

Zwischen der

Fair Train e.G.

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

**Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung
der Eisenbahnverkehrsunternehmen
zur Gewährung von Sozialleistungen
(GE-TV FT)**

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Einrichtung einer gemeinsamen Einrichtung und Zweckbestimmung	2
§ 3 Allgemeine Unterrichtungspflichten	3
§ 4 Richtlinienkompetenz der Mitgliederversammlung	4
§ 5 Dotierung des Vereins	4
§ 6 Laufzeit und Kündigung	6

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Geschlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber dem anderen Geschlecht darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

(1) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) **Betrieblich:**

Für die Betriebe der Fair Train e.G.

(3) **Persönlich:**

Für alle Arbeitnehmer und Auszubildende (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b), deren Entgelt das höchste im Haustarifvertrag Fair Train e.G. (HausTV FT) vorgesehene Monatstabellenentgelt nicht überschreitet.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für geringfügig Beschäftigte i. S. d. § 8 SGB IV.

§ 2 Einrichtung einer gemeinsamen Einrichtung und Zweckbestimmung

(1) Die Tarifvertragsparteien bilden als gemeinsame Einrichtung gem. § 4 Abs. 2 TVG den Verein FairnessBahNE n 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 den 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 des Arbeitnehmers Preise ausloben.
- d) Der Verein bildet einen Härtefonds, dessen Zweck darin besteht, dem Arbeitnehmer, der sich in einer ungewöhnlichen persönlichen Notlage befindet, 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 Vereines 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 ein Prozent 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 des in § 1 Abs. 2 genannten Unternehmens.
- (2) Die Dotierung beträgt für das in § 1 Abs. 2 genannte Unternehmen jährlich:

Anzahl der dotierungsrelevanten Arbeitnehmer mal 150 Euro.

Dotierungsrelevant ist der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages. Die Höhe der Dotierung bleibt unverändert, solange sich die Anzahl der dotierungsrelevanten Arbeitnehmer nicht um zehn Prozent erhöht oder verringert hat. Vergleichspunkt ist die jeweils zuletzt festgelegte Dotierungshöhe. Stichtag für die Bemessung ist jeweils der 31. Dezember. Das Unternehmen informiert den Verein unaufgefordert über relevante Veränderungen der Anzahl der dotierungsrelevanten Arbeitnehmer.

Die Tarifvertragsparteien stimmen die konkrete Anzahl der dotierungsrelevanten Arbeitnehmer zum Stichtag 1. Januar 2024 miteinander ab.

- (3) Die Zahlung der Dotierung gem. Abs. 2 erfolgt einmal jährlich, jeweils einen Monat nach der entsprechenden Dotierungsaufforderung des Vereins auf Grundlage des festgestellten Jahresabschlusses, spätestens aber bis zum 1. Juli eines jeden Kalenderjahres (Dotierungszeitraum).
- (4) Abweichend von Abs. 3 wird die kalenderjährliche Zahlung der erstmaligen Dotierung, bei einem Neubeitritt zum Verein, spätestens 14 Tage nach Wirksamwerden des GE-TV FT fällig.

Protokollnotiz:

Der zeitanteilige Dotierungsbetrag ist von den Tarifvertragsparteien zu vereinbaren.

- (5) Die Verpflichtung des Unternehmens zur Dotierung des Vereins gem. Abs. 2 wird ausgesetzt, wenn und solange dem Verein mehr als das Zweifache des aktuell gültigen Dotierungsbetrages nach Abs. 2, mindestens jedoch 15.000 Euro, für die Leistungsbrought zur Verfügung steht (Leistungsreserve).

Wurde die Dotierung nach Satz 1 ausgesetzt und unterschreitet die Leistungsreserve die Höhe des aktuell gültigen Dotierungsbetrages nach Abs. 2 oder 7.500 Euro, erfolgt eine erneute Dotierung gem. Abs. 2 und 3.

Wurde die Dotierung nach Satz 1 ausgesetzt und unterschreitet die Dotierung in einem der folgenden Dotierungszeiträume den Wert von null Euro, erfolgt eine unverzügliche Sonderdotierung in Höhe des negativen Dotierungsbetrages zuzüglich einer Jahresdotierung nach Abs. 2 durch das Unternehmen.

Protokollnotizen:

1. *Unterschreitet die Leistungsreserve die Höhe des aktuell gültigen Dotierungsbetrages oder 7.500 Euro, erfolgt die Dotierung unabhängig von der Höhe der Unterschreitung nur in Höhe des Dotierungsbetrages nach Abs. 2 und 3.*
 2. *Unterschreitet die Leistungsreserve die Höhe des aktuell gültigen Dotierungsbetrages oder 7.500 Euro durch Erhöhung der Anzahl der dotierungsrelevanten Arbeitnehmer, erfolgt die Dotierung unabhängig von der Höhe der Unterschreitung nur in Höhe des (neu bemessenen) Dotierungsbetrages nach Abs. 2 und 3.*
 3. *Überschreitet die Leistungsreserve das Zweifache des aktuell gültigen Dotierungsbetrages oder 15.000 Euro durch Verringerung der Anzahl der dotierungsrelevanten Arbeitnehmer, erfolgt so lange keine weitere Dotierung, bis die Leistungsreserve gem. Satz 2 unterschritten ist. Für diesen Fall ist eine Rückzahlung von Dotierungsmitteln ausgeschlossen.*
- (6) Für die Gründungsaufwendungen der Einrichtung wird vom Unternehmen gem. § 1 Abs. 2, mit Fälligkeit der erstmaligen Dotierung, ein zusätzlicher Pauschalbetrag i. H. v. 500 Euro gezahlt.
- (7) Bei jedem Beitritt gem. § 6 Abs. 5 ist die Gesamtsumme der Gründungsaufwendung durch die neue Anzahl der Vereinsmitglieder zu teilen. Die sich daraus ergebende Summe ist von den beitretenden Vereinsmitgliedern als Beteiligung an den Gründungsaufwendungen zu zahlen. Die Differenz zwischen der Summe nach Abs. 6 und der Summe nach Satz 1 ist denjenigen Vereinsmitgliedern zu erstatten, welche bereits vor dem Beitritt Vereinsmitglieder waren.

Protokollnotiz:

Ziel dieser Regelung ist es, die Gründungsaufwendung gleichmäßig auf alle, auch auf zukünftig beitretende, Vereinsmitglieder zu verteilen.

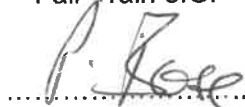
- (8) Der Verein finanziert seine Kosten und erfüllt seine Aufgaben im Rahmen der Zuwendung gem. Abs. 1 bis 5. Er ist verpflichtet, die für seine Aufgabenerfüllung erforderlichen Finanzmittel durch einen jährlichen Prüfungsbericht seines Wirtschaftsprüfers nachzuweisen.

§ 6
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden. 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) Das Unternehmen nach § 1 Abs. 2 ist grundsätzlich bereit, dem Beitritt weiterer Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände (Mitglieder) zur Gemeinsamen Einrichtung zuzustimmen.

Berlin, den 13. September 2023

Fair Train e.G.

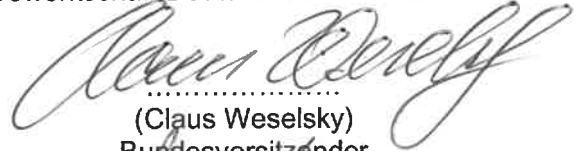


(Peter Bosse)
Vorstand

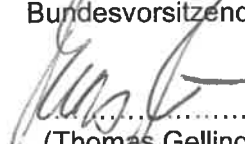


(Marcus Amort)
Leiter Personal & Vertrieb

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer



(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender



(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung