

Tarifvertrag

über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen

(GE-TV GDL) vom 30. Juni 2015

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einrichtung der gemeinsamen Einrichtung und Zwecksetzung
- § 3 Allgemeine Unterrichtspflichten
- § 4 Richtlinienkompetenz der Mitgliederversammlung zur Aufgabenerfüllung nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 und 3
- § 5 Dotierung
- § 6 Gültigkeit und Dauer

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblich:

Für die in der Anlage 1 zum LfTV aufgeführten Unternehmen.

3. Persönlich:

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Unternehmen nach Abs. 2, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlagen 1 zum BuRa-Zug bzw. den unternehmensbezogenen Verbandstarifen Zub – TV, Lrf –TV und Dispo – TV übertragen ist oder die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden.

Für Arbeitnehmer, die nicht die in Abs. 3 Satz 1 vorausgesetzte Tätigkeit ausüben, jedoch aufgrund § 12 Abs. 1 des „Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV)“, in seiner aktuellsten Fassung, einen individualrechtlichen Anspruch auf Besitzstandssicherung haben.

Protokollnotizen

1. *Arbeitnehmer, die diese Voraussetzung erfüllen, jedoch nicht bei einem in Abs. 2 genannten Unternehmen beschäftigt sind, können in die Leistungen des Vereins einbezogen werden, wenn ihr Arbeitgeber Mitglied im Agv MoVe ist. Ist dies nicht der Fall können Leistungen gewährt werden, wenn der Arbeitgeber im unmittelbaren Alleinbesitz eines Mitglieds des Agv MoVe steht.*
2. *Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags sind im Rahmen der auf die Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.*

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeitnehmer, deren Monatstabellenentgelt das höchste, in *Anlage 2a* zum BuRa-Zug TV vorgesehene Monatstabellenentgelt überschreitet,
- b) Praktikanten,
- c) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV und
- d) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,

§ 2 Einrichtung einer gemeinsamen Einrichtung und Zweckbestimmung

1. Die Tarifvertragsparteien bilden als gemeinsame Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG den Verein FairnessPlan e. V. (nachfolgend Verein genannt), dessen Zwecksetzung die Gewährung von Sozialleistungen im weitesten Sinne ist.
2. Der Verein hat nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages folgende Zwecke:
 - a) Der Verein unterstützt Maßnahmen, die der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer im weitesten Sinne dienen.

Dazu zählen u.a.

- Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung
- Präventive Gesundheitsmaßnahmen
- Konfliktlösung im Bahnbetrieb
- Nachwuchsförderung

Der Verein kann Leistungen an Arbeitnehmer zur Risikoabsicherung im beruflichen Zusammenhang gewähren.

Hinsichtlich der Durchführung dieser Leistungen kann sich der Verein eines Versicherers bedienen.

Das Nähere regelt die Mitgliederversammlung auf der Grundlage tarifvertraglicher Vorschriften.

- b) Der Verein fördert weitere Maßnahmen zur Schaffung wirtschaftlich und sozial gerechtfertigter Beschäftigungsbedingungen sowie zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping. Die Förderung kann sowohl durch Geldleistungen, Sachzuwendungen oder Administrationsleistungen an Arbeitnehmer oder Einrichtungen erfolgen.
- c) Der Verein wird für außergewöhnliches soziales Engagement von Arbeitnehmern im Bereich der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister Preise ausloben.
- d) Der Verein bildet einen Härtefonds, dessen Zweck darin besteht, Arbeitnehmern, die sich in einer ungewöhnlichen persönlichen Notlage befinden, eine Unterstützung zukommen zu lassen. Auf diese Leistungen besteht kein Rechtsanspruch.

Protokollnotiz:

Leistungen aus dem Härtefonds können auch Personen gewährt werden, die die notwendigen Kosten im Zusammenhang mit der Beisetzung eines von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmers ganz oder teilweise übernehmen, soweit sowohl beim Verstorbenen als auch bei den genannten Personen die Voraussetzungen einer ungewöhnlichen persönlichen Notlage nachgewiesen werden. Zu den in Satz 1 genannten Personen zählen der Ehepartner, der Partner in eingetragener Lebenspartnerschaft und die im Haushalt lebenden Kinder des Verstorbenen, soweit sie nach den tariflichen Vorschriften des Unternehmens bei dem der Verstorbene in einem Arbeitsverhältnis stand, Anspruch auf Sterbegeld haben.

3. Der Verein erbringt Leistungen, die auf einer entsprechenden durch Tarifvertrag der hier handelnden Tarifvertragsparteien geregelten Rechtsgrundlage beruhen. Dies gilt sowohl für Leistungen, die der Arbeitnehmer unmittelbar zu beanspruchen hat, als auch für Leistungen, die an einen Dritten zu erbringen sind, sofern Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Dritten hiervon abhängen.

§ 3**Allgemeine Unterrichtungspflichten**

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung seiner persönlichen Verhältnisse unverzüglich dem Verein mitzuteilen, die Auswirkungen auf die Höhe der Ansprüche gegenüber dem Verein haben. In begründeten Einzelfällen kann die Vorlage eines geeigneten Nachweises jederzeit verlangt werden. Wird die Erklärung nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt, werden etwaige Leistungen des Vereines eingestellt, bis der Anspruch wieder nachgewiesen wird. Der Verein hat das Recht, zu überprüfen, ob der jeweilige Arbeitnehmer seiner Informationsverpflichtung nachkommt.
2. Der Verein ist berechtigt, vom Arbeitnehmer die Angabe der für die Anspruchsgewährung erforderlichen Daten zu verlangen. Erteilt der Arbeitnehmer die Auskunft in einer vom Verein gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig, so ruht der Leistungsanspruch gegen den Verein.
3. Zu Unrecht gewährte Leistungen des Vereins sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zurückzuzahlen.

§ 4**Richtlinienkompetenz der Mitgliederversammlung**

1. Zur Durchführung der in § 2 Abs. 2 geregelten Aufgabenstellung wird der Verein Richtlinien verabschieden. Zuständig ist die Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Vorstandes.

2. In den Härtefonds nach § 2 Abs. 2 Buchst. d) sollen mindestens 1% der dem Verein im jeweiligen Geschäftsjahr zufließenden Mittel eingestellt werden. Unverbrauchte Mittel aus dem laufenden Geschäftsjahr werden auf das folgende Geschäftsjahr übertragen.

§ 5 Dotierung des Vereins

1. Die Dotierung des Vereins erfolgt auf der Grundlage von Beiträgen der in § 1 Abs. 2 genannten Unternehmen.
2. Die Dotierung beträgt ab dem 1. Januar 2015 jährlich 4,20 Mio. €.

Protokollnotizen

1. *Die Tarifvertragsparteien werden Verhandlungen über die Dotierung ab dem 1. Januar des Folgejahre, frühestens jedoch zum 1. Januar 2017 führen, sobald das in der Bilanz ausgewiesene Eigenkapital des Vereins zum Bilanzstichtag des Vorjahres einen Wert von 7,5 Mio. € übersteigt. In diesem Falle werden sie unter Berücksichtigung der zurückliegenden Geschäftsjahre, der Dotierung und des Mittelverbrauchs prüfen, ob die Dotierung im Sinne einer Nachdotierung gestaltet werden kann, d.h. je nach Mittelabfluss und ggf. mit Mindest- und Höchstbeträgen.*
2. *Über evtl. Leistungsfälle, die vor dem 1. Januar 2015 aus § 80 b LfTV (in der Fassung des 2. ÄTV 2012) gegenüber GDL oder FP e.V. konkret abgeleitet wurden und mangels entsprechender Handlungsmöglichkeit des FP e.V. nicht erledigt worden sind, wird im Sinne einer entsprechenden Einzelfallnachdotierung Einvernehmen erzielt.*
3. Die Auszahlung erfolgt in gleichbleibenden monatlichen Raten, jeweils fällig zum 10. des Monats.
4. Der Verein finanziert seine Kosten und erfüllt seine Aufgaben im Rahmen der Zuwendung gem. Abs. 1 bis 3. Er ist verpflichtet, die für seine Aufgabenerfüllung erforderlichen Finanzmittel durch einen jährlichen Prüfungsbericht seines Wirtschaftsprüfers nachzuweisen.

Protokollnotiz

Die Aufwendungen für Leistungen an Arbeitnehmer im Sinne von PN 1 zu § 1 Abs. 3 sind gesondert auszuweisen.

§ 6 Gültigkeit und Dauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2015 in Kraft.

2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Abweichend hiervon ist eine Kündigung mit dieser Frist zum 30. September 2016 zulässig. Der Tarifvertrag wirkt im Falle der Kündigung nach (§ 4 Abs. 5 TVG).
3. Der Verein bleibt nach Beendigung dieses Tarifvertrages verpflichtet, die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Ansprüche abzuwickeln.
4. Voraussetzung für die Zuwendung von Leistungen durch die Gremien der gemeinsamen Einrichtung ist, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Antragstellung Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer ist. Der Verein kann die Leistungen von einer entsprechenden Bestätigung der GDL abhängig machen.
5. Der Agv MoVe ist grundsätzlich bereit, dem Beitritt weiterer Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände zur Gemeinsamen Einrichtung bzw. der Übernahme von Administrationsleistungen für Dritte durch den Verein zuzustimmen. Voraussetzung ist, dass hiermit keine Beeinträchtigung der Leistungen für die Arbeitnehmer im jetzigen Geltungsbereich bzw. eine finanzielle Belastung der Mitgliedsunternehmen des Agv MoVe verbunden ist. Im Falle der Übernahme von Dienstleistungen ist Bedingung, dass vereins- und steuerrechtlich keine Bedenken bestehen und die Dritten die Aufwendungen für die Dienstleistungen tragen.

Frankfurt am Main, den 30. Juni 2015