - a) welche Beschäftigung sichernden Folgen sich aus der nach § 6 BeSiTV tariflich eintretenden bzw. der nach der Öffnungsklausel zulässigen betrieblichen Reduzierung der Arbeitszeit ergeben,
 - b) ob und in welchem Umfang aufgrund der bestehenden Personalplanung einerseits und durch die Erhöhung des Jahresarbeitszeitreferenzwertes andererseits 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.

3. Kommt es zu einer Einigung, so tritt die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit in dem vereinbarten Umfang bzw. zu dem in der Betriebsvereinbarung bestimmten Zeitpunkt ein.
4. Kommt es nicht zu einer Einigung, so tritt die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit auf die BeSiAz ein. Die eventuell abweichenden Vorstellungen der Betriebspartner bleiben in diesem Fall außer Betracht. Die Reduzierung erfolgt für alle Arbeitnehmer einheitlich.
5. Ist eine Einigung nicht erfolgt, und macht der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber geltend, dass die Verfolgung seiner Vorschläge zu einer besseren Verteilung der Personalkapazität geführt hätte, z.B. wenn nach seiner Darlegung dadurch Überzeitarbeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen bzw. Arbeitnehmer vermieden werden könnte, so hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat innerhalb einer Woche erneute Gespräche aufzunehmen. Kommt es nunmehr zu einer Einigung, so gilt Abs. 3 entsprechend.

Kommt es nicht zu einer Einigung, so können beide Seiten einen paritätisch (arbeitsgeber- und arbeitnehmerseitig) besetzten Ausschuss auf der Ebene der DB AG und des Konzernbetriebsrats anrufen. Dem Ausschuss gehören je ein Vertreter der DB AG, des Agv MoVe, des Konzernbetriebsrates sowie je ein Vertreter der im Betrieb wesentlich vertretenen Gewerkschaften an. Der Ausschuss soll innerhalb einer Frist von höchstens 2 Wochen nach Anrufung zusammentreten. Er prüft den Vorgang nach Anhörung der Betriebspartner und versucht, eine gütliche Einigung herbeizuführen.

VI. Besonderes Verfahren bei Betriebsänderungen

1. Plant der Arbeitgeber während der Laufzeit einer entsprechenden Betriebsvereinbarung eine Betriebsänderung, so hat er bei der Vorbereitung der Betriebsänderung festzustellen, in welchem Umfang durch die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit Beschäftigung gesichert werden kann und zu prüfen, ob die bestehende betriebliche Regelung diesem Ziel ausreichend Rechnung trägt.
2. Ist für den Betrieb durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung eine über der BeSiAz liegende Arbeitszeit festgelegt und will der Arbeitgeber geltend machen, dass diese dem Ziel der kollektiven Beschäftigungssicherung nicht oder nicht ausreichend entspricht, so hat er zusätzlich zu der Unterrichtung gem. § 111 BetrVG den Beschäftigungssicherungsplan vorzulegen und mit dem Betriebsrat darüber zu beraten.

Der Arbeitgeber hat im Beschäftigungssicherungsplan den Umfang der geplanten Betriebsänderung, das Volumen der Arbeitszeit sowie das zur Beschäftigungssicherung notwendige, weitergehende Volumen der Arbeitszeitreduzierung aller davon voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer nachvollziehbar darzustellen.

3. Die Betriebsvereinbarung verliert ihre Wirkung mit Ablauf des übernächsten, auf die Übersendung des Beschäftigungssicherungsplanes folgenden Monats. Die Rechtsfolgen ergeben sich dann aus Ziff. V Abs. 4.

Protokollnotizen:

1. *Es wird klargestellt, dass das Verfahren gem. §§ 111, 112, 112a BetrVG und das hier geregelte Verfahren zur Herbeiführung einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Rahmen der Öffnungsklausel rechtlich getrennte Verfahren darstellen, auch wenn sie in der praktischen Durchführung weitgehend zusammenfallen. Dies bedeutet auch, dass der Regelungsgehalt der KBV Strukturwandel hinsichtlich der Betriebsänderung als solcher nicht eingeschränkt wird.*
2. *Meinungsverschiedenheiten der Betriebspartner über die Durchführung der Betriebsänderung bzw. den Umfang der nach § 111 BetrVG sowie § 92 BetrVG erforderlichen bzw. durchgeführten Unterrichtung haben einerseits auf den Eintritt der hier geregelten Rechtsfolgen keinen Einfluss, anderer-*

seits sind die hierfür vorgesehenen Verfahren von der Einschränkung in § 6 Abs. 1 Satz 3 BeSiTV nicht berührt.

3. *Von dieser, auf die Anwendung der Öffnungsklausel beschränkten Regelung unberührt bleiben Beteiligungsrechte und Verfahren, die nach dem BetrVG bestehen bzw. auf seiner Grundlage durch Betriebsvereinbarungen gestaltet sind, sofern das Beteiligungsverfahren gem. § 111 BetrVG betroffen ist.*

Anlagen und Anhänge zum BeSiTV vom 10. März 2005

Die vorstehenden Anlagen und Anhänge sind als Tarifregelungen Bestandteil des BeSiTV.

Anlagen

- 1 Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b BeSiTV im Geltungsbereich des AZTV-S
- 2 Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b BeSiTV außerhalb des Geltungsbereichs des AZTV-S
- 3 Begriffsbestimmungen, Interpretationsregel
- 4 Matrix zur Ermittlung einer Abfindung

Anhänge

- I Besondere Regelungen zum Transferprozess nach Abschnitt VIII BeSiTV
- II Ergänzungen zu §§ 5 und 6 BeSiTV

Berlin/Frankfurt am Main, 10. März 2005



Arbeitgeberverband
der Mobilitäts- und
Verkehrsdienstleister
(Agv MoVe)



TRANSNET Gewerkschaft GdED
Hauptvorstand



Verkehrsgewerkschaft GDBA
Bundesvorstand