

Zwischen der

Rheinische Bahnpersonal- und Verkehrsgesellschaft mbH

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

**Haustarifvertrag
Rheinische Bahnpersonal- und Verkehrsgesellschaft mbH
(HausTV RBP)**

geschlossen:

Gültig ab 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen	
§ 2 Arbeitsvertrag	4
§ 3 Probezeit und Befristung.....	4
§ 4 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.....	4
§ 5 Nebentätigkeit.....	4
§ 6 Versetzungen	5
§ 7 Betriebszugehörigkeit	5
§ 8 Unternehmensbekleidung	5
§ 9 Mobile Telekommunikationsmittel	5
§ 10 BahnCard	5
§ 11 Jahresarbeitszeit-Soll	6
§ 12 Arbeitszeitkonto	6
§ 13 Ruhezeiten und Ruhetage	7
§ 14 Arbeits- und Schichtplanung	7
§ 15 Überzeit.....	9
§ 16 Freistellung.....	9
§ 17 Urlaubsregelungen	10
§ 18 Eingruppierung	11
§ 19 Auszahlung des Monatstabellenentgelts und der Zulagen	11
§ 20 Jährliche Zuwendung.....	11
§ 21 Zulagen	12
§ 22 Fortzahlungsentgelt	12
§ 23 Entgeltumwandlung und arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung	13
§ 24 Übergangsregelung zum Anspruch auf Abfindung nach_§ 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL	14
§ 25 Kündigungsfristen.....	17
§ 27 Gerichtsstand	17
§ 28 Laufzeit und Kündigung	17

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

§ 1 **Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt
- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
 - b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der Rheinischen Bahnpersonalgesellschaft (nachfolgend Arbeitgeber genannt), soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet,
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmer die in den Betrieben nach Buchst. b) tätig sind und die unter den Geltungsbereich des BuRa-ZugTV PDL fallen.
- (2) In Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal für die Personaldienstleister des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV PDL) in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- 1. leitende Angestellte,
 - b) Auszubildende und Praktikanten,
 - c) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gem. § 8 Abs. 1 SGB IV.
- (4) Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis gem. § 1 Abs. 1 AÜG hat, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen, gilt dieser Tarifvertrag auch für die Überlassung von Arbeitnehmern i. S. v. § 8 Abs. 2 AÜG und trifft insoweit eine abschließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhandigen, spätestens mit der erstmaligen Aufnahme der Arbeit.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Probezeit und Befristung

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 4 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch und insbesondere im gleichen Maße für alle Einblicke der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die der Mitarbeiter im Zuge seiner Tätigkeit bei Kunden des Arbeitgebers erfahren hat.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadenersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.
- (4) Spätestens bei Beschäftigungsbeginn hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein polizeiliches Führungszeugnis sowie ein Auszug aus dem Fahreignungsregister des Kraftfahrtbundesamtes vorzulegen, welches nicht älter als sechs Wochen vor Beschäftigungsbeginn sein darf.

Das polizeiliche Führungszeugnis sowie der Auszug aus dem Fahreignungsregister des Kraftfahrtbundesamtes hat der Arbeitnehmer alle fünf Jahre vorzulegen.

Die Kosten hierfür trägt der Arbeitnehmer.

§ 5 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.

- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 6 Versetzungen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort-, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar und nicht mit einer Lohnminderung verbunden ist.

§ 7 Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht bzw. stand. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde oder das Arbeitsverhältnis geruht hat.

§ 8 Unternehmensbekleidung

Ansprüche des Arbeitnehmers auf Unternehmensbekleidung und Arbeitsschutzstücke werden in einer Anlage zum Arbeitsvertrag vereinbart.

§ 9 Mobile Telekommunikationsmittel

- (1) Der Mitarbeiter erhält zu Beginn seiner Tätigkeit vom Arbeitgeber bestimmte mobile Telekommunikationsmittel, die der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit betriebsbereit zu halten hat. Benutzungsverbote oder Benutzungseinschränkungen aufgrund eisenbahnbetrieblicher Regelungen bleiben unberührt.
- (2) Die mobilen Telekommunikationsmittel bleiben im Eigentum des Arbeitgebers.
- (3) Ergänzende Regelungen werden in einer Anlage zum Arbeitsvertrag vereinbart.

§ 10 BahnCard

- (1) Der Mitarbeiter erhält bei Bedarf eine BahnCard. Die Art der Vergünstigung (BahnCard 25, 50 oder 100) wird je nach Einzelfall vom Arbeitgeber entschieden.
- (2) Die BahnCard (Abs. 1) darf aus steuerrechtlichen Gründen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken genutzt werden.

- (3) Die BahnCard ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich an den Arbeitgeber (nachweislich) zurückzugeben.

Abschnitt II Arbeitszeit

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bei RBP weitaus überwiegend im System Arbeitszeitmodels Arbeitszyklus / Ruhezyklus (Eingangssatz zu § 3 BuRa-ZugTV PDL) gearbeitet wird. Es kommen daher ausschließlich die Regelungen des § 3 Abschn. I bis III BuRa-ZugTV PDL zur Anwendung, auch wenn einzelne Schichten nach dem Standortmodell durchgeführt werden.

§ 11 Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Für das jährliche regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Vollzeitarbeitnehmers § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 1 BuRa-ZugTV PDL. Für das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Teilzeitarbeitnehmers ergibt sich aus § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 2 BuRa-ZugTV PDL.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum beinhaltet die Monate Januar bis Dezember des jeweils laufenden Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum).
- (3) Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. BuRa-ZugTV PDL ist von den 261 Schichten zudem Wochenfeiertage gem. § 21 Abs. 5 und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen.

Protokollnotiz:

Der Arbeitsleistung werden hierbei bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit (sofern an diesem Tage eine Arbeitsleistung geplant war), Ausgleich für die Arbeit an Wochenfeiertagen sowie sonstiger Freizeitausgleich gleichgestellt. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen.
- (2) Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, werden für jeden Werktag von Montag bis Freitag 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 11 Abs. 1 in das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (3) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 11 Abs. 1 unterstellt werden.

- (4) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.
- (5) Im Arbeitszeitkonto werden alle angerechneten Arbeitsstunden aufgeführt. Den Arbeitnehmern ist eine monatliche Abrechnung des Arbeitszeitkontos inkl. des aktuellen Stands der Schichten gem. § 11 Abs. 3 und der Summe des Zeitzuschlags gem. § 17 Abs. 8.
- (6) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 100 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vortragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

In gegenseitigem Einvernehmen können Überstunden statt des Vortrags ganz oder teilweise ausgezahlt werden. Dabei ist das Entgelt, das zum Zeitpunkt der Auszahlung vereinbart ist, zugrunde zu legen.

- (7) An Wochenfeiertagen (Montag - Freitag) ist dem Arbeitnehmer stets ein Arbeitszeitzuschlag in Höhe von 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls auf die regelmäßige Jahresarbeitszeit anzurechnen und auf das Arbeitszeitkonto zu buchen. Die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage richten sich nach § 21 Abs. 5.
- (8) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu 40 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums im Soll zu buchen, es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als 40 Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.

§ 13

Ruhezeiten und Ruhetage

- (1) Die Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf Stunden. § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-ZugTV PDL bleibt bei auswärtigen Ruhezeiten unberührt.
- (2) Dem Arbeitnehmer sollen im Jahresabrechnungszeitraum mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- oder Feiertage - und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit nach Abs. 1 am Wohnort - gewährt werden.
- (3) Dem Arbeitnehmer sind von den Ruhetagen nach Abs. 2 mindestens zwölf Ruhetage im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Die Ruhetage müssen am Wohnort spätestens am Freitag 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.

§ 14

Arbeits- und Schichtplanung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Jahres-, Monats- und Wochenplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 1 bis 3 BuRa-ZugTV PDL.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass der Arbeitnehmer insofern keinen Anspruch auf „die konkrete Schicht“ hat, sondern auf lediglich auf die verbindlich zugesagt Freizeit die sich aus der Jahres-, Monats- und Wochenplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 1 bis 3 BuRa-ZugTV PDL ergibt.

- (2) Pro Schicht sind mindestens sechs Stunden Arbeitszeit anzurechnen; das gilt auch für Fortbildungsunterricht.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit gelten ebenfalls als Schichten, jedoch findet die Mindestschichtlänge keine Anwendung. Reisezeiten zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort der angeordneten ärztlichen Untersuchungen einschließlich der Aufenthalte (d.h. Aufenthaltszeiten während der Fahrt sowie am auswärtigen Geschäftsort unvermeidbare - nicht zu den Wartezeiten zählende - Zeiten bis zum Beginn oder nach Beendigung der Tätigkeiten) werden zu 50 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (3) Disposchichten sind mit individuellen durchschnittlichen arbeitstäglichen Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers gem. § 12 Abs. 1 zu planen und auszuweisen.
- (4) Bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 BuRa-ZugTV PDL.
- (5) Bei außerplanmäßigen Schichtverlängerungen, die erst nach Beginn der Schicht bekannt werden, besteht Anspruch auf einen Arbeitszeitzuschlag i. H. v. 25 Prozent der Arbeitszeit, die die planmäßige Arbeitszeit überschreitet.
- (6) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Überstunden ist im Abrechnungszeitraum von einem Kalenderjahr auf 80 Stunden oberhalb des Jahresarbeitszeitsolls gem. § 11 Abs. 1 beschränkt. Für Teilzeitarbeitnehmer gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 4 BuRa-ZugTV PDL besteht keine individuelle Verpflichtung zur Leistung von Überstunden. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Überstunden oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.
- (7) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV PDL bleibt unberührt. Mit jedem Arbeitnehmer ist im Arbeitsvertrag ein Arbeitsort zu vereinbaren, an dem jede Schicht beginnt und endet, soweit keine auswärtigen Übernachtungen geplant sind. Der Arbeitsort ist in der Regel der seinem Wohnort nächstgelegene Ort mit fahrplanmäßigem Halt von Intercity- und/oder Intercityexpresszügen.
- (8) Hinsichtlich der maximalen planmäßigen Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug gilt § 3a BuRa-ZugTV PDL.

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (9) Bei einer Schichtdauer von mehr als zehn Stunden dürfen keine Kurzpausen gem. § 3 Abschn. I Abs. 6 BuRa-ZugTV PDL geplant werden.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (9) Bleibt frei.

- (10) Reisezeiten innerhalb einer Schichtfolge mit auswärtigen Übernachtungen, die außerhalb der Schichten liegen, werden zu 50 Prozent auf die tarifliche Jahresarbeitszeit angerechnet.

Reisezeiten im Sinne von Satz 1 können nur bei auswärtigen Übernachtungen anfallen, wenn außerplanmäßig die Folgeschicht nicht an dem Ort beginnt, an dem die Vorschicht endete und der Arbeitnehmer deshalb zum Ort des Schichtbeginns der Folgeschicht reisen muss.

§ 15 Überzeit

Überschreitet der Arbeitnehmer das Arbeitszeit-Soll gem. § 12 Abs. 1 Satz 1, so hat er Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 15 Minuten für jede darüber hinaus angerechnete Stunde. Dies gilt auch für Teilzeitarbeitnehmer gem. § 11 Abs. 1 Satz 2. Alternativ kann der Arbeitnehmer auch abweichend von Satz 1 anstatt des Zeitzuschlags einen Zuschlag gem. § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV PDL wählen.

§ 16 Freistellung

- (1) Wird der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen dieses Paragraphen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er auch ohne die Freistellung von der Arbeit erhalten hätte.
- (2) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitsgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nach Wegfall des Hemmnisses zu beantragen. Bei nicht genehmigtem und unentschuldigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich, spätestens jedoch am übernächsten Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (4) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe:
 - a) Ab dem 1. Januar 2022: bei eigener Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft (1 Arbeitstag)
 - b) Niederkunft der Ehe- oder Lebenspartnerin (1 Arbeitstag)
 - c) Tod eines nahen Angehörigen wie Ehe- oder Lebenspartner, Kinder und Eltern (2 Arbeitstage)
 - d) betrieblicher erforderlicher Umzug (1 Arbeitstag)
 - e) 25- und 40-jähriges Arbeits- bzw. Dienstjubiläum (1 Arbeitstag)
 - f) Erfüllung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten wie Zeugenaussagen vor Gericht oder Wahlen (für die notwendige Dauer)

- g) Teilnahme an Veranstaltungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden (für bis zu 10 Arbeitstage)
 - h) und schwere Erkrankung von Angehörigen im Haushalt (1 Arbeitstag), Kindern oder Betreuungspersonen der Kinder (4 Arbeitstage pro Kind), wenn keine andere Betreuungsperson verfügbar ist. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Erkrankung von Angehörigen im Haushalt, Kindern oder Betreuungspersonen der Kinder unverzüglich vorzulegen.
- (5) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
 - (6) In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 17 Urlaubsregelungen

- (1) Der Erholungsurlaubanspruch ergibt sich gem. § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV PDL
- (2) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungstage, wird kaufmännische auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (3) Ergänzende Regelungen zur Urlaubsplanung werden betrieblich getroffen.
- (4) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche. Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer explizit benennt, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende auf Antrag des Arbeitnehmers als Ruhe zu gewähren.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass nicht die Ruhezeiträume gem. § 13 Abs. 4 gemeint sind und diese Wochenenden insofern innerhalb des Urlaubs liegen.

- (5) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringlichen betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.
- (6) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 11 Abs. 1 angerechnet. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.
- (7) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

- (8) Der Arbeitnehmer hat gem. § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV PDL Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit.

Hat die Summe der Zeitzuschläge 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend.

Für die Berechnung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit werden die Zeiten nach Satz 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.

Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.

Abschnitt III Entgelt

§ 18 Eingruppierung

Für Arbeitnehmer richtet sich die Eingruppierung nach § 5 BuRa-ZugTV PDL.

§ 19 Auszahlung des Monatstabellenentgelts und der Zulagen

Das Monatstabellenentgelt wird am ersten des Folgemonats gezahlt und muss spätestens an diesem Tag dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Zulagen werden monatlich nachträglich für den Vormonat gezahlt.

Zulagen werden jeweils zum 15. des Folgemonats (ab 1. Juli 2022: mit dem Monatstabellenentgelt des Folgemonats) gesondert ausgezahlt. Ebenso Verpflegungspauschalen und entstandene Reise- und Übernachtungskosten. Voraussetzung der pünktlichen Auszahlung ist die rechtzeitige Abgabe der entsprechenden Nachweise bis zum jeweils 5. folgenden Kalendermonats.

§ 20 Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung gem. § 6 Abs. 16 BuRa-ZugTV PDL. Die Auszahlung erfolgt mit der ersten Entgeltzahlung (§ 19) im Monat Dezember.
- (2) Während der Probezeit besteht kein Anspruch auf die jährliche Zuwendung. Nach Ablauf der Probezeit lebt der Anspruch auf die jährliche Zuwendung rückwirkend zum Zeitpunkt der Einstellung auf und ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt auszuzahlen.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres einen Vergütungsanspruch gehabt, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, in den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung erfolgt mit der Entgeltzahlung im Monat November. Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober begründet wurde, ist der nächstmögliche Zeitpunkt für die Auszahlung der jährlichen Zuwendung maßgeblich.

- (5) Abweichend von Abs. 4 können betrieblich andere Auszahlungszeitpunkte und/oder eine räumliche Auszahlung festgelegt werden. An eine Festlegung ist der Arbeitgeber für ein Kalenderjahr gebunden.

§ 21 Zulagen

- (1) Die Zulagen werden gem. § 6 BuRa-ZugTV PDL gezahlt.
- (2) Abweichend von § 6 Abs. 9 BuRa-ZugTV PDL gilt: Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Sonntag erhält der Arbeitnehmer eine Sonntagszulage i. H. v. 50 Prozent von seines auf die Stundenvergütung umgerechneten MTE.
- (3) Abweichend von § 6 Abs. 10 BuRa-ZugTV PDL gilt: Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhält der Arbeitnehmer eine Feiertagszulage i. H. v. 50 Prozent seines auf die Stundenvergütung umgerechneten MTE. Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.
- (4) Abweichend von § 6 Abs. 11 BuRa-ZugTV PDL ist die Höhe der Nachtarbeitszulage 25 Prozent des auf die Stundenvergütung umgerechneten MTE.
- (5) Abweichend von § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV PDL erfolgt die Berechnung und Auszahlung der Zulagen nach den Abs. 2, 3 und 4 minutenanteilig; eine Rundung zum Monatsende findet nicht statt.
- (6) Es gelten die am Sitz des Unternehmens bestehenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.
- (7) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung des Verpflegungsmehraufwands nach den gesetzlichen Bestimmungen. Reisekosten, die im dienstlichen Zusammenhang stehen im Sinne von Fahrt- und Übernachtungskosten werden vom Arbeitgeber getragen. Entstandene Fahrt-, Reise- und Übernachtungskosten werden nach Beleg, bzw. nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen erstattet.

§ 22 Fortzahlungsentgelt

- (1) Das Fortzahlungsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden MTE zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate, durchschnittlich erhalten hat. Die variablen Entgeltbestandteile ergeben sich aus den über das durchgehend zu zahlende Monatstabellenentgelt hinaus anfallenden Entgelten ausschließlich des Überstundenentgeltes, der Jährlichen Zuwendung, einer sonstigen Einmalzahlung und eines eventuellen Aufwendungsersatzes.
- (2) Arbeitnehmer erhalten bei Arbeitsunfähigkeit die Vergütung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 Prozent des Entgeltes gem. Abs. 1 und wird bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (3) Für die Zeit des Urlaubs und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird das Fortzahlungsentgelt gem. Abs. 1 gezahlt.

§ 23

Entgeltumwandlung und arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung gem. § 9 BuRa-ZugTV PDL.
- (2)
 - a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier Prozent der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der "Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten" (West) pro Kalenderjahr durch Entgeltumwandlung auf der Grundlage des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für seine betriebliche Altersvorsorge verwendet wird.
 - b) Der Beitrag des Arbeitgebers nach Abs. 1 reduziert den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung nach Abs. 2 Buchst. a) um den Arbeitgeberbeitrag. Der Höchstbetrag wird zunächst durch den Arbeitgeberbeitrag nach Abs. 1 ausgefüllt.
 - c) Der Arbeitnehmer kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln. Die umzuwandelnden Entgeltansprüche können aus einmalig, regelmäßig oder unregelmäßig zu zahlenden Entgeltbestandteilen des Arbeitsentgelts resultieren. Der umzuwandelnde Entgeltbetrag ist der Höhe nach in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu beziffern.
 - d) Der Arbeitgeber gewährt einen Bonus auf den von Arbeitnehmer umgewandelten Betrag in Höhe von 15 Prozent.
 - e) Weitere Regelungen, wie z. B. das Antragsverfahren, sind betrieblich festzulegen oder durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (3) Soweit beim Arbeitgeber bereits betriebliche Altersversorgung gewährt wird, können die bestehenden Versorgungsvereinbarungen – ggf. unter Aufstockung auf das tarifvertragliche Niveau (Abs. 1) – in den bestehenden Versorgungssystemen weiter fortgesetzt werden. Die Aufstockung ist zwingend vorzunehmen, wenn der bislang gezahlte Arbeitgeberbeitrag unter dem tarifvertraglich festgesetzten Beitrag liegt. Neue Versorgungszusagen können dagegen nur noch im Rahmen der gemäß Abs. 1 und 2 geregelten Durchführungswege erteilt werden; dies gilt sowohl für Arbeitgeber-, als auch durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusagen.

Abschnitt IV Abweichungen vom BuRa-ZugTV PDL

§ 24 Übergangsregelung zum Anspruch auf Abfindung nach § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL

- (1) Anstelle von § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL gelten die nachfolgenden Regelungen:

Arbeitnehmer, bei denen ein Fall der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit aus sonstigen Gründen gem. § 8 Abs. 3 Buchst. a) i. V. m. Buchst. c) BuRa-ZugTV PDL vorliegt, haben bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags nach § 8 Abs. 3 Buchst. g) BuRa-ZugTV PDL Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Höhe der Abfindung wird in folgenden Schritten ermittelt:

- a) Bestimmung aller Arbeitnehmer, die aufgrund des vorstehenden Abs. 3 Satz 1 im Kalenderjahr, in dem der Aufhebungsvertrag mit dem jeweiligen Arbeitnehmer geschlossen wurde, Anspruch auf eine Abfindung dem Grunde nach erworben haben.
- b) Bestimmung der Höhe der jeweils möglichen Maximalabfindung der dem Grunde nach anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (nachfolgend Absatz 4).
- c) Ermittlung des zum 31. Dezember bestehenden Abfindungsbudgets (nachfolgend Abs. 5).
- d) Berechnung der den jeweiligen Arbeitnehmern konkret zustehenden Abfindung (Realabfindung) (nachfolgend Abs. 6).

Die Ermittlung der Abfindungshöhe erfolgt im ersten Kalenderquartal des Kalenderjahres, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Aufhebungsvertrag geschlossen wurde.

- (2) Die Maximalhöhe der Abfindung (Maximalabfindung) beträgt abweichend von § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL bei einer zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertragsabschlusses erfüllten Tätigkeitsdauer im Geltungsbereich des BuRa-ZugTV PDL

von bis zu zwei Jahren

den 6-fachen Betrag und

von mehr als zwei Jahren

im Jahr 2021 den 9-fachen Betrag,
im Jahr 2022 den 10-fachen Betrag und
im Jahr 2023 den 11-fachen Betrag.

des für den jeweiligen Arbeitnehmer für die Berechnung der Abfindung maßgeblichen Monatstabellenentgelts. Das maßgebliche Monatstabellenentgelt wird anhand der unmittelbar vor Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit für den Arbeitnehmer geltenden Entgeltgruppe und Stufe unter Berücksichtigung allgemeiner Tariflohnsteigerungen bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermittelt.

Maßgeblich ist das Jahr, in der die Abfindung zur Auszahlung kommt.

Ab dem Jahr 2024 gilt § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL bezüglich der Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. c) BuRa-ZugTV PDL uneingeschränkt.

- (3) Die Zahlung von Abfindungen nach vorstehendem Abs. 3 Satz 1 erfolgt aus einem hierfür zu bildendem Abfindungsbudget. Das Abfindungsbudget beträgt maximal das Doppelte einer Maximalabfindung eines mehr als zwei Jahre bei dem Arbeitgeber tätigen, in die Entgeltgruppe 1.2 Stufe 7 eingruppierten Arbeitnehmers (Maximalbudget).

Der Arbeitgeber stellt jährlich einen Betrag in Höhe einer Maximalabfindung eines mehr als 2 Jahre bei dem Arbeitgeber tätigen, in die Entgeltgruppe 1.2 Stufe 7 eingruppierten Arbeitnehmers zur Verfügung, bis das Maximalbudget erreicht ist. Für die Berechnung der Maximalabfindung ist die Höhe des Tabellenentgelts zum 31. Dezember eines Kalenderjahres maßgeblich.

Sofern in einem Kalenderjahr Abfindungszahlungen erfolgt sind, die zum Absinken des Abfindungsbudgets unter das Maximalbudget geführt haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet diese Minderung auszugleichen. Hierfür stellt er ab dem Kalenderjahr der Auszahlung jährlich Beträge nach vorstehendem Abs. 5 Satz 4 und 5 zur Verfügung, bis das Maximalbudget nach Abs. 5 Satz 2 und 3 wieder erreicht ist. Auch in diesem Fall gilt für alle Zahlungen des Arbeitgebers im Kalenderjahr insgesamt die in Abs. 5 Satz 4 und 5 enthaltene Obergrenze. Ist die Differenz zwischen dem Maximalbudget und dem aktuell bestehenden Abfindungsbudget geringer als der Betrag der der Höhe einer Maximalabfindung eines mehr als 2 Jahre bei dem Arbeitgeber tätigen, in die Entgeltgruppe 1.2 Stufe 7 eingruppierten Arbeitnehmers entspricht, ist der Arbeitgeber nur zur Verfügungstellung des Differenzbetrages verpflichtet.

Protokollnotiz:

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Beträge in das Abfindungsbudget einzustellen, entfällt, wenn das Maximalbudget zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres folgende Beträge umfasst:

*im Jahr 2021 den 18-fachen Betrag,
im Jahr 2022 den 20-fachen Betrag,
im Jahr 2023 den 22-fachen Betrag,*

des zu diesem Zeitpunkt jeweils maßgeblichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 1.2, Stufe 7. Ab dem Jahr 2024 entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einzahlung von Beiträgen in das Abfindungsbudget, wenn das Maximalbudget zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres einen Betrag umfasst, welcher der doppelten in § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL für die Fälle des § 8 Abs. 3 Buchst. c) BuRa-ZugTV PDL genannten Abfindungshöhe entspricht.

- (4) Für die Berechnung der tatsächlich an die nach vorstehendem Abs. 3 Satz 1 dem Grunde nach anspruchsberechtigten Arbeitnehmern auszuzahlenden Abfindungen (Realabfindungen) wird höchstens das zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem die Abfindungsansprüche entstanden sind, bestehende Abfindungsbudget berücksichtigt.

Hierzu werden zunächst die nach vorstehendem Abs. 4 errechneten Maximalabfindungen dieser Arbeitnehmer summiert.

Übersteigt die nach Satz 2 errechnete Summe der Maximalabfindungen in einem Kalenderjahr nicht die Höhe des zum 31. Dezember dieses Kalenderjahres vorhandenen Abfindungsbudgets, werden die jeweiligen Maximalabfindungen als Realabfindungen an die Arbeitnehmer ausgezahlt.

Übersteigt hingegen in einem Kalenderjahr die nach Satz 2 errechnete Summe der Maximalabfindungen das zum 31. Dezember dieses Kalenderjahres vorhandene Abfindungsbudget, wird das Abfindungsbudget im Verhältnis der Höhe der jeweiligen arbeitnehmerbezogenen Maximalabfindungen auf alle dem Grunde nach anspruchsberechtigten Arbeitnehmer verteilt.

Hierzu wird die Summe aus den Maximalabfindungen der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer gebildet. Die einzelnen Maximalabfindungen werden jeweils durch die Summe der Maximalabfindungen dividiert. Die so ermittelten Quotienten werden jeweils mit dem Abfindungsbudget multipliziert. Das für den jeweiligen Arbeitnehmer auf diese Weise ermittelte Produkt entspricht der Realabfindung.

Protokollnotiz:

Die Abfindungen der einzelnen Arbeitnehmer berechnen sich demnach wie folgt:

*Maximalabfindung des jeweiligen Arbeitnehmers nach § 6 Abs. 4 / Summe der Maximalabfindungen aller Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 * zum 31. Dezember vorhandenes Abfindungsbudget = Realabfindung*

Die Auszahlung der Realabfindung erfolgt grundsätzlich bis zum 31. März des Kalenderjahres, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Die Auszahlung erfolgt abweichend hiervon jedoch frühestens mit Ende des Arbeitsverhältnisses, auch wenn dieses nach dem 31. März. eines Kalenderjahres liegt.

- (5) Arbeitnehmer, bei denen ein Fall der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit aus traumatischen Gründen gem. § 8 Abs. 3 Buchst. a) i. V. m. Buchst. b) BuRa-ZugTV PDL) vorliegt, haben bei Abschluss des Aufhebungsvertrags nach § 8 Abs. 3 Buchst. g) BuRa-ZugTV PDL Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in folgender Höhe:

im Jahr 2021 in Höhe des 18-fachen Betrages,
im Jahr 2022 in Höhe des 20-fachen Betrages und
im Jahr 2023 in Höhe des 22-fachen Betrages

des für den jeweiligen Arbeitnehmer für die Berechnung der Abfindung maßgeblichen Monatstabellenentgelts. Das maßgebliche Monatstabellenentgelt wird anhand der unmittelbar vor Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit für den Arbeitnehmer geltenden Entgeltgruppe und Stufe unter Berücksichtigung allgemeiner Tariflohnsteigerungen bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermittelt.

Ab dem Jahr 2024 gilt § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL bezüglich der Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. b) BuRa-ZugTV PDL uneingeschränkt.

- (6) Die Abfindungen nach den vorstehenden Abs. 3 bis 7 können nicht beansprucht werden, wenn das Arbeitsverhältnis vor Entstehung des Anspruchs auf die Abfindung nach Abs. 3 Satz 1 bzw. Abs. 7 aus anderen Gründen endet (z. B. wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung) oder wenn wegen der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit eine Rentenleistung der Berufsgenossenschaft erfolgt. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Vorliegen der Voraussetzungen solche Leistungen zu beantragen.
- (7) Die Abfindung nach den vorstehenden Abs. 3 bis 7 kann ferner nicht beansprucht werden bzw. ist zurück zu zahlen, wenn der betroffene Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren nach Feststellung der dauerhaften Fahrdienstuntauglichkeit seine bisherige Tätigkeit wieder ausübt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren, falls er innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine bisherige Tätigkeit wieder ausübt.

Abschnitt V Schlussbestimmungen

§ 25 Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüchen sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 26 Abweichungen vom BuRa-ZugTV PDL

Anlage 4 zum BuRa ZugTV PDL vom 12. Juli 2021 findet keine Anwendung.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien werden im Jahr 2022 Tarifverhandlungen über die Anwendung der Anlage 4 BuRa-ZugTV PDL aufnehmen.

§ 27 Ausschlussfristen

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend machen. Andernfalls erlöschen sie. Bei Ansprüchen aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

Bei Ansprüchen aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

§ 28 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle gerichtlichen Auseinandersetzungen ist Siegburg.

§ 29 Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV RBP vom 2. Mai 2019.

- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von § 16 Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL wirkt dieser Tarifvertrag gem. § 4 Abs. 5 TVG nach.

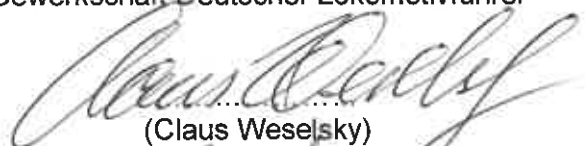
Berlin, den 24. Februar 2022

Rheinische Bahnpersonal- und
Verkehrsgesellschaft mbH

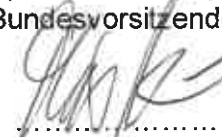


.....
(Thomas Schön)
Geschäftsführer

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer



.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender



.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung