

Tarifvertrag
über besondere Bedingungen
bei Verlust
der Fahrdiensttauglichkeit
(FDU-TV)



Inhaltsverzeichnis

Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Verhältnis zu anderen Regelungen
- § 3 Begriffe
- § 4 Betriebsspezifische Phase und BEM-I
- § 5 Wahlrecht nach Feststellung dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit
- § 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abschluss eines Neuorientierungsvertrages
- § 7 Option auf Beschäftigungssicherung
- § 8 Übergangsphase
- § 9 Einkommenssicherung bei traumabedingte Fahrdienstuntauglichkeit
- § 10 Berücksichtigung der Fahrdienstuntauglichkeit im Rahmen der Zumutbarkeit einer neuen Regelbeschäftigung
- § 11 Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit
- § 12 Besitzstandssicherung nach dem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe
- § 13 Übergangsbestimmungen
- § 14 Sonstiges, Inkrafttreten, Laufzeit

Präambel

Agv MoVe und seine an den LfTV bzw. an den Lrf-TV gebundenen Mitgliedsunternehmen entsprechen dem Verlangen der GDL, dem von dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit betroffenen Arbeitnehmer die Entscheidung zu überlassen, ob er im DB Konzern bleiben und einen Neuorientierungsvertrag abschließen will, der ihm die im DB Konzern übliche Bestands- und Entgeltsicherung verschafft, oder ob er den DB Konzern gegen Zahlung einer Abfindung verlassen will. Vor diesem Hintergrund wird der folgende Tarifvertrag geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt ausschließlich für Arbeitnehmer, die sowohl im persönlichen Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe als auch des LfTV bzw. des LrfTV sind und die dauerhaft fahrdienstuntauglich im Sinne der folgenden Regelungen sind und nicht nur vorübergehend in einem Unternehmen im betrieblichen Geltungsbereich des LfTV bzw. LrfTV beschäftigt werden.

Der FDU-TV wird mit Wirkung zum 1. Juni 2017 auch auf Zugbegleiter und Bordgastronomen im Geltungsbereich des ZubTV angewendet, soweit diese aufgrund eines nach dem 31. Mai 2017 eintretenden Ereignisses eine berufsbedingte oder traumabedingte Untauglichkeit in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 2 bzw. 3 FDU-TV erleiden. Die Übergangsbestimmungen des § 13 FDU-TV finden sinngemäß auf Zugbegleiter und Bordgastronomen mit der Maßgabe Anwendung, dass anstatt des 1. April 2014 als Stichtag der 1. Juni 2017 gilt.

§ 2 Verhältnis zu anderen Regelungen

1. Die allgemeinen Bestimmungen für die an den dauerhaften Verlust der Fahrdiensttauglichkeit anschließende Beschäftigungssicherung sind diesem Tarifvertrag als Anhang angefügt. Der Anhang ist Bestandteil dieses Tarifvertrags. Soweit im Anhang oder in anderen Regelungen des DB Konzerns Rechtsfolgen an die dauerhafte Leistungswandlung des Arbeitnehmers geknüpft sind, erfüllt die in diesem Tarifvertrag definierte dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit diese Voraussetzungen.
2. Dieser Tarifvertrag regelt die besonderen tarifvertraglichen Bedingungen, die für die Beschäftigungssicherung aus Anlass dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit für Lokomotivführer gelten. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gehen den Bestimmungen des Anhangs und evtl. weiteren Regelungen, auf die er Bezug nimmt, in jedem Falle vor. Dies gilt auch, wenn im Anhang kein entsprechender Hinweis eingefügt ist.

§ 3 Begriffe

1. Dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit (FDU) liegt vor, wenn ein Lokomotivführer nach wiederholter Feststellung eines nach § 16 der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) anerkannten Arztes auf der Basis eines mit dem Krankheitsbild befassten fachärztlichen Gutachtens nicht mehr die gesundheitlichen Voraussetzungen i.S.v. § 5 Abs. 1 Nr. 3 der TfV für den Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins erfüllt.

Für das Verfahren zur Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit gilt § 4 Abs. 2.

2. Die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit beruht auf beruflichen Gründen, wenn ein anerkannter, während der Arbeit erlittener Arbeitsunfall (nicht Wegeunfall) ursächlich für den Gesundheitsschaden ist oder sie nach sozialmedizinischem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit als Lokomotivführer zurückzuführen ist (berufsbedingte Fahrdienstuntauglichkeit). Der Arbeitsunfall i.S.v. Satz 1 ist anerkannt, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger erstattet hat.
3. Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einer dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit und einem beruflichen traumatischem Ereignis gilt als gegeben, wenn nach einem psychiatrischen Gutachten feststeht, dass der betroffene Arbeitnehmer nach dem Ereignis eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt hat und diese trotz Behandlung in eine chronische psychische Störung übergegangen ist, und aus diesem Grund die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Triebfahrzeugführerscheins nicht mehr erfüllt sind (traumabedingte Fahrdienstuntauglichkeit).

Protokollnotiz

Es wird klargestellt, dass die Definitionen gem. Abs. 1 bis 3 ausschließlich für die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag und seinem Anhang maßgebend sind und nicht als für die Beurteilung sonstiger arbeits- oder sozialrechtlicher Tatbestände vereinbart gelten.

Für die Beurteilung der Gesundheitsschäden gem. Abs. 2 bzw. 3 sind nur Tatbestände bzw. Tätigkeiten bei einem an den LfTV bzw. Lrf-TV gebundenen Arbeitgeber relevant.

§ 4

Betriebsspezifische Phase und BEM-I

1. Erhält der Arbeitgeber im Verfahren nach § 84 SGB IX (BEM) oder auf andere Weise Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Lokomotivführers, so hat er unverzüglich eine medizinische Untersuchung nach Anlage 4 Nr. 3 TfV anzuordnen.
2. Die wiederholte medizinische Untersuchung (§ 3 Abs. 1) erfolgt frühestens 3 Monate nach der ersten Untersuchung, bei der die Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt wurde. Wird durch die wiederholte medizinische Untersuchung festgestellt, dass die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit innerhalb von zwei Jahren nicht wahrscheinlich ist, so ist die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit i.S.v. § 3 Abs. 1 festgestellt.
3. Ist die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt, so leitet der Arbeitgeber unter Beachtung der konzerninternen Richtlinien das betriebliche Eingliederungsmanagement zur Integration (BEM-I) ein. Die Feststellung dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit und der Zeitpunkt der Einleitung des BEM-I-Verfahrens wird dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt.
4. Mit Einleitung der wiederholten medizinischen Untersuchung nach Abs. 2 beginnt die betriebsspezifische Phase, in deren Verlauf das BEM-I durchgeführt wird. Diese umfasst auch die Frist für das Wahlrecht gem. § 5 Abs. 3 sowie die Bedenkzeit nach § 7 Abs. 1. Sie endet mit Ablauf der jeweils maßgeblichen Frist. Erst dann schließt sich die Übergangsphase (§ 8) an.
5. Das BEM-I endet ohne weiteres, wenn die Fahrdiensttauglichkeit wieder hergestellt ist.

§ 5
Wahlrecht nach Feststellung
dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit

1. Ist die Fahrdiensttauglichkeit nicht wieder hergestellt, so sind dem Arbeitnehmer nach Abschluss des BEM-I-Verfahrens dessen Ergebnis sowie die sich daraus ergebenden Folgen (Wegfall der bisherigen Beschäftigung) schriftlich mitzuteilen. Im Zusammenhang damit ist er über das ihm nach diesem Tarifvertrag zustehende Wahlrecht und die ihm nach den beiden Alternativen gem. § 6 einerseits bzw. §§ 7 ff andererseits zustehenden Rechte aufzuklären. Ihm sind die Vertragsunterlagen auszuhändigen und mit ihm ist ein Informationsgespräch zu führen.
2. Der Arbeitnehmer hat das Recht, nach Zugang der Mitteilung gem. Abs. 1 zu erklären, ob er das Arbeitsverhältnis nach § 6 beenden will oder ob er einen Neuorientierungsvertrag nach § 7 abschließen will. Der Arbeitgeber gewährleistet, dass der Arbeitnehmer diese Entscheidung frei von Zwang treffen kann.
3. Die Erklärung nach Abs. 2 muss schriftlich erfolgen. Sie muss innerhalb einer Frist von einem Monat abgegeben werden. Die Monatsfrist beginnt mit Zugang der Mitteilung über das Ergebnis des BEM-I-Verfahrens (Abs. 1), jedoch nicht früher als neun Monate nach Zugang der Mitteilung über den Beginn des BEM-I-Verfahrens (§ 4 Abs. 3).

§ 6
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
ohne Abschluss eines Neuorientierungsvertrages

1. Hat der Arbeitnehmer erklärt, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, so wird ihm der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten, der mit dem negativen Ergebnis des BEM-I – Verfahrens begründet wird und mit einer der nach LfTV bzw. Lrf-TV einzuhaltenden Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufzeit wirkt.

Protokollnotiz

Der Inhalt des Aufhebungsvertrages wird mit der GDL abgestimmt. Eine evtl. Verpflichtung zur Rückzahlung der jährlichen Zuwendung sowie evtl. Aus- und Fortbildungskosten wird abbedungen.

2. Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages ist im weitest gehenden Umfang darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Ursache der Beendigung im Regelfall als wichtiger Grund i.S.v. § 159 Abs. 1 SGB III zu bewerten sein kann, so dass möglichst keine arbeitsförderungsrechtlichen Nachteile für den Arbeitnehmer eintreten. Wenn und soweit dies nicht zu vermeiden ist, treffen diese den Arbeitnehmer.
3. Bis zum Ablauf der Auslaufzeit bestimmen sich die Ansprüche des Arbeitnehmers nach den allgemeinen Rechtsgrundlagen (BuRa-ZugTV Agv MoVe, LfTV bzw. Lrf-TV, Arbeitsvertrag, usw.).
4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung, die sich unter Zugrundelegung der vor dem Beginn des BEM-I-Verfahrens maßgebenden Entgeltgruppe und Stufe mit dem zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung gültigen Monatstabellenentgelt berechnet und zwar in Höhe des
 - a) 24-fachen Betrages, wenn auf den Arbeitnehmer § 3 Abs. 2 oder 3 anzuwenden ist,
 - c) 18-fachen Betrages in allen anderen Fällen dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit.

5. Hat der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsvertrages nicht verlangt und einen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen, so kann er das Wahlrecht nach § 5 Abs. 2 noch bis zum Ende der Orientierungsphase 1 nachholen. In diesem Fall reduziert sich die nach Abs. 4 berechnete Abfindung um 75 % des maßgebenden Referenztabelleentgelts für jeden vollen Monat, in dem der Neuorientierungsvertrag bestand. Der verminderte Abfindungsbetrag verbleibt jedoch mindestens in Höhe der nach §§ 36, 37 des Anhangs bestimmten Abfindung.

§ 7

Option auf Beschäftigungssicherung

1. Entscheidet der Arbeitnehmer, sein Arbeitsverhältnis nicht zu beenden, so hat der Arbeitgeber ihm unter ausdrücklichem Hinweis auf die Rechtsfolgen der Ablehnung (§ 3 Abs. 4 Anhang) den Abschluss eines Neuorientierungsvertrages anzubieten und eine Bedenkzeit von zwei Wochen einzuräumen.

Das Vertragsangebot ist auch zu unterbreiten, wenn der Arbeitnehmer sich gegen die Auflösung seines Vertrages ausspricht, ohne zugleich den Abschluss eines Neuorientierungsvertrages zu verlangen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nicht oder nicht fristgerecht ausübt. In diesem Fall kann er binnen einer Woche nach Zugang des Vertragsangebotes die versäumte Wahl schriftlich nachholen und die Vertragsauflösung fordern.

2. Der Inhalt des Neuorientierungsvertrages, die vereinbarte Beschäftigungssicherung sowie die Folgen des Nichtabschlusses und der Verletzung von Mitwirkungspflichten bestimmen sich nach den §§ 8 bis 12 sowie nach den für den Bestands- und Einkommenschutz im DB Konzern allgemein maßgebenden Regelungen, insbesondere den Regelungen im Anhang zu diesem Tarifvertrag.
3. Die DB JobService GmbH tritt im Neuorientierungsvertrag als weiterer Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Beginns der Orientierungsphase 1 bei. Aufschiebende Bedingung ist die Nichtausübung der in § 8 Abs. 2 geregelten Option während der Übergangsphase.

Protokollnotiz

Der Inhalt des Neuorientierungsvertrages wird mit der GDL abgestimmt.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass während der betriebsspezifischen Phase, der Übergangsphase und der Orientierungsphase 1 unbeschadet der im Anhang geregelten Mitwirkungshandlungen die vor Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit maßgebenden Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, insbesondere hinsichtlich der Entgeltbemessung die Bestimmungen des BuRa-ZugTV Agv MoVe und des LfTV bzw. Lrf-TV; § 6 Abs. 4 Eingangssatz findet sinngemäß Anwendung.

§ 8

Übergangsphase

1. In einer Übergangsphase, die fünf Monate dauert und an die betriebsspezifische Phase anschließt (§ 4 Abs. 3), wird dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben, abzuwägen, ob die während der Beschäftigungssicherung vorgesehen Maßnahmen für die Lösung seiner individuellen, mit den Ursachen der Fahrdienstuntauglichkeit zusammenhängenden Probleme geeignet sind.

Unabhängig hiervon obliegen ihm auch während der Übergangsphase alle Mitwirkungspflichten, die sich aus dem Neuorientierungsvertrag und dem Anhang zu diesem Tarifvertrag ergeben und für die Orientierungsphase 1 beschrieben sind. Die DB JobService GmbH unterstützt den bisherigen Arbeitgeber während der Übergangsphase, auch wenn sie noch nicht Arbeitgeber geworden ist.

2. Der Arbeitnehmer kann bis zum Ablauf der Übergangsphase und der Orientierungsphase 1 jederzeit die Auflösung des Vertrages fordern. Insoweit gelten § 6 Abs. 1 bis 3 entsprechend. Für die Berechnung der Abfindung und deren evtl. Reduzierung gelten § 6 Abs. 4 und 5.

§ 9

Einkommenssicherung bei traumabedingter Fahrdienstuntauglichkeit

1. Beruht die dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit auf einem traumatischen Ereignis (§ 3 Abs. 3), so ist bei allen Berechnungen, die für die Bemessung des während eines Neuorientierungsvertrages geschuldeten Entgelts (§ 20 Anhang) sowie für die Berechnung von Ausgleichs- und Differenzzahlungen vorgesehen sind, als Monatstabellenentgelt der Betrag anzusetzen, der sich aus der zum Zeitpunkt des Beginns des BEM-I-Verfahrens maßgebenden Entgeltgruppe und – stufe zum jeweiligen Bemessungsstichtag ergibt.
2. Übernimmt der Arbeitnehmer eine neue Regelbeschäftigung, für die das Monatstabellenentgelt tariflich niedriger bemessen ist als das nach Abs. 1 maßgebende Tabellenentgelt, so erwirbt er in Höhe der Differenz zwischen den beiden Monatstabellenentgelten einen Ausgleichsanspruch, auf den die Bestimmungen für die Differenzzulage (Diff-Z) nach der Übergangs-Vereinbarung zum KonzernZÜTV (ZÜ-Übergangsv) im Übrigen anzuwenden sind.

Protokollnotiz

Bei der Berechnung der Zulage sind systematische Unterschiede zwischen dem BuRa-ZugTV Agv MoVe einerseits und der für die neue Beschäftigung maßgebenden Tarifregelung andererseits zu berücksichtigen, soweit sie die Berechnung der Höhe der jährlichen Zuwendung sowie Urlaubsgeld und vergleichbare Differenzen betreffen. Umfang und Einzelheiten werden im Anhang geregelt.

3. Es wird klargestellt, dass nach Abs. 1 der jeweilige, ggf. dynamisierte Wert des Tabellenentgelts anzusetzen ist, und dass der Ausgleichsanspruch gem. Abs. 2 im gleichen Umfang dynamisch ist wie die Diff-Z nach ZÜ-Übergangsv.
4. Rechtsansprüche gem. § 61 Abs. 2 LfTV bzw. § 63 Abs. 2 Lrf-TV im Übrigen bleiben mit der Maßgabe unberührt, dass die Bestimmungen zur Ausgleichszulage (Abs. 2) Vorrang haben vor der evtl. Sicherung der Entgeltgruppe im Sinne von § 61 Abs. 2 LfTV bzw. § 63 Abs. 2 Lrf-TV. § 61 Abs. 4 LfTV bzw. § 63 Abs. 4 Lrf-TV ist für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer mit den sich aus diesem Tarifvertrag sowie den im Anhang zu diesem Tarifvertrag ergebenden Einschränkungen anzuwenden.

§ 10
Berücksichtigung der Fahrdienstuntauglichkeit im
Rahmen der Zumutbarkeit einer neuen Regelbeschäftigung

1. Erfüllt die zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führende dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit die Bedingungen von § 3 Abs. 2 oder 3, so gelten bei der Festlegung der für die Beurteilung der Zumutbarkeit maßgebenden Anforderungsgruppe die Bestimmungen, die für Arbeitnehmer mit tariflichen Kündigungsbeschränkungen der §§ 22 und 45.5 LfTV bzw. Lrf-TV anzuwenden sind, auch wenn der Arbeitnehmer diese Bedingungen nicht erfüllt.

Treffen die Voraussetzungen von § 3 Abs. 2 oder 3 mit einer solchen Kündigungsbeschränkung zusammen, so ist bis zum Ende der Orientierungsphase 2 eine neue Regelbeschäftigung nur zumutbar, wenn sie höchstens der nächstniedrigeren Anforderungsgruppe entspricht.

2. Erfüllt die zum Wegfall der bisherigen Beschäftigung führende dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit die Bedingungen von § 3 Abs. 2 oder 3, so ist die überregionale Vermittlung bis zum Ende der Orientierungsphase 1 nicht ohne Einwilligung des Arbeitnehmers möglich.
3. Ist die überregionale Vermittlung nach Abs. 2 eingeschränkt, so ist zu versuchen, eine ortsnahe, wenn dies nicht möglich ist, eine regionale Regelbeschäftigung anzubieten, die der nächstniedrigeren oder der darauf folgenden Anforderungsgruppe entspricht. Vorschläge des Arbeitnehmers hinsichtlich einer solchen ortsnahen bzw. regionalen Beschäftigung sind zu prüfen und in die evtl. Konfliktlösung mit dem Betriebsrat einzubeziehen. Einschränkungen aus Abs. 1 bleiben hiervon unberührt.

§ 11
Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit

1. Der Arbeitnehmer kann vor Ende der Orientierungsphase 1 die Überprüfung verlangen, ob die Fahrdiensttauglichkeit wieder hergestellt ist. Wird festgestellt, dass die Fahrdiensttauglichkeit wieder besteht, so hat er Anspruch auf Wiederbeschäftigung als Lokomotivführer. Der Einsatz soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten vorzugsweise an dem Einsatzort erfolgen, an dem er vor Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit nicht nur vorübergehend eingesetzt war.
2. Wird vor Ende der Orientierungsphase 1 festgestellt, dass die Fahrdiensttauglichkeit wieder hergestellt ist, so findet hinsichtlich der Bemessung des Monatstabellenentgelts nach der Berufserfahrung § 58 Abs. 4 Buchst. a Satz 3 LfTV sinngemäß Anwendung.

§ 12
Besitzstandssicherung nach dem Ausscheiden
aus dem Geltungsbereich des BuRa-ZugTV Agv MoVe

1. Ansprüche, die der Arbeitnehmer bei Abschluss des Neuorientierungsvertrages nach diesem Tarifvertrag erworben hat, gelten als tariflich begründeter, persönlicher Besitzstand.

2. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, eine Regelbeschäftigung im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages zu übernehmen, wenn nicht bei Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrages der in Abs. 1 begründete Besitzstand in unwiderruflicher, vertraglicher Form zugesagt wird.

Die vertragliche Regelung kann vorsehen, dass vergleichbare, nach einem anderen Tarifvertrag geschuldete Leistungen auf den in Abs. 1 genannten Besitzstand angerechnet werden.

Protokollnotiz

Es wird klargestellt, dass diese Regelung nicht nur für finanzielle Leistungsansprüche gilt, sondern auch für die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Regelungen zur Durchführung der Beschäftigungssicherung. Letzteres ist im Neuorientierungsvertrag klarzustellen.

3. Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn ein Arbeitnehmer, auf den § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, nach Beginn des BEM-I-Verfahrens und vor der Mitteilung nach § 5 Abs. 1 eine neue Regelbeschäftigung übernimmt.

§ 13 Übergangsbestimmungen

1. Auf Arbeitnehmer, deren dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit vor dem 1. April 2014 festgestellt worden ist, die jedoch noch keinen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen haben, findet dieser Tarifvertrag Anwendung.

Sofern die Voraussetzungen für die Mitteilung gem. § 5 Abs. 1 noch nicht vorliegen, das BEM-I jedoch bereits begonnen hat, ist dem Arbeitnehmer der Beginn des BEM-I in sinnvoller Anwendung von § 4 Abs. 2 schriftlich mitzuteilen, sofern dies noch nicht geschehen war.

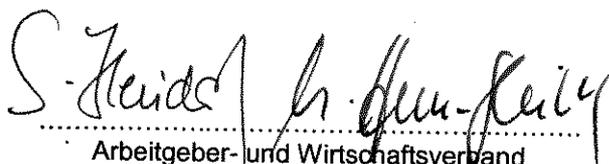
Ist das BEM-I bereits abgeschlossen, so erfolgt die Mitteilung gem. § 5 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass die Frist für die Ausübung des Wahlrechts nach § 5 Abs. 3 unter Zugrundelegung des tatsächlichen Beginns des BEM-I-Verfahrens berechnet wird.

2. Arbeitnehmer, die vor dem 1. April 2014 einen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen haben, weil ihre dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit festgestellt worden war und die noch nicht in die Orientierungsphase 2 eingetreten sind, können das Wahlrecht gem. § 6 Abs. 5 bis zum Ende der Orientierungsphase 1 ausüben. Die Abfindung berechnet sich unter Berücksichtigung der bisherigen Vertragsdauer nach § 6 Abs. 5.
3. Für Arbeitnehmer, die einen Neuorientierungsvertrag abgeschlossen haben und die in die Orientierungsphase 2 oder die Integrationsphase eingetreten sind, bestimmen sich die Bedingungen und Ansprüche ab dem 1. April 2014 nach den §§ 9, 10 und 12. Eine rückwirkende Anpassung von Leistungen bzw. Entscheidungen erfolgt nicht. Die Berechnung der Integrationsvergütung für Arbeitnehmer, auf die § 3 Abs. 3 anzuwenden ist, erfolgt in Höhe von 100 % des maßgebenden bisherigen Referenzentgelts.

§ 14
Sonstiges, Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft. Dieser Tarifvertrag ersetzt den FDU-TV vom 30. Juni 2015.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden, erstmals zum 30. September 2018. Die Kündigung erfasst in diesem Fall gleichzeitig den Anhang.
3. Unbeschadet der Inkraftsetzung des Tarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien in Redaktionsverhandlungen eintreten, um den Anhang redaktionell vollständig an diesen Tarifvertrag anzupassen. Dabei werden im Anhang aufgeführten Bestimmungen, die weder inhaltlich noch redaktionell im Widerspruch zu Regelungen des Tarifvertrages stehen, nicht geändert.
4. Sollte es bei Anwendung des Tarifvertrages bzw. des Anhangs bis zum Abschluss der Redaktion gem. Abs. 3 zu Meinungsverschiedenheiten kommen, werden diese in einem Gespräch zwischen dem Bundesvorsitzenden der GDL und dem Hauptgeschäftsführer des Agv MoVe geklärt, das innerhalb einer Woche stattzufinden hat, nachdem die Meinungsverschiedenheit der jeweils anderen Tarifvertragspartei mitgeteilt worden ist. Diese Vereinbarung schränkt andere rechtliche Maßnahmen nicht ein.
5. Die Tarifvertragsparteien werden im 1. Quartal 2017 über die Erkenntnisse aus der bis dahin erfolgten Umsetzung des Tarifvertrages sprechen. Der Agv MoVe stellt sicher, dass die DB AG und die unter den Geltungsbereich fallenden Unternehmen in der Lage sind, plausibel und transparent darzustellen, wie sich die Situation der von dauerhafter Fahrdienstuntauglichkeit betroffenen Arbeitnehmer entwickelt hat.
6. Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags und seines Anhangs ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten

Berlin, Frankfurt am Main, den 10. März 2017



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



 Gewerkschaft
 Deutscher Lokomotivführer (GDL)