

Tarifvertrag zur Erweiterung des Schutzbereichs des BeSiTV

mit
Anmerkungen und Erläuterungen der
Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG)



Inhalt**Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anspruchsberechtigung
- § 3 DB JobService GmbH
- § 4 Kündigungseinschränkungen

Abschnitt II: Re-Integration

- § 5 Re-Integrationsvertrag
- § 6 Re-Integrationsverfahren
- § 7 Vorrang bei Regelbeschäftigung
- § 8 Verpflichtungen des Arbeitnehmers
- § 9 Re-Integrationsvergütung
- § 10 Abschluss des Re-Integrationsverfahrens

Abschnitt III: Weiteres Integrationsverfahren

- § 11 Erfolgreiches Re-Integrationsverfahren
- § 12 Integrationsbeitrag

Abschnitt IV: Bestimmungen für Abschnitte II und III

- § 13 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers
- § 14 Zumutbarkeit
- § 15 Zumutbarkeit von Inhalten und Art der Tätigkeit
- § 16 Zumutbarkeit bei Entgeltminderung
- § 17 Zumutbarkeit bei Ortswechsel
- § 18 Ausschluss/Wegfall der Kündigungsbe-/einschränkung

Abschnitt V. Schlussbestimmungen

- § 19 Salvatorische Klausel
- § 20 Laufzeit

Allgemeine Bestimmungen Abschnitt I	Anmerkungen der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG)
§ 1 Geltungsbereich	
(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, auf die der Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) anwendbar ist.	<i>Der Geltungsbereich entspricht grundsätzlich dem des BeSiTV. Also in der aktuellen Anlage zum BeSiTV nachsehen.</i>
(2) Er gilt darüber hinaus auch für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren, wenn die Anspruchsberechtigung auf einem Arbeitsunfall bei einem Unternehmen im Geltungsbereich des BeSiTV beruht.	<i>Dies ist die Erweiterung des Geltungsbereiches auf einen Arbeitsunfall innerhalb der ersten 5 Jahre Betriebszugehörigkeit.</i>
§ 2 Anspruchsberechtigung	
(1) Den Anspruch auf Einbeziehung in das Re-Integrationsverfahren gem. Abschnitt II dieses Tarifvertrages erwerben unter den Geltungsbereich fallende Arbeitnehmer, wenn sie	<i>Anspruchsberechtigung für das Re-Integrationsverfahren grundsätzlich für alle im Geltungsbereich nach § 1. Wenn:</i>
a) nicht nur vorübergehend nicht mehr in ihrer bisherigen Tätigkeit in ihrem Betrieb in Folge einer ärztlichen Feststellung und	<i>„Nicht nur vorübergehend“ bedeutet juristisch mindestens 6 Monate. Es kann aber auch bedeuten, dass wenn feststeht, nach 8 oder gar 12 Monaten kann die Tätigkeit wieder ausgeführt werden, dies vorübergehend ist.</i>
b) das im DB Konzern praktizierte „Betriebliche Eingliederungsmanagements (BEM)“ in Anlehnung an § 84 Abs.2 SGB IX nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte, da sie auch in keiner anderen Tätigkeit in ihrem Betrieb eingesetzt werden können.	<i>Wichtig als Anspruchsvoraussetzung ist ein nicht erfolgreich abgeschlossenes BEM nach KoRiLi 161.0004. Das Re-Integrationsverfahren soll nicht dazu missbraucht werden, leistungsgeminderte Kolleginnen oder Kollegen in dieses abzuschieben. Zunächst haben die betrieblichen Akteure ihre Verpflichtungen zu erfüllen.</i>
(2) Den Anspruch auf Abschluss eines Integrationsvertrages (Abschnitt III) sowie auf das damit in Zusammenhang stehende anschließende Verfahren erwerben Arbeitnehmer, die nach Abs. 1 anspruchsberechtigt sind, wenn und sobald der Fonds soziale Sicherung gem. Tarifvertrag vom 01. Dezember 2005 (SozialSicherungs-TV) den in Abschnitt III geregelten Integrationsbeitrag zugesagt hat.	<i>Anspruchsvoraussetzung für den Abschluss des auf das Re-Integrationsverfahren folgenden Integrationsvertrages ist die Zusage der Beteiligung des Fonds soziale Sicherung. Hiermit wird der Anspruch exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder sichergestellt.</i>
(3) Wird im Rahmen des BEM festgestellt, dass wegen der Schwere der Beeinträchtigung des Arbeitnehmers und/oder bisheriger erfolgloser Integrationsversuche, der Antrag auf Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung erfolgversprechend erscheint, hat der Arbeitnehmer unverzüglich einen Antrag auf Gewährung einer solchen Rente zu stellen. In diesem Fall besteht kein Anspruch nach Abs. 1 oder 2.	<i>Ähnlich dem Verfahren nach Auslauf des Krankengeldes bei der Arbeitsagentur, soll hier ein möglicherweise vorrangiger Rentenanspruch auch in Anspruch genommen werden. Wichtig hierbei ist, dass ein solcher möglicher Anspruch nicht durch irgendjemand festgestellt werden kann. Es ist darauf zu achten, dass dies ärztlich aufgrund des Restleistungsvermögens prognostiziert sein muss.</i>

<p>Protokollnotiz In Fällen der Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ist § 21 Abs. 1 MTV Schiene oder eine vergleichbare Tarifregelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags zu beachten.</p>	<p>Insbesondere bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich nach unserer Auffassung hier eine Verbesserung der bisherigen Regelung im MTV Schiene. Während im MTV Schiene der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen dem Verlangen nach einer Reduzierung der Arbeitszeit widersprechen kann, ist dies durch das konzernweite Verfahren nicht möglich. Den Betroffenen sind Re-Integrations- und Integrationsvertrag entsprechend mit reduzierter Arbeitszeit anzubieten.</p>
<p>Lehnt der Rentenversicherungsträger den Rentenanspruch ab, findet ausschließlich auf Antrag des Arbeitnehmers das Re-Integrationsverfahren Anwendung.</p>	<p>Die Feststellung, ob ein Rentenanspruch vorliegt kann nur der Rentenversicherungsträger verbindlich treffen. Wird ein Antrag abgelehnt, so kann es sinnvoll sein, im Widerspruchsverfahren weiterhin arbeitsunfähig zu sein, ebenso könnte es sinnvoll sein, einen Arbeitsversuch zu unternehmen. Da dies nur der Betroffene, unter Einbeziehung seiner Rechtsberatung, entscheiden kann, findet das Re-Integrationsverfahren in diesen Fällen nur auf Antrag des Betroffenen statt. Sinn dieser Regelung ist, dass der Betroffene das Verfahren in der Hand hat.</p>
<p>§ 3 DB JobService GmbH</p>	
<p>Zur Prüfung der Weiterbeschäftigung und Vermittlung in eine andere Beschäftigung in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder einem anderen Unternehmen werden die Dienstleistungen der DB JobService GmbH zum personenbedingten Re-Integrationsverfahren genutzt. Zu diesem Zweck tritt die DB JobService GmbH für die Dauer dieses Re-Integrationsverfahrens befristet dem Arbeitsvertrag bei.</p>	<p>DB JobService GmbH ist der Leistungserbringer und tritt dem Arbeitsvertrag mit dem Re-Integrationsvertrag bei. Verfahren ist aus BeSiTV bekannt.</p>
<p>§ 4 Kündigungseinschränkungen</p>	
<p>(1) Die Kündigungseinschränkungen gem. § 8 BeSiTV gelten während der Teilnahme am Re-Integrationsverfahren gem. Abschnitt II. Nach Abschluss des Re-Integrationsverfahrens gelten sie, wenn und sobald ein Integrationsvertrag gem. § 11 abgeschlossen worden ist.</p>	<p>Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erlangen den erweiterten Kündigungsschutz während der Laufzeit der entsprechenden Integrationsverträge.</p>
<p>(2) Die Kündigungseinschränkungen gelten mit den in diesem Tarifvertrag geregelten Maßgaben.</p>	<p>Hier werden die Ausnahmen in § 18 zugelassen.</p>
<p>Abschnitt II Re-Integration</p>	
<p>§ 5 Re-Integrationsvertrag</p>	
<p>(1) Für die Dauer des Re-Integrationsverfahrens schließen der bisherige Arbeitgeber und die DB JobService GmbH gemeinsam mit dem Arbeitnehmer einen - in der Regel für die Dauer von 6 Monaten - befristeten Re-Integrationsvertrag. Dieser Re-Integrationsvertrag ist ein</p>	<p>Die bekannte BeSi-Regelung hier mit Re-Integrationsvertrag.</p>

<p>befristeter 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 Re-Integrationsvertrags den Inhalt des Re-Integrationsvertrags besitzt.</p>	
<p>(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer schriftlich über die Rechtsfolgen aus dem Abschluss des Re-Integrationsvertrags zu informieren und ihm unter Hinweis auf die Rechtsfolgen der Ablehnung (§ 18 Abs. 1) den Abschluss eines befristeten Re-Integrationsvertrags anzubieten und diesen zu erläutern.</p>	
<p>(3) Dem Arbeitnehmer ist ein vollständig erstellter Text des Re-Integrationsvertrags vorzulegen und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen. Die Rechtsfolgen treten nur ein, wenn das Vertragsangebot den Bedingungen gem. Abs. 4 Buchst. b entspricht.</p>	
<p><i>Protokollnotiz:</i></p>	
<p><i>Über den Inhalt des Re-Integrationsvertrags ist Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien zu erzielen.</i></p>	
<p>(4) Im Übrigen finden</p>	
<p>a) § 15 BeSiTV und</p>	<p><i>Rechtsgrundlagen</i></p>
<p>b) § 16 Abs. 1, 2, 5 bis 7 BeSiTV</p>	<p><i>Inhalt des Integrationsvertrages</i></p>
<p>sinngemäß Anwendung.</p>	
<p>§ 6 Re-Integrationsverfahren</p>	
<p>(1) Längstens während der ersten 3 Monate des Bestehens des Re-Integrationsvertrags organisiert die DB JobService GmbH zur beruflichen Orientierung Qualifikationsmaßnahmen mit dem Ziel, den Arbeitnehmer in eine zumutbare Regelbeschäftigung zu vermitteln. Hierzu wird unter Nutzung der vorliegenden Erkenntnisse aus dem BEM ein Profiling erstellt; dabei sind insbesondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Berufliche Rehabilitation) einzubeziehen.</p>	<p><i>Im Prinzip sollen in den ersten drei Monaten ein Leistungsprofil erstellt und mögliche Einsatzbereiche gesucht werden. Dabei ist auch zu prüfen, ob evt. Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die durch Dritte (Kranken- oder Rentenversicherung) finanziert werden, in Frage kommen.</i></p>
<p>Im Ergebnis sollen in der Regel Qualifikationsmaßnahmen angeboten werden, die während eines Zeitraums von 60 Tagen absolviert werden können.</p>	
<p>Werden durch die Sozialversicherungsträger Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Berufliche Rehabilitation) gewährt, wird die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme nach Unterabs. 2 entsprechend verlängert.</p>	<p><i>Hier wird geregelt, dass, wenn andere Leistungsträger zahlen, auch die 6 Monate überschritten werden können.</i> <i>Beispiel eines Idealfalles:</i> <i>Nach Abs. 1 wird festgestellt, dass Lokführer M. geeignet ist, zum Sozialarbeiter umgeschult zu werden. DB JobService GmbH braucht qualifizierte Sozialarbeiter mit Betriebsdienstkenntnissen. Der Rentenversicherungsträger gewährt Lokführer M. die Umschulung zum Sozialarbeiter und zahlt diese zweijährige Umschulungsmaßnahme. In dieser Zeit ruht das Re-Integrationsverfahren. M. wird jedoch auch</i></p>

	<i>während dieser Zeit von DB JobService GmbH betreut und kann die Praktika während der Ausbildung betriebsnah absolvieren. Nach Abschluss der Umschulung erhält M. noch ein dreimonatiges Praktikum gem. Re-Integrationsvertrag und wird dann in die neue Regelbeschäftigung bei DB JobService GmbH übernommen.</i>
Im Anschluss an die Qualifikationsmaßnahme wird dem Arbeitnehmer ein Praktikum zur Vertiefung der während der Qualifikationsmaßnahme erworbenen Kenntnisse angeboten. Das Praktikum soll den Zeitraum von 3 Monaten nicht überschreiten.	
In Ausnahmefällen kann die DB JobService GmbH auch eine angemessene Verlängerung des Re-Integrationsvertrags anbieten, wenn objektiv begründete, seitens des Arbeitnehmers nicht verschuldete Gründe vorliegen, die eine sachgemäße Durchführung des Re-Integrationsverfahrens verzögert haben.	<i>Für den Fall, dass aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, das Re-Integrationsverfahren nicht ordnungsgemäß abgeschlossen werden kann (z.B. längere Krankheitsphase etc.), besteht hier die Möglichkeit den Re-Integrationsvertrag in begründeten Fällen ausnahmsweise auch zu verlängern.</i>
(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an den angebotenen Qualifikationsmaßnahmen und Praktika teilzunehmen.	
§ 7 Vorrang bei Regelbeschäftigung	
Auch während des Re-Integrationsverfahrens hat eine sich ggf. ergebende Regelbeschäftigung Vorrang. Bezogen auf die Reihung nach § 13 Abs. 6 BeSiTV werden die Arbeitnehmer nach diesem Tarifvertrag den Arbeitnehmern gemäß BeSiTV gleichgestellt.	<i>Wie bei BeSiTV das Prinzip der vorrangigen Regelbeschäftigung.</i>
§ 8 Verpflichtungen des Arbeitnehmers	
§ 17 BeSiTV gilt nur in dem folgenden Umfang:	
(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm angebotene, zumutbare Regelbeschäftigung - auch während der Laufzeit des Re-Integrationsverfahrens - anzunehmen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des BeSiTV erfasst ist, abzuschließen. In diesem Fall ist er verpflichtet, den Re-Integrationsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber und der DB JobService GmbH sowie den Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber einvernehmlich zu beenden.	<i>Hiermit werden befristete Regelbeschäftigungen und externe Beschäftigungsmöglichkeiten für die Laufzeit des Re-Integrationsvertrages ausgeschlossen.</i>
(2) Kann dem Arbeitnehmer während der Laufzeit des befristeten Re-Integrationsvertrags keine Regelbeschäftigung angeboten werden, so erfüllt er seine Arbeitspflicht, indem er an sämtlichen Maßnahmen teilnimmt, die ihm von der DB JobService GmbH und den Sozialversicherungsträgern angeboten werden, um seine Re-Integration bzw. berufliche Rehabilitation zu fördern.	
§ 9 Re-Integrationsvergütung	
(1) Während der Dauer der Laufzeit des Re-Integrationsvertrags findet § 18 BeSiTV sinngemäß mit folgender Maßgabe Anwendung: Die Re-	<i>Das Arbeitsverhältnis zum Ursprungsbetrieb besteht fort. Während der Laufzeit des Re-Integrationsvertrages wird der Ar-</i>

<p>folgender Maßgabe Anwendung: Die Re-Integrationsvergütung beträgt für kündigungsbeschränkte und nicht kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer 100 % des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer ohne Abschluss des Re-Integrationsvertrags erhalten würde. Für diesen Zeitraum verbleibt er in seinem individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit-Soll unter Berücksichtigung von § 5 BeSiTV bzw. der für ihn maßgebenden entsprechenden Betriebsvereinbarung im Sinne von § 5 Abs. 2 BeSiTV.</p>	<p><i>beitnehmer so behandelt, als wenn er im Ursprungsbetrieb verblieben wäre. Er erhält 100% der ihm dort zustehenden Vergütung.</i></p>
<p>(2) Sind im Referenzentgelt befristet zu zahlende Entgeltbestandteile enthalten, vermindert sich die Re-Integrationsvergütung nach Satz 1 anteilig ab dem Zeitpunkt, zu dem der Anspruch auf Zahlung des befristet zu zahlenden Entgeltbestandteils entfallen würde.</p>	
<p>§ 10 Abschluss des Re-Integrationsverfahrens</p>	
<p>(1) Im letzten Monat des Re-Integrationsverfahrens erstellt die DB JobService GmbH - unter Beteiligung des Betriebsarztes und ggf. des Psychologen - ein Abschluss- und Leistungsprofil und gibt zum weiteren Vorgehen eine begründete Empfehlung ab.</p> <p>Der Personalleiter des bisherigen Betriebs, der Verantwortliche der DB JobService GmbH und der Betriebsrat der DB JobService GmbH stellen einstimmig fest, ob das Re-Integrationsverfahren erfolgreich abgeschlossen wurde oder nicht.</p>	<p><i>Es gibt im Prinzip zwei Abschlussmöglichkeiten: Erfolgreich und nicht erfolgreich. Wurde das Verfahren erfolgreich abgeschlossen aber keine Regelbeschäftigung gefunden, so erhält der Arbeitnehmer bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen einen Integrationsvertrag analog BeSiTV.</i></p> <p><i>Wird das Re-Integrationsverfahren negativ abgeschlossen, d.h. das Restleistungsvermögen ist so gemindert, dass KEINE Tätigkeit bei einem Unternehmen im Geltungsbereich des BeSiTV für den Betroffenen in Frage kommt, fällt der Arbeitnehmer in seinen Ursprungsbetrieb zurück. Dort könnten dann entsprechende Personalmaßnahmen wie krankheitsbedingte Kündigung etc. erfolgen.</i></p>
<p>(2) Kommt eine Einstimmigkeit nicht zustande, wird das Ergebnis dem Re-Integrationsausschuss vorgelegt. Der Re-Integrationsausschuss besteht aus 6 Vertretern (jeweils 1 Vertreter des Agv MoVe, des bisherigen Arbeitgebers, der DB JobService GmbH, der Tarifgemeinschaft TRANSNET / GDBA, des Betriebsrats des bisherigen Betriebs, des Betriebsrats der DB JobService GmbH). Der Re-Integrationsausschuss entscheidet innerhalb von 21 Kalendertagen nach seiner Anrufung abschließend.</p>	<p><i>Der Abschluss des Verfahrens muss Einstimmig festgestellt werden. Wenn nicht, läuft die hier vorgesehene Konfliktlösung an. Festzustellen ist, dass dann auch die Betriebsräte des Ursprungsbetriebes in der Mitbestimmung sind. Sollte der nach unserer Auffassung Ausnahmefall eintreten und das Re-Integrationsverfahren nicht erfolgreich abgeschlossen werden, so wäre in diesem Falle auch der ursprüngliche Betriebsrat wieder im Geschäft.</i></p>
<p>(3) Wird das Re-Integrationsverfahren erfolgreich abgeschlossen, so schließt sich beim Vorliegen der Anspruchsberechtigung das Integrationsverfahren gem. Abschnitt III an.</p> <p>Maßgebend für das weitere Verfahren nach dem BeSiTV ist die Anforderungsgruppe, der der Arbeitnehmer nach Abschluss des Re-Integrationsverfahrens zugeordnet ist. Die Zuordnung wird im Zusammenhang mit der Feststellung nach Abs. 1 bzw. 2 festgelegt.</p>	<p><i>Dies sollte der Normalfall sein. Das Re-Integrationsverfahren wird erfolgreich abgeschlossen. Wurde während des Re-Integrationsverfahrens noch keine neue Regelbeschäftigung gefunden, schließt sich ein Integrationsvertrag analog BeSiTV an. Die Besonderheiten für die Leistungsgeminderten werden in Abschnitt III geregelt.</i></p>

<p>(4) Wird das Re-Integrationsverfahren nicht erfolgreich abgeschlossen, endet der Re-Integrationsvertrag in jedem Fall. Beendet der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber einvernehmlich endgültig, erhält er eine Abfindung in sinngemäßer Anwendung des § 31 Abs. 1 bis 3 BeSiTV.</p>	<p><i>Der Arbeitnehmer fällt in seinen Ursprungsbetrieb zurück. Wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet, finden die Abfindungsmatrix nach BeSiTV Anwendung. Der Betroffene sollte aber in jedem Fall eine Rechtsberatung in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu einer evt. erfolgenden krankheitsbedingten Kündigung, kann diese Regelung von Vorteil sein.</i></p>
<p>Abschnitt III Weiteres Integrationsverfahren</p>	
<p>§ 11 Erfolgreiches Re-Integrationsverfahren</p>	
<p>Kann dem Arbeitnehmer nach einem erfolgreich abgeschlossenen Re-Integrationsverfahren keine zumutbare Regelbeschäftigung angeboten werden, wird dem Arbeitnehmer zur beruflichen Neuorientierung ein Integrationsvertrag in sinngemäßer Anwendung des § 14 BeSiTV angeboten, mit der Maßgabe, dass die §§ 13 bis 17 und 18 Abs. 2 Buchst. c und Abs. 4 und 5 dieses Tarifvertrags Vorrang vor den einschlägigen Bestimmungen des BeSiTV haben.</p>	<p><i>Besonderheiten des Integrationsvertrages für leistungsgeminderte Beschäftigte.</i></p>
<p>§ 12 Integrationsbeitrag</p>	
<p>(1) Vor Abschluss des Integrationsvertrages stellt die DB JobService GmbH zur Klärung der Anspruchsvoraussetzung (§ 2 Abs. 2) beim Fonds soziale Sicherung einen Monat vor dem möglichen Vertragsbeginn einen Antrag auf Zusage des Integrationsbeitrags.</p>	<p><i>Anspruchsvoraussetzung ist die Zusage des Integrationsbeitrags durch den Fonds zur sozialen Sicherung.</i></p>
<p>Protokollnotiz</p>	
<p><i>Der SozialSicherungs-TV wird entsprechend geändert, damit der Fonds soziale Sicherung innerhalb von zwei Wochen über den Antrag entscheiden und seine Entscheidung der DB JobService GmbH schriftlich mitteilen kann und muss.</i></p>	
<p>(2) Die Höhe des Integrationsbeitrags bestimmt sich nach dem SozialSicherungs-TV.</p>	
<p>Protokollnotiz</p>	
<p><i>Der SozialSicherungs-TV sowie die Satzung des Fonds soziale Sicherung werden im erforderlichen Umfang ergänzt bzw. geändert. Der Integrationsbeitrag beträgt ab dem 01. Mai 2007 € 600. Die Regelungen des Fonds soziale Sicherung werden so geändert, dass die von ihm geschuldeten Integrationsbeiträge bei der planmäßigen Dotierung im jeweils folgenden Abrechnungszeitraum verrechnet werden. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 18 Monaten nach Abschluss des Integrationsvertrages in eine unbefristete oder mindestens für 1 Jahr befristete Regelbeschäftigung vermittelt, so wird der Integrationsbeitrag zurückerstattet bzw. nicht verrechnet.</i></p>	
<p>Abschnitt IV Bestimmungen für Abschnitte II und III</p>	
<p>§ 13 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers</p>	
<p>(1) § 23 BeSiTV findet sinngemäß Anwendung.</p>	

(2)	Darüber hinaus	<i>Zusätzliche Mitwirkungspflichten leistungsgeminderter Kollegen.</i>
	a) hat der Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation teilzunehmen,	<i>Reha-Maßnahmen</i>
	b) wird der Arbeitnehmer die Maßnahmen nach § 23 BeSiTV und nach Buchst. a auch während einer ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit aktiv unterstützen, soweit er nicht durch krankheitsbedingte Einschränkungen (z.B. stationärer Krankenhausaufenthalt, gesundheitlich bedingte fehlende Mobilität) an bestimmten Maßnahmen tatsächlich gehindert ist,	<i>Mitwirkung auch während der Krankschreibung. Die Krankschreibung erfolgt für die ausgeübte Tätigkeit, deshalb ist eine Mitwirkung im Rahmen des Restleistungsvermögens bei dauerhafter Beschäftigungsunfähigkeit in der zuletzt ausgeübten Tätigkeit bei der Suche nach einer neuen Regelbeschäftigung notwendig.</i>
	c) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Rente wegen Erwerbsminderung zu beantragen, wenn sich während der Laufzeit des Re- Integrationsvertrags bzw. Integrationsvertrags herausstellt, dass der Arbeitnehmer eine Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nicht vollschichtig ausüben kann und aufgrund dessen die Voraussetzungen für die Beantragung dieser Rente erfüllt sind,	<i>Wenn die Voraussetzungen für eine Rentengewährung vorliegen könnten, hat der Betroffene auch einen Antrag zu stellen. Dem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, trotz Rentenanspruches weiterhin Entgelt zu zahlen. Wichtig: Über die Rente entscheidet ausschließlich der Rentenversicherungsträger. Ob die Voraussetzungen für eine Rente vorliegen könnten, kann nur ein, in Sozial- und Arbeitsmedizin ausgebildeter, Arzt prognostizieren.</i>
	d) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine zumutbare Regelbeschäftigung oder das Angebot des Integrationsvertrags anzunehmen.	
	§ 14 Zumutbarkeit	
(1)	Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, eine Regelbeschäftigung anzunehmen, wenn sie zumutbar ist.	<i>Regelungen der Zumutbarkeit im Prinzip analog BeSiTV. Achtung bei Entgeltminderungen gibt es Abweichungen. Die sind an entsprechender Stelle angemerkt.</i>
(2)	Die Zumutbarkeit der Regelbeschäftigung beurteilt sich nach den Bestimmungen des BeSiTV, soweit nicht hinsichtlich	
	a) des Inhalts und der Art der Tätigkeit § 15,	
	b) der tariflichen Bezahlung der Tätigkeit § 16,	
	c) der örtlich-räumliche Zumutbarkeit § 17	
	abweichende Bestimmungen treffen.	
(3)	Die Begriffsdefinitionen der Anlage 3 zum BeSiTV gelten auch für diese Regelungen.	
	§ 15 Zumutbarkeit von Inhalten und Art der Tätigkeit	
(1)	Für die Beurteilung der Zumutbarkeit von Inhalten und Art der Tätigkeit sind die Anforderungsgruppen nach § 25 BeSiTV maßgebend.	
	Vor Beginn des Re-Integrationsverfahrens - und evtl. korrigierend während - des Re-Integrationsverfahrens bzw. Integrationsverfahrens ist die Anforderungsgruppe des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der in seiner Person liegenden gesundheitlichen Gründe und unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, die er noch ausüben	

	kann, festzulegen. Die so festgelegte Anforderungsgruppe ist jeweils für das weitere Verfahren maßgebend.	
(2)	Die Übernahme einer neuen Regelbeschäftigung ist für den	
	<ul style="list-style-type: none"> • kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer inhaltlich zumutbar, wenn die auszuübende Beschäftigung der gleichen oder der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe gem. Abs. 1 entspricht, 	
	<ul style="list-style-type: none"> • nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer inhaltlich zumutbar, wenn die auszuübende Beschäftigung der gleichen oder einer der beiden nächstniedrigeren Anforderungsgruppen gem. Abs. 1 entspricht. 	
	§ 16 Zumutbarkeit bei Entgeltminderung	
(1)	Kann dem nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer eine nach §15 zumutbare Regelbeschäftigung im bisherigen Unternehmen angeboten werden, und führt diese zu einer Minderung des Entgelts, so sind die neuen Bedingungen insgesamt für ihn zumutbar im Sinne dieses Tarifvertrags.	<i>Dem nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer kann im Prinzip jede Entgeltminderung zugemutet werden. Wichtig: Zu beachten sind allerdings die Ausgleichsregelungen in Abs. 3. Hier bildet sich das Prinzip ab, dass vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Beendigungskündigung der Arbeitgeber eine Änderungskündigung prüfen muss. Findet sich im Betrieb eine andere Beschäftigung, die der Betroffene ausüben kann, so ist diese Beschäftigung ihm anzubieten und auch zumutbar. Wichtig: Entgegen der Praxis die rechtlich zulässig ist, gibt es hierfür jedoch Ausgleichsregelungen im Folgenden.</i>
(2)	Abs. 1 gilt entsprechend für das Angebot einer Beschäftigung in einem anderen Unternehmen des DB Konzerns.	
(3)	Vermindert sich das Monatstabellenentgelt des nicht kündigungsbeschränkten Arbeitnehmers, erhält er einen Einmalbetrag, der sich wie folgt errechnet:	
	a) Zunächst wird der Differenzbetrag zwischen dem Monatstabellenentgelt aus der bisherigen Tätigkeit (letzter Kalendermonat vor Beginn der neuen Regelbeschäftigung) und dem künftigen Monatstabellenentgelt (erster Kalendermonat des Bestehens der neuen Regelbeschäftigung) ermittelt.	
	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	
	15-facher Betrag nach Buchst. a	
	Mindestens 5 Jahre	
	22-facher Betrag nach Buchst. a	
	Mindestens 8 Jahre	
	28-facher Betrag nach Buchst. a	

c) Hat sich das Monatstabellenentgelt um mehr als eine Entgeltgruppe verringert, erhöht sich der jeweilige Faktor nach Buchst. b jeweils um den Wert 4.	<i>Bis hierhin entspricht dies den Regelungen im BeSiTV</i>
d) Würde sich bei der Ermittlung der Entgeltminderung nach § 26 Abs. 1 BeSiTV eine Entgeltminderung, die den jeweiligen Schwellenwert übersteigt, ergeben, erhöht sich der Faktor nach Buchst. b jeweils um den Wert 4. Sind die Voraussetzungen nach Buchst. c erfüllt, erfolgt die Erhöhung kumulativ.	<i>Statt der Zumutbarkeit einer Entgeltminderung nach BeSiTV gibt es im Falle der leistungsgeminderten Kollegen, bei Überschreitung der Zumutbarkeitsgrenzen für den Ratiofall, eine zusätzliche Erhöhung des Einmalbetrages bis zum 36-fachen.</i>
e) Auf Wunsch des Arbeitnehmers wird der Einmalbetrag ratierlich in gleichen Beträgen ausgezahlt; eine Berücksichtigung bei der Berechnung der jährlichen Zuwendung nach § 23 ZTV oder einer dieser vergleichbaren Regelung in anderen Tarifverträgen erfolgt nicht.	<i>Monatliche Auszahlung des Einmalbetrages möglich, also bis max. 3 Jahre Entgeltausgleich für den nicht Kündigungsbeschränkten.</i>
Protokollnotiz	
<i>Es wird klargestellt, dass für die Entgeltminderung bei kündigungsbeschränkten Arbeitnehmern § 27 BeSiTV unverändert Anwendung findet.</i>	<i>Für den Kündigungsbeschränkten ist auch jede Tätigkeit zumutbar, die er mit seinem Restleistungsvermögen ausführen kann, allerdings gilt für ihn die Entgeltsicherung gem. 27 BeSiTV.</i>
§ 17 Zumutbarkeit bei Ortswechsel	
(1) § 28 Abs. 4 BeSiTV findet Anwendung mit der Maßgabe, dass ergänzend zu den in § 28 Abs. 4 Satz 1 BeSiTV aufgeführten Gründen zu berücksichtigen ist, ob die zum Abschluss des Integrationsvertrages führenden Beeinträchtigungen den Arbeitnehmer spürbar mehr belasten als andere Arbeitnehmer mit vergleichbaren Einschränkungen. Die anspruchsbegründende Beeinträchtigung alleine ist kein Grund für die Unzumutbarkeit. Ungewöhnliche persönliche Gründe liegen beispielsweise vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Einschränkung von der Pflege durch ortsgebundene Familienangehörige abhängig ist bzw. wenn mehrere Faktoren (wie z.B. die hochgradige Behinderung oder Pflegebedürftigkeit anderer Familienangehöriger) mit der eigenen Beeinträchtigung zusammentreffen.	<i>Klarstellungen zur Zumutbarkeit eines Ortswechsels. Die Krankheit alleine ist noch kein Grund einen Ortswechsel abzulehnen.</i>
(2) An der Sitzung des in § 28 Abs. 4, 2. Unterabs. BeSiTV vorgesehene Ausschusses nimmt der Betriebsarzt, ggf. der Psychologe teil. Die Entscheidung des Ausschusses kann nicht gegen sein Votum erfolgen. Kommt es infolgedessen nicht zu einer Entscheidung, so entscheiden die Spitzen der Tarifvertragsparteien. Können sie sich nicht einigen, gilt die Maßnahme als unzumutbar.	<i>Konfliktregelung im gleichen Ausschuss wie bei BeSiTV ergänzt um den Betriebsarzt bzw. Psychologen als Berater. Anders als BeSiTV: Einbindung der Spitzen der Tarifvertragsparteien. Keine Einigung bedeutet unzumutbar.</i>
§ 18 Ausschluss/Wegfall der Kündigungsbe-/einschränkung	
(1) § 9 Abs. 1 BeSiTV findet insoweit sinngemäß Anwendung, als dass sich Buchst. b auf den Abschluss des Re-Integrationsvertrags bezieht.	<i>Wegfall der Kündigungsbeschränkung analog BeSiTV: bei Verstoß gegen Mitwirkungspflichten etc.</i>
(2) Über § 9 Abs. 2 BeSiTV hinaus gelten die Kündigungsbe-/einschränkungen gem. § 8 Abs. 1 oder 2 BeSiTV nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer	

a) eine ihm angebotene zumutbare Regelbeschäftigung nicht aufnimmt	
b) angebotene Qualifikationsmaßnahmen oder Praktika ablehnt oder	
c) seinen Verpflichtungen zum Antrag auf Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nach diesem Tarifvertrag nicht nachkommt oder	
d) den Abschluss eines ihm angebotenen Integrationsvertrags (§ 11 Abs. 1 i.V.m. § 14 BeSiTV) im Anschluss an ein positiv abgeschlossenes Re-Integrationsverfahren ablehnt.	
(3) Anstatt von § 9 Abs. 3 BeSiTV gilt folgendes:	
Gilt die Kündigungseinschränkung nicht (Abs. 1) oder fällt sie später weg (Abs. 2), so ist die ordentliche Kündigung nicht bzw. nicht mehr ausgeschlossen.	
(4) Im Übrigen ist das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündbar. Kann der Arbeitnehmer jedoch nach einer Betriebszugehörigkeit von <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 5 Jahren innerhalb von 12 Monaten, • mindestens 15 Jahren innerhalb von 18 Monaten, • mindestens 20 Jahren innerhalb von 24 Monaten 	<i>Besondere Kündigungseinschränkung leistungsgeminderter Arbeitnehmer bzw. Überprüfung nach bestimmter Zeit.</i>
nach Beginn des Integrationsvertrages nicht auf eine zumutbare Regelbeschäftigung vermittelt werden, so gilt hinsichtlich einer personenbedingten Kündigung folgendes:	<i>Nach dieser Zeit wird geprüft, nicht zwangsweise gekündigt!</i>
a) Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Einschränkung auf einem	<i>Die Kündigung ist generell ausgeschlossen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheiten oder 25 jähriger Betriebszugehörigkeit.</i>
aa) Arbeitsunfall bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags oder	
bb) auf Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags zurückzuführen sind	<i>Betriebsärztliches Gutachten ist alter Begriff und meint Feststellung des Unfallversicherungsträgers.</i>
beruht bzw. wenn der Arbeitnehmer bei Zugang der Kündigung eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 25 Jahren hat.	
b) In anderen als in Buchst. a genannten Fällen ist die personenbedingte Kündigung zulässig, wenn die Ursachen für den Kündigungsgrund in der privaten Sphäre des Arbeitnehmers (z.B. Unfall in der Freizeit) liegen und ihn hierfür ein Verschulden trifft.	<i>Wenn der Kündigungsgrund durch den Arbeitnehmer selber verursacht wurde, könnte gekündigt werden. Der Arbeitgeber wollte mit dieser Formulierung quasi mutwillig herbeigeführte Schädigungen kündbar machen. Die TG vertritt die Auffassung, dass dies nur extreme Ausnahmefälle sein können. Da der Arbeitgeber an einer normalen sportlichen Betätigung auch ein Interesse hat um die Leistungsfähigkeit zu erhalten, können aus Sicht der TG z.B. normale Sportunfälle hier keine Rolle spielen.</i>
Anderenfalls kann die personenbedingte Kündigung nur darauf gestützt werden, dass dem Arbeitnehmer keine im Sinne von § 17 i.V.m. § 28 Abs. 4 BeSiTV zumutbare	<i>Zweite Möglichkeit einer Kündigung nach obigen Fristen ist, dass in der Region keine Beschäftigung gefunden werden kann</i>

<p>Regelbeschäftigung in seiner Region angeboten werden konnte und die Übernahme einer solchen Beschäftigung außerhalb seiner Region aufgrund seiner Einschränkung unzumutbar war.</p>	<p><i>UND eine Beschäftigung außerhalb der Region nicht zumutbar wäre. Diese Unzumutbarkeit ist in § 17 Abs. 1 geregelt.</i></p>
<p>c) In allen Fällen müssen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Kündigung vorliegen. Es wird klargestellt, dass die Kündigungsbeschränkungen gem. § 22 MTV Schiene bzw. § 43 ZTV oder einer vergleichbaren kündigungsbeschränkenden Tarifregelung in einem Tarifvertragswerk eines Unternehmens im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags durch diese Bestimmung nicht eingeschränkt werden.</p>	<p><i>Klarstellung, dass zu den Besonderheiten natürlich noch die normalen gesetzlichen Voraussetzungen hinzukommen müssen, um eine Kündigung auszusprechen.</i></p>
<p>(5) Das Recht des Arbeitgebers, eine Kündigung auf andere, als den nach § 2 in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen, zu stützen, bleibt unberührt.</p>	<p><i>In § 2 werden die Anspruchsvoraussetzungen aufgeführt. Hier wird klargestellt, dass andere Gründe als in § 2 aufgeführt, für eine Kündigung weiter zulässig sind. z.B. Verhaltensbedingte Gründe etc. Regelung entspricht BeSiTV mit der angepassten Formulierung auf personenbedingte Kündigungsgründe, die der BeSiTV zulassen würde.</i></p>
<p>Abschnitt V Schlussbestimmungen</p>	
<p>§ 19 Salvatorische Klausel</p>	
<p>Sollten einzelne Bestimmungen dieser Regelung unwirksam oder undurchführbar sein bzw. werden, so bleibt hiervon die Wirksamkeit der Regelung 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.</p>	
<p>§ 20 Laufzeit</p>	
<p>Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2007 in Kraft und am 31. Dezember 2010 außer Kraft. Im Übrigen gelten die folgenden Regelungen:</p>	
<p>a) Tritt der BeSiTV am 31. Dezember 2010 außer Kraft, weil die Tarifvertragsparteien seine Fortsetzung ausgeschlossen haben, so endet auch dieser Tarifvertrag ohne Nachwirkung mit der Maßgabe, dass während der Geltungsdauer begonnene Integrationsverfahren beendet werden, jedoch nicht über den 31. Dezember 2012 hinaus.</p>	
<p>b) Wirkt der BeSiTV nach (§ 40 Abs. 3 BeSiTV), so wirkt auch dieser Tarifvertrag nach.</p>	

- | | |
|---|--|
| c) Endet der BeSiTV infolge des Wegfalls einer in §§ 42 bis 44 BeSiTV geregelten Geschäftsgrundlage, so endet auch dieser Tarifvertrag zusammen mit dem BeSiTV, soweit nicht eine in § 40 Abs. 4 BeSiTV vorgesehene Regelung zu einer späteren Beendigung führt. In einem solchen Fall gilt Buchst. a 2. Halbsatz entsprechend. | |
|---|--|

Berlin/Frankfurt am Main, 01. März 2007

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

Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG)
Vorstand