

Einstieg:

Betriebsspezifische Phase: BEM-I, überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV.

Beginnt mit Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit

Frühestens nach 9 Monaten:

Entscheidungsphase: Arbeitnehmer wählt Ausscheiden oder Verbleib, überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV

Nach 10 Monaten:

Übergangsphase: überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV, der Neuorientierungsvertrag ist abgeschlossen

Nach 15 Monaten:

Orientierungsphase I: überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService wird 2. Arbeitsvertragspartei, Ansprüche gemäß LfTV

Nach 24 Monaten:

Orientierungsphase II: kein Versetzungsschutz, DB JobService ist maßgeblicher Arbeitgeber, Ansprüche gemäß TV-Regelungen für DB JobService

Nach 48 Monaten:

Integrationsphase: TV-Regelungen für DB JobService

Einstieg:

Betriebsspezifische Phase: BEM-I, überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV

Beginnt mit Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit

Nach 9 Monaten:

Entscheidungsphase: Arbeitnehmer wählt Ausscheiden oder Verbleib, überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV

Nach 10 Monaten:

Übergangsphase: überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV, der Neuorientierungsvertrag ist abgeschlossen

Nach 15 Monaten:

Orientierungsphase I: überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService wird 2. Arbeitsvertragspartei, Ansprüche gemäß LfTV

Nach 24 Monaten:

Orientierungsphase II: kein Versetzungsschutz, DB JobService ist maßgeblicher Arbeitgeber, **Anspruch 100 % Referenzentgelt + TV-Regelungen** für DB JobService

Nach 48 Monaten:

Integrationsphase: **Anspruch 100 % Referenzentgelt + TV-Regelungen** für DB JobService

Einstieg:

Betriebsspezifische Phase: BEM-I, überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV

Beginnt mit Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit

Nach 9 Monaten:

Entscheidungsphase: Arbeitnehmer wählt Ausscheiden oder Verbleib, überregionaler Versetzungsschutz, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV

Nach 10 Monaten:

Übergangsphase: **kein überregionaler Versetzungsschutz**, DB JobService tritt nicht dem Arbeitsvertrag bei, Ansprüche gemäß LfTV, der Neuorientierungsvertrag ist abgeschlossen

Nach 15 Monaten:

Orientierungsphase I: **kein überregionaler Versetzungsschutz**, DB JobService wird 2. Arbeitsvertragspartei, Ansprüche gemäß LfTV

Nach 24 Monaten:

Orientierungsphase II: kein Versetzungsschutz, JobService ist maßgeblich, Ansprüche gemäß TV-Regelungen für DB JobService

Nach 48 Monaten:

Integrationsphase: TV-Regelungen für DB JobService

Die Abfindungsregeln

Der Anspruch entsteht **nur nach Entscheidung des Arbeitnehmers**, aus dem Konzern auszuscheiden.

Die Entscheidung trifft **allein der Arbeitnehmer und ohne Zwänge durch den Arbeitgeber!**

Das BEM-I Verfahren muss erfolglos abgeschlossen sein (Arbeitgeber hat informiert)

Es wird ein **Aufhebungsvertrag** abgeschlossen. Die Höhe der Abfindung beträgt

24 Monatstabellenentgelts bei beruflichen Gründen für die Fahrdienstuntauglichkeit
18 Monatstabellenentgelts bei persönlichen Gründen für die Fahrdienstuntauglichkeit

Der Aufhebungsvertrag wird nach **sozialer Auslaufrist** (gleich der individuellen Kündigungsfrist nach § 21 LfTV) wirksam.

Während der Auslaufrist hat der betroffene Kollege Anspruch auf Vergütung nach LfTV.

Die Auslaufrist kann übertariflich abgekauft werden (keine Tarifregelung dazu)

Das Wahlrecht kann bis zum Ende der Orientierungsphase I (24. Monat) ausgeübt werden.

Besonderheiten in diesem Fall:

Kürzung der Abfindung um 75 Prozent eines Monatstabellenentgelts, die Auslaufrist beginnt mit Ausübung des (späteren) Wahlrechts

Bei vorheriger Übernahme einer neuen Regelbeschäftigung besteht kein Wahlrecht mehr!

Einstieg in den FDU-TV

Geltung nur für aus **gesundheitlichen Gründen fahrdienstuntaugliche Lokomotivführer** und **nur für Lokomotivführer im LfTV** (also z.B. nicht für Lokrangierführer)

Dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit (FDU) besteht nach wiederholter Feststellung durch einen nach TfV anerkannten Arzt

- ➔ **Erste Feststellung durch Arzt** (regelmäßige Untersuchungen oder nach BEM-Gespräch)
- ➔ FDU im Sinne des FDU-TV kann aber erst mit einer **zweiten Untersuchung** festgestellt werden, diese findet frühestens **drei Monate nach der ersten** statt
- ➔ Das Ergebnis: **FDU besteht wahrscheinlich für min. zwei Jahre**
- ➔ **Bei einer kürzeren Prognose erfolgt kein Eintritt in den FDU-TV. Der Lokomotivführer verbleibt im LfTV**
- ➔ Die Regelungen im Einzelnen zur Feststellung der FDU (§ 4)

Der FDU-TV gilt ab 1. April 2014. Wenn die Fahrdienstuntauglichkeit früher eingetreten ist, sind Übergangsregelungen zu beachten (§ 14). Diese wirken sehr individuell. Beratung ist in diesen Fällen anzuraten.

Der FDU-TV ist keine Hängematte sondern Unterstützung bei der Wahl der beruflichen Alternativen! Mit dem Tarifvertrag soll dem betroffenen Lokomotivführer Zeit und Ruhe gegeben werden, um über seinen weiteren beruflichen Werdegang zu entscheiden. Es ist ein Tarifvertrag, der sichert und auf die speziellen Bedürfnisse von Lokomotivführern und ihren hohen gesundheitlichen Anforderungen abstellt.

Die Funktion des Tarifvertrages wird regelmäßig von GDL und Arbeitgeber überprüft.



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



Foto: Bundesdruckerei GmbH

➔ **Einstieg in den Tarifvertrag**

➔ **Welche Fälle gibt es**

➔ **zeitliche Abfolge der einzelnen Fälle**