

Zwischen der

Fair Train e.G.

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

**Haustarifvertrag Fair Train e.G.
(HausTV FT)**

geschlossen:

Gültig ab: 1. Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
Abschnitt I – Mantelbestimmungen	5
§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag	5
§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit	5
§ 4 Betriebszugehörigkeit	5
§ 5 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub	5
§ 6 Zeugnis	6
§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung	6
§ 8 Arbeitsbedingungen	7
§ 9 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	7
§ 10 Tauglichkeitsuntersuchung	8
§ 11 Schweigepflicht	8
§ 12 Belohnungen oder Geschenke	8
§ 13 Nebentätigkeiten	9
§ 14 Arbeitsfähigkeit	9
§ 15 Schutzzeug	9
§ 16 Haftung des Arbeitnehmers	9
§ 17 Ende des Arbeitsverhältnisses	10
§ 18 Arbeit nach Eintritt in eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze	10
§ 19 Kündigungsbeschränkung	11
§ 20 Arbeitsstreitigkeiten	11
§ 21 Ausschlussfrist	11
Abschnitt II – Arbeitszeitregelungen	12
§ 22 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll	12
§ 23 Urlaub	12
§ 24 Arbeitsbefreiung	14
§ 25 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen	15
§ 26 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“	15
§ 27 Umsetzung des Wahlrechts	16
§ 28 Jahres- und Monatsüberzeit	16
§ 29 Arbeitszeit- und Ausgleichskonto	17
§ 30 Verwendung des Ausgleichskontos	19
§ 31 Arbeitszeitbewertung/Arbeitsverteilung	20
§ 32 Arbeitszeitregelungen für die Arbeit in Arbeitszyklen	21
§ 33 Arbeitszeitregelungen für die Arbeit im Standort-Prinzip	22

Abschnitt III – Entgeltbestimmungen	23
§ 34 Berechnung des Entgelts	23
§ 35 Auszahlung des Entgelts	23
§ 36 Jubiläumswendungen	24
§ 37 Sterbegeld.....	24
§ 38 Krankengeldzuschuss	24
§ 39 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen.....	25
§ 40 Reisekosten, Verpflegungspauschale, BahnCard 100, Deutschland-Ticket.....	25
§ 41 Entgeltgrundlagen	26
§ 42 Entgeltausgleich	26
§ 43 Vermögenswirksame Leistung	27
§ 44 Urlaubsentgelt	27
§ 45 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und bei Gesundheitsschäden.....	28
§ 46 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung	28
§ 47 Zulage für Arbeit in Arbeitszyklen	29
§ 48 Zulage Prüftätigkeit für Tf-Prüfer und Abnahmelokomotivführer	29
§ 49 Qualifikationszulage für Doppelfunktion.....	29
§ 50 Zulage für die Anwendung von Fremdsprachen	30
§ 51 Zulage für die Tätigkeit als Ausbildungslokomotivführer	30
§ 52 Einmalige Entgeltzulagen	30
§ 53 Vorfesttagszuschlag	31
§ 54 Nacharbeits- und Schichtzulage	31
§ 55 Überzeitzulage	32
§ 56 Rundung und Anpassung	32
§ 57 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)	32
§ 58 Weihnachtsgeld.....	32
Abschnitt IV – Schlussbestimmungen	34
§ 59 Laufzeit und Kündigung	34

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer sowie Solche mit nichtbinären Geschlechtsidentitäten 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:**
Für die Betriebe der Fair Train e.G.
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmer der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b), denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c zum Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV PDL) für die Personaldienstleister des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland übertragen ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monats Tabellenentgelt überschreitet,
 - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - c) Auszubildende und Praktikanten,
 - d) geringfügig Beschäftigte i. S. d. § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.
- (3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL vom 12. Juli 2021. Der BuRa-ZugTV PDL vom 12. Juli 2021 findet im Geltungsbereich nach Abs. 1 Anwendung.

Protokollnotiz:

Wird in diesem Tarifvertrag auf den BuRa-ZugTV PDL Bezug genommen, bezieht sich diese Bezugnahme auf den BuRa-ZugTV PDL in der Fassung vom 12. Juli 2021.

Abschnitt I Mantelbestimmungen

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag

Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.

Dem Arbeitnehmer sowie dem Betriebsrat – im Rahmen der Mitbestimmung – sind der Sachgrund der Befristung mitzuteilen.

- (3) Als Probezeit gelten die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass
 - a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder
 - b) der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt wird.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis bei der Fair Train e.G. zurückgelegt wurde.
- (2) Hat der Arbeitnehmer Berufserfahrung i. S. v. § 5 Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL zurückgelegt, wird diese Zeit als Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber angerechnet.

§ 5 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.
- (2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit vom Arbeitnehmer gestellt werden.

- (4) Der Arbeitnehmer, der mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Einstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, beziehungsweise für einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

Für den Fall, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung aufgrund einer Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG nicht erfüllt werden kann, ist der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Unterbringung nach denselben Grundsätzen zu behandeln, die für die anderen betroffenen Arbeitnehmer gelten.

Die Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

- (5) Dem Arbeitnehmer, der sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befindet oder der gem. Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

§ 6 Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.
- (2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 8 Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit – auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb – des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll grundsätzlich nach dem Standort-Prinzip erfolgen. Auf Basis einer Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder aber aus zwingenden betrieblichen Gründen kann auch Arbeit in Arbeitszyklen i. S. d. § 3 Abschn. II Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL vom Arbeitgeber angeordnet werden.
- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 4 zum BuRa-ZugTV PDL zulässig.
- (5) Der Arbeitnehmer hat außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft einen Anspruch auf Nicht-Erreichbarkeit. Insoweit besteht für den Arbeitnehmer ausdrücklich keine Verpflichtung, außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft – auch nicht mittels mobiler Endgeräte – erreichbar zu sein.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Empfang von Mitteilungen nach Unterabs. 1 zur Kenntnis zu nehmen, zu bestätigen, automatisch bestätigen zu lassen oder in anderer Weise zu beantworten. Kenntnisnahme- und Übermittlungsbestätigungen, die von dem Arbeitnehmer in elektronischer Form außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeit und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft abgesetzt werden, haben keine rechtliche Bindungswirkung. Die Zustellung von Mitteilungen, welche an tarifvertraglich vereinbarte Fristen gebunden sind, bleibt hiervon unberührt.

§ 9 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als drei Kalendertage, so hat er eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt.

Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

§ 10 Tauglichkeitsuntersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 11 Schweigepflicht

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt
 - Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
 - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
 - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 12 Belohnungen oder Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Das Verbot gem. Abs. 1 gilt nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke bis zu einem Wert von 35 Euro.

§ 13 Nebentätigkeiten

- (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.

Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber bis zum Zehnten des Folgemonats eine Arbeitszeitabrechnung seiner Nebentätigkeit vor.

- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 14 Arbeitsfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z. B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 15 Schutzzeug

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.
- (3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 16 Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

§ 17 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
 - a) durch Kündigung,
 - b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - c) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht,
 - e) mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Protokollnotiz:

Hat der Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

- (2) Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gelten sowohl für Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. § 4 Abs. 2 gilt für die Bemessung der Kündigungsfrist nicht.
- (3) Während eines laufenden Betrieblichen Eingliederungsmanagements darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.

§ 18 Arbeit nach Eintritt in eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze

- (1) Endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers gem. § 17 Abs. 1 Buchst. e) und soll der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen. Der neue Arbeitsvertrag ist auf ein Jahr zu befristen. Dabei sind Verlängerungen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen – auch stillschweigend – möglich, wobei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausdrücklich auszuschließen ist.

Soll ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat (§ 17 Abs. 1 Buchst. d) und Altersrente bezieht oder eine Altersrente nicht in Anspruch nimmt oder bei dem die Voraussetzungen für eine Altersrente nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ebenfalls ein neuer Arbeitsvertrag nach Unterabs. 1 zu schließen.

- (2) Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Inhalten ist im neuen Arbeitsvertrag nach Abs. 1 zu vereinbaren, dass
- a) die Betriebszugehörigkeit erhalten bleibt und fortgeschrieben wird;
 - b) das Entgelt sich nach den tarifvertraglichen Regelungen richtet;
 - c) ggf. bestehende Ansprüche auf Fahrvergünstigungen, dem Deutschland-Ticket, einer BahnCard 100, usw. in dem Maße weiter gelten, wie sie auch für andere Arbeitnehmer gelten.
- (3) Das individuelle Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers, mit dem ein neuer Arbeitsvertrag nach Abs. 1 abgeschlossen wird, soll über der Geringfügigkeitsgrenze liegen und darf höchstens 1.827 Stunden im Kalenderjahr betragen.

Der Arbeitnehmer nach Unterabs. 1 ist anderen Arbeitnehmern bei der Dienstplan-Gestaltung gleichzustellen. Davon darf nur in Ausnahmefällen abgewichen werden.

§ 19 Kündigungsbeschränkung

Dem mindestens 55-jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

§ 20 Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht am Sitz des Unternehmens zuständig.

§ 21 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Satz 1 findet keine Anwendung, wenn die Ansprüche des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer vorsätzlichen, rechtswidrigen unerlaubten Handlung stehen oder sich auf die Herausgabe von unzulässigerweise angenommenen geldwerten Vorteilen richten, durch die die Tätigkeit des Arbeitnehmers von Dritten beeinflusst oder eine solche Tätigkeit nachträglich belohnt werden sollte.

Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Abschnitt II Arbeitszeitregelungen

§ 22 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 1 BuRa-ZugTV PDL gilt: Als Vollzeitarbeit gilt eine – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum. Im Rahmen des Arbeitszeit-Korridors nach Satz 1 ist das Wahlmodell nach § 26 umzusetzen.

§ 23 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt abweichend von § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV PDL 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit gem. § 4 Abs. 1 und 2 von fünf Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit gem. § 4 Abs. 1 und 2 von zehn Jahren um einen weiteren Urlaubstag.
- (3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Erholungsurlaubes gem. Abs. 3. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Die Urlaubsplanung soll den Wechsel von Arbeitnehmern nicht einschränken. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels tauschen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf die Urlaubsplanung aus und verständigen sich hierzu. Sollte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Verständigung ausnahmsweise nicht möglich sein, so gilt die Urlaubsplanung im Fall des Arbeitgeberwechsels unverändert fort, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

- (4) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens sechs Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.
- (5) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hinausgeht.

- (6) Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 22 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für den Arbeitnehmer, der im Durchschnitt weniger als fünf Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten hat, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeitet, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet.

- (7) Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5:00 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub nach Abs. 11 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden.
- (8) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche. Die Regelungen zum Ruhetag vor dem Hauptjahresurlaub bleiben hiervon unberührt.
- (9) Abweichend von § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV PDL gilt: Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von fünf Minuten je volle Stunde.

Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Unterabs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Unterabs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gelten die Abs. 6 bis 8 entsprechend.

- (10) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 9 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 9 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.
- (11) Ein freies Wochenende nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) BuRa-ZugTV PDL ist das Wochenende vor dem Hauptjahresurlaub. Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.

Protokollnotiz:

Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht den Zeitraum mit, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubes fest.

§ 24 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 44) gem. § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- | | | |
|-----|--|--|
| a) | eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | zwei Tage |
| b) | bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | ein Tag |
| c) | eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | ein Tag |
| d) | Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | zwei Tage |
| e) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | ein Tag |
| f) | 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | ein Tag |
| g) | Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens drei Tage im Abrechnungszeitraum) | ein Tag |
| h) | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| i) | Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| j) | Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | |
| aa) | zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen, | |
| bb) | zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| cc) | zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Protokollnotiz:

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt.

§ 25

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

§ 26

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“

- (1) Der Arbeitnehmer kann sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer
 - a) für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll innerhalb des Arbeitszeit-Korridors nach § 22 Satz 1 um 52 Stunden.
 - b) für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll innerhalb des Arbeitszeit-Korridors nach § 22 Satz 1 um 104 Stunden.
- (3) Für den Teilzeitarbeitnehmer (§ 22 Satz 2) findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 27 Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 26 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll nach § 22 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. § 26 ist kalenderjährlich möglich.
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer kann bei seiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 26 ausüben.

§ 28 Jahres- und Monatsüberzeit

- (1) Jahresüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Monatsüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das monatliche Arbeitszeit-Soll hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Das monatliche Arbeitszeit-Soll nach Satz 1 wird für jeden Kalendermonat gesondert festgelegt und ergibt sich, in dem die Zahl der Arbeitstage (Kalendertage abzüglich Samstage und Sonntage) im betreffenden Kalendermonat mit dem arbeitstäglichen Durchschnittswert der individuell vereinbarten Arbeitszeit multipliziert werden.

Wurden Minderzeiten nach § 29 Abs. 9 vorgetragen, so erhöht sich der Monatswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Zwölftel der vorgetragenen Minderzeit.

- (3) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleiben die Regelungen nach Abs. 1 und Abs. 2 unberührt.
- (4) In den ersten elf Kalendermonaten eines Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Monatsüberzeit die Überzeitzulage nach § 55. Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Jahresüberzeit abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen für Monatsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach § 55. Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Monatsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.
- (5) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, findet Abs. 2 keine Anwendung. Am Ende des Abrechnungszeitraums entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Arbeitnehmer den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.
- (6) Für den Arbeitnehmer, der im Rahmen von Verteilungsvereinbarungen individuell vereinbart hat, das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeitsoll im Abrechnungszeitraum ungleichmäßig zu verteilen, finden die Regelungen zur Monatsüberzeit (Abs. 2 und Abs. 4 Satz 1) keine Anwendung.

§ 29 Arbeitszeit- und Ausgleichskonto

- (1) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) in Textform mitzuteilen oder zugänglich zu machen.

Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungstechnisch dem ersten Kalendertag zugeschrieben.

Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.

- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagsfreier Ausgleich (§ 28 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 44 zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 37 sinngemäß.
- (3) Für den Arbeitnehmer wird neben dem Arbeitszeitkonto ein Ausgleichskonto geführt. Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls auf das Ausgleichskonto übertragen.

Reisezeiten für die An- und Abreise zum bzw. vom Arbeitszyklus werden ebenfalls in das Ausgleichskonto übertragen.

- (4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Freistellungen erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers grundsätzlich aus dem Ausgleichskonto. Sofern das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto beantragen. Ein Antrag auf Freistellung darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 1 Unterabs. 3 ausgeglichen werden kann.

Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (5) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z. B. Gesundheitswochen des FairnessBahNEN e.V.) kann der Arbeitnehmer auch Zeitguthaben aus dem Ausgleichskonto nutzen, um sich freustellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mindestens 24 Wochen vor dem gewünschten Teilnahmetermin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitpunkt gewünschte Freistellung zur Durchführung der beantragten Maßnahme zu gewähren.

Dieses Verfahren gilt nur für eine Maßnahme in einem Zeitraum von zwölf Monaten.

Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

Bis 31. Dezember 2025 gilt Abs. 6 in folgender Fassung:

- (6) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 52 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Für Teilzeitarbeitnehmer besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit. Mehrarbeit kann jedoch auf einvernehmlicher Basis geleistet werden. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Protokollnotizen:

1. *Mehrarbeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer über sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll hinaus leistet, unabhängig von der Frage der Überzeitbewertung. Zeiten der Freistellung aus dem Ausgleichskonto bleiben hierbei unberücksichtigt.*
2. *Der zeitlich befristete Verpflichtung zur Mehrarbeit soll der neugegründeten Fair Train e. G. ausreichend Flexibilität geben. Die Tarifvertragspartei GDL ist sich bewusst, dass der Arbeitgeber in der Startphase zunächst die notwendigen Prozesse für die Arbeitnehmerüberlassung entwickeln muss. Spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2025 wird keine Verpflichtung für Mehrarbeit mehr bestehen.*

Ab 1. Januar 2026 gilt Abs. 6 in folgender Fassung:

- (6) Bleibt frei.
- (7) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, gilt Abs. 3 nur für die Stunden einer angeordneten Überschreitung des betrieblichen Rahmens.
- (8) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer eine Wahl nach § 30 treffen.
- (9) Soweit im Abrechnungszeitraum die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit nicht vollständig erreicht wurde, ist der Arbeitnehmer verpflichtet bis zu 40 Stunden der Unterschreitung im folgenden Abrechnungszeitraum nachzuarbeiten (Nacharbeit). Die Nacharbeitspflicht entsteht erst nach Ableistung der in diesem Abrechnungszeitraum geschuldeten Jahresarbeitszeit. Nicht abverlangte Nacharbeitsstunden verfallen. Soweit eine fristgerechte Nacharbeit nicht möglich ist, entfällt die Verpflichtung zur Nacharbeit ebenfalls. Die Nacharbeitspflicht besteht nicht, wenn die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit nicht vollständig erreicht wurde, weil ein verleihtfreier Zeitraum bestand, sofern dies nicht aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, begründet ist.

Protokollnotiz zu Abs. 9:

Satz 5 verhindert, dass das vom Verleiher zu tragende Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeitnehmer übertragen wird (§ 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG). Gründe, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, sind beispielsweise, Kompetenzmängel, welche dazu führen, dass die Tätigkeit als Lokomotivführer zeitweise nicht mehr ausgeführt werden kann.

§ 30

Verwendung des Ausgleichskontos

- (1) Der Arbeitnehmer kann zwischen drei Möglichkeiten zur Verwendung seines Zeitguthabens aus dem Ausgleichskonto wählen. Dessen Saldo ist zum Ende eines jeden Kalenderjahres festzustellen und dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

a) Auszahlung

Wünscht der Arbeitnehmer die vollständige oder teilweise Auszahlung seines Zeitguthabens aus dem Ausgleichskonto, hat er diese Entscheidung dem Arbeitgeber bis zum 30. Juni nach Feststellung des Saldos mitzuteilen. Die Auszahlung erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung. Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der Auszahlung ergibt, bewertet.

b) Übertragung auf ein Langzeitkonto

Wünscht der Arbeitnehmer die vollständige oder teilweise Übertragung seines Zeitguthabens aus dem Ausgleichskonto in ein Langzeitkonto, hat er diese Entscheidung dem Arbeitgeber bis zum 30. Juni nach Feststellung des Saldos mitzuteilen. Die Übertragung erfolgt zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der Übertragung ergibt, bewertet.

c) Abgeltung durch Freizeit

Wünscht der Arbeitnehmer die vollständige oder teilweise Abgeltung seines Zeitguthabens aus dem Ausgleichskonto durch Freizeit, hat er diese Entscheidung dem Arbeitgeber bis zum 30. Juni nach Feststellung des Saldos mitzuteilen. Der Freizeitausgleich erfolgt im darauffolgenden Kalenderjahr und ist gem. § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. f) im Jahresruhetags- und Urlaubsplan vorzuplanen.

Trifft der Arbeitnehmer keine Wahl nach Abs. 1, erfolgt die vollständige Übertragung seines Zeitguthabens in ein Langzeitkonto gem. Buchst. b).

- (2) Eine Freistellung aus dem Ausgleichskonto gem. Abs. 1 Buchst. c) wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 31 Abs. 2 i. V. m. § 31 Abs. 4 im laufenden Abrechnungszeitraum im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Ausgleichskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Ausgleichskonto werden bei der Ermittlung der Monats- und Jahresüberzeit nicht berücksichtigt.
- (3) Erkrankt der Arbeitnehmer während einer geplanten Freistellung aus dem Ausgleichskonto arbeitsunfähig, gilt die Freistellung als nicht gewährt. Eine Buchung nach Abs. 2 findet nicht statt.

§ 31 Arbeitszeitbewertung/Arbeitsverteilung

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 22 für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.
- (2) Erfolgt der Einsatz des Arbeitnehmers nach einem sog. "Schichtfensterplan" oder "Ruhe-tagsplan" bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. "Dispophasen" im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 22 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet dann keine Anrechnung statt. Planmäßig mit Arbeit belegbare bzw. arbeitsfreie Tage können auf alle Wochentage fallen. Bei Anwendung dieser Anrechnungsregel sind fünf planmäßig mit Arbeit belegbare und zwei planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.
- (3) § 3 Abschn. I Abs. 7 BuRa-ZugTV PDL findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der arbeitstägliche Durchschnitt aus 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 22 errechnet.
- (4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet, die dem Arbeitnehmer am Tag vor der Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt war. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 22 zu bewerten.
- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.
- (7) Die Dauer einer Schicht darf 14 Stunden nicht überschreiten.

§ 32 Arbeitszeitregelungen für die Arbeit in Arbeitszyklen

- (1) Beträgt die schnellste fahrplanmäßige Wegezeit des Arbeitnehmers vom Bahnhof, der dem Wohnort am nächsten liegt, zur Stelle des Schichtbeginns mit öffentlichen Verkehrsmitteln in der Tageslage an einem Werktag mehr als 60 Minuten, erfolgt die Arbeit in Arbeitszyklen gem. § 3 Abschn. II Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL. In den übrigen Fällen erfolgt die Arbeit im Standort-Prinzip.

In Ausnahmefällen und mit Zustimmung des Arbeitnehmers darf die fahrplanmäßige Wegezeit des Arbeitnehmers auch bis zu 90 Minuten betragen, ohne dass die Arbeit in Arbeitszyklen stattfindet. In diesem Fall ist die fahrplanmäßige Wegezeit nach Satz 1 ab der 61. Minute als Reisezeit nach Abs. 7 zu bewerten.

- (2) Tritt der Arbeitnehmer die erste Schicht eines Arbeitszyklus an, ohne dass zwischen dieser und der Fahrt vom Wohnort zum Einsatzort eine Ruhezeit gewährt wurde oder tritt er die Rückreise vom Einsatzort zum Wohnort nach der letzten Schicht eines Arbeitszyklus an, ohne dass zwischen dieser und der Fahrt vom Einsatzort zum Wohnort eine Ruhezeit gewährt wurde, soll die Dauer vom Verlassen der Wohnung bis zum Ende der Schicht bzw. vom Beginn der Schicht bis zum Eintreffen in der Wohnung 14 Stunden nicht überschreiten. In diesen Fällen verlängert sich der jeweilige Mindestruhezeitraum am Wohnort um elf Stunden.
- (3) Die Arbeitszyklen werden von Ruhezyklen unterbrochen. Für die Arbeits- und Ruhezyklen gilt § 3 Abschn. II Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL. Ergänzend dazu gilt: Maßgeblich für die Mindestdauer eines Ruhezyklus (Mindestdauer am Wohnort) ist die Dauer des unmittelbar vorangegangenen Arbeitszyklus.
- (4) Nach jeder Schicht ist eine Ruhezeit gem. ArbZG zu gewähren. Gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i. V. m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit innerhalb der Arbeitszyklen viermal im Kalendermonat auf neun Stunden zu verkürzen. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann die Verkürzung der Ruhezeit auch öfter vorgenommen werden. Reisezeiten innerhalb und außerhalb des Arbeitszyklus dürfen nicht in die Ruhezeiten fallen.

Jede Verkürzung der Ruhezeit auf weniger als elf Stunden ist innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit, auszugleichen.

- (5) Dauert eine Ruhezeit innerhalb des Arbeitszyklus länger als 24 Stunden, ohne dass der Arbeitnehmer seinen Wohnort aufsucht, erhält er einen Arbeitszeitzuschlag von sechs Stunden.
- (6) Die Anrechnung von Reisezeiten auf die tarifliche Jahresarbeitszeit zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts, der Arbeitsbesprechungen, der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und der Vernehmungen einschließlich der Umsteigezeiten und Wartezeiten werden durch Betriebsvereinbarungen geregelt.
- (7) Für Reisezeiten vom Bahnhof, der dem Wohnort des Arbeitnehmers am nächsten liegt, zur ersten Schicht des Arbeitszyklus und nach der letzten Schicht zum Bahnhof, der dem Wohnort des Arbeitnehmers am nächsten liegt, erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitszeitzuschlag in das Ausgleichskonto nach § 29 Abs. 3, der der Länge der um 15 Prozent erhöhten schnellsten fahrplanmäßigen Reisezeit entspricht.

Protokollnotiz zu Abs. 7:

Mit der Erhöhung der Reisezeit um 15 Prozent sind durch Verspätungen oder andere Unregelmäßigkeiten entstehende Verlängerungen der Reisezeiten pauschal abgegolten. Es muss bzw. soll keine Meldung durch den Arbeitnehmer erfolgen, dass sich Reisezeiten durch z. B. Zugverspätungen verlängert haben.

- (8) Reisezeiten innerhalb der Schicht und Reisezeiten innerhalb des Arbeitszyklus, jedoch außerhalb der Schicht, werden zu 100 Prozent auf die tarifliche Jahresarbeitszeit angerechnet.

Dies gilt auch für Reisezeiten innerhalb des Arbeitszyklus vom Ort des Schichtendes zum Ort der Übernachtung und zurück, wenn der Arbeitnehmer auf die Übernachtung auf Kosten des Arbeitgebers verzichtet und die Kosten der Übernachtung selbst trägt. Auf § 40 Abs. 3 wird verwiesen.

- (9) Die Anreise nach einem Ruhezyklus vom ab dem Wohnort nächstgelegenen Bahnhof zur ersten Schicht des Arbeitszyklus darf nicht zwischen 0:00 Uhr und 4:00 Uhr beginnen.
- (10) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
- a) Für die Dauer der täglichen Arbeitszeit gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL.
 - b) Dem Arbeitnehmer sollen im Jahresabrechnungszeitraum mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich i. V. m. einer täglichen Ruhezeit am Wohnort – gewährt werden. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (11) Für den Fall von Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 BuRa-ZugTV PDL. Ergänzend dazu gilt:
- a) Die Form der Benachrichtigung des Arbeitnehmers ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
 - b) Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitszeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

§ 33

Arbeitszeitregelungen für die Arbeit im Standort-Prinzip

Arbeitet der Arbeitnehmer nicht in Arbeitszyklen gem. § 32 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abschn. II Abs. 4, arbeitet er im Standort-Prinzip.

Abweichend vom Eingangssatz des § 3 BuRa-ZugTV PDL gilt Folgendes: Für den Arbeitnehmer nach Satz 1 finden während der Tätigkeit beim Entleiher die Arbeitszeitregelungen der beim Entleiher geltenden GDL-Tarifverträge Anwendung. Fällt der Entleiher nicht unter den Geltungsbereich eines GDL-Tarifvertrages gilt der Eingangssatz des § 3 BuRa-ZugTV PDL.

Abschnitt III Entgeltbestimmungen

§ 34 Berechnung des Entgelts

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Protokollnotiz:

Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

- (3) a) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

Protokollnotiz:

Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z. B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

- b) Bleibt der Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldig fern, verliert er den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der ausfallenden Arbeitszeit (§ 31 Abs. 3) auch für den Wochenfeiertag.
- (4) Der Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit gem. § 41 Abs. 3, erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Für jede Stunde der nach Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/165,33 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 165,33/165,33 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

§ 35 Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt.

- (2) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (3) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 36 Jubiläumszuwendungen

- (1) Die Gewährung von Jubiläumszuwendungen wird betrieblich geregelt.
- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

§ 37 Sterbegeld

Ansprüche auf Sterbegeld werden betrieblich geregelt.

§ 38 Krankengeldzuschuss

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer gem. § 4 Abs. 1 und 2 von fünf Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 9 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Abweichend von Satz 1 gilt: Im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit gem. § 4 Abs. 1 besteht kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Im zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit gem. § 4 Abs. 1 besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ablauf der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 9 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 39 **Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 40 **Reisekosten, Verpflegungspauschale, BahnCard 100, Deutschland-Ticket**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit, Fahrtätigkeit (z. B. als Lokomotivführer) und Arbeit in Arbeitszyklen gem. § 3 Abschn. II Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL i. V. m. § 32.
- (2) Wird die Arbeit in Arbeitszyklen geleistet, stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung, die einen ungestörten Schlaf unabhängig von der zeitlichen Lage der Ruhezeit ermöglicht.

Zum Ende der Ruhezeit ist dem Arbeitnehmer eine Mahlzeit (ggf. auch ein Verpflegungs- bzw. Lunchpaket) zur Verfügung zu stellen. Auf Abs. 5 Unterabs. 2 wird verwiesen.

Die Unterkunft muss von der Stelle des Schichtendes in angemessener Zeit erreicht werden können. Die Angemessenheit kann auch durch die Bereitstellung von Fahrgelegenheiten hergestellt werden.

- (3) Verzichtet der Arbeitnehmer auf eine Übernachtung auf Kosten des Arbeitgebers und trägt die Kosten der Übernachtung selbst, erhält der Arbeitnehmer eine Übernachtungspauschale i. H. v. 20 Euro. In diesem Fall verzichtet der Arbeitnehmer auch auf die Mahlzeit nach Abs. 2 Satz 2.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber so rechtzeitig über seinen Verzicht auf die Übernachtung auf Kosten des Arbeitgebers zu unterrichten, dass diese noch kostenfrei storniert werden kann.

- (4) Bei auswärtiger Tätigkeit, Fahrtätigkeit (z. B. als Lokomotivführer) und Arbeit in Arbeitszyklen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verpflegungspauschale.

Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Führt der Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrere Fahrten durch, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

- (5) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand ergibt sich aus § 9 Abs. 4a Satz 3 Einkommenssteuergesetz (EstG) mit der Maßgabe, dass stets die Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag für den Anspruch auf die Verpflegungspauschale maßgeblich ist.

Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden, sind die Beträge nach Unterabs. 1 gem. § 9 Abs. 4a Satz 8 EstG zu kürzen.

- (6) Der Arbeitnehmer, der Arbeit in Arbeitszyklen leistet, hat Anspruch auf eine BahnCard 100 für die zweite Wagenklasse. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

Statt der BahnCard 100 für die zweite Wagenklasse kann der Arbeitgeber durch individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer auch eine andere, jedoch mindestens gleichwertige, Art der Mobilität zur Verfügung stellen, z. B. einen Dienstwagen.

- (7) Der Arbeitnehmer, der nach dem Standort-Prinzip tätig ist, hat Anspruch auf ein arbeitgeberfinanziertes Deutschland-Ticket. Die Kosten des Deutschland-Tickets werden dabei vollständig vom Arbeitgeber übernommen.

Der Arbeitnehmer kann sich gegen das Deutschland-Ticket nach Unterabs. 1 entscheiden. In diesem Fall hat er Anspruch auf einen monatlich zu gewährenden Fahrtkostenzuschuss von der Wohnung zum Arbeitsort und zurück in Höhe der Anschaffungskosten des Deutschland-Tickets. Eine zeitanteilige Kürzung des Betrages für Teilzeitarbeitnehmer ist ausgeschlossen.

§ 41 Entgeltgrundlagen

- (1) Für die Entgeltgrundlagen finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 1 BuRa-ZugTV PDL Anwendung.

Durch tarifliche Vereinbarungen können ortsbezogene Zulagen zum Monatstabellenentgelt festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des Monatstabellenentgelts angezeigt erscheinen lassen.

- (2) In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.
- (3) Ergänzend zu § 6 Abs. 3 BuRa-ZugTV PDL basieren das Monatstabellenentgelt (Anlage 2a bis 2c zum BuRa-ZugTV PDL) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden als Vollzeitarbeit gilt.

§ 42 Entgeltausgleich

Gem. § 5 Abs. 3 Unterabs. 4 BuRa-ZugTV PDL wird geregelt: Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist pro Schicht bis zur Beendigung der Tätigkeit in einer höherwertigen Entgeltgruppe das Gehalt dieser höheren Entgeltgruppe zu zahlen.

§ 43 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes – in der jeweils geltenden Fassung – eine vermögenswirksame Leistung i. H. v. 13,29 Euro für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Probezeit beendet wurde.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung am 25. des laufenden Monats gezahlt.

- (2) Verzichtet der Arbeitnehmer auf den Anspruch nach Abs. 1 zahlt der Arbeitgeber 50 Euro in eine Altersvorsorge-Lösung durch Entgeltumwandlung bei der DEVK ein.

§ 44 Urlaubsentgelt

Als Urlaubsentgelt

- a) wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten (§ 23 Abs. 6) Arbeitszeit fortgezahlt,
- b) zuzüglich erhält der Arbeitnehmer für den Zeitraum nach Buchst. a) den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld, Jubiläumsgelder,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

§ 45
**Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer,
Arbeitsunfallverletzte und bei Gesundheitsschäden**

- (1) Muss ein mindestens 55-jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit gem. § 4 Abs. 1 aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Muss ein Arbeitnehmer infolge eines während der Tätigkeit beim Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit beim Arbeitgeber zurückzuführen sind, seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Die Bestimmungen dieses Abs. gelten auch für die Tätigkeiten bei einem Entleiher.
- (3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an sein Unternehmen abgetreten hat.
b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer sein Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.
- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.
- (5) §§ 7 und 8 Abs. 1 bis 6 BuRa-ZugTV PDL finden keine Anwendung.

§ 46
Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 44).
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Funktionsausbildung Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Lokomotivführers ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 1.0. Bei allen Einweisungen, Einführungen und Qualifikationsmaßnahmen, die nach der Erstausbildung zum Lokomotivführer aufbauend stattfinden, findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 47 Zulage für Arbeit in Arbeitszyklen

- (1) Leistet der Arbeitnehmer Arbeit in Arbeitszyklen gem. § 32 i. V. m. § 3 Abschn. II Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL hat er Anspruch auf eine monatliche Zulage i. H. v. 500 Euro.
- (2) Leistet der Arbeitnehmer in einem Kalendermonat Arbeit in Arbeitszyklen und im Standort-Prinzip gem. § 33, erhält der Arbeitnehmer die Zulage nach Abs. 1 anteilig für Arbeitstage, an denen er in Arbeitszyklen gearbeitet hat bzw. für die Arbeitszeit angerechnet wurde.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Kalendertage, die vollständig innerhalb eines Arbeitszyklus bzw. außerhalb eines Ruhezyklus liegen, aber an denen keine Arbeitszeit angerechnet wird, Arbeitstage i. S. d. Abs. 2 sind.

- (3) Ab 1. Januar 2025 gilt: Die Zulage nach Abs. 1 erhöht sich gem. den Bestimmungen des § 56 Abs. 2 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.

§ 48 Zulage Prüftätigkeit für Tf-Prüfer und Abnahmelokomotivführer

- (1) Der Arbeitnehmer, dem nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Praxistrainers/Ausbilders oder Abnahmelokomotivführers übertragen ist, erhält zur Honorierung der damit verbundenen besonderen Prüftätigkeiten kalendermonatlich eine Zulage (Prüf-Z) i. H. v. 70,35 Euro.
- (2) Hat der Arbeitnehmer ein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeitsoll, das geringer als die Referenzarbeitszeit ist, vereinbart, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 proportional.
- (3) Die Prüf-Z wird in die Berechnung des Weihnachtsgeldes als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil einbezogen.

§ 49 Qualifikationszulage für Doppelfunktion

- (1) Der Arbeitnehmer, der als Auslandslokomotivführer eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist – bzw. umgekehrt –, erhält eine monatlich zu zahlende Qualifikationszulage i. H. v. 175,42 Euro.
- (2) Der Arbeitnehmer, der als Praxistrainer/Ausbilder in die Entgeltgruppe 3.1 eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Auslandslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist oder der nicht nur vorübergehend Auslandslokomotivführer prüft, erhält die Qualifikationszulage nach Abs. 1.

§ 50

Zulage für die Anwendung von Fremdsprachen

- (1) Der Arbeitnehmer (mit Ausnahme des Arbeitnehmers, der als Teamleiter/Gruppenleiter in die Entgeltgruppe 3.2 eingruppiert ist) erhält eine Zulage für die Anwendung von Fremdsprachen, wenn diese für die Durchführung von Auslandsfahrten erforderlich ist und regelmäßig angewendet werden muss. Ein Anspruch auf die Zulage besteht nur, wenn das Sprachniveau von mindestens B 1 i. S. d. europäischen Referenzrahmens erforderlich ist.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen dahingehend, dass für den Fall, dass zukünftige Ordnungsregelungen ein von B 1 abweichendes Sprachniveau festgelegt wird, eine entsprechende Anpassung erfolgt.

- (2) Englisch gilt nicht als Fremdsprache i. S. v. Abs. 1.
- (3) Die Zulage beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Auslandsbezug zehn Euro.

§ 51

Zulage für die Tätigkeit als Ausbildungslokomotivführer

Der Arbeitnehmer, der die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers ausführt, erhält pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Durchführung eines Trainings sowie dessen unmittelbare Vor- oder Nachbereitung zum Inhalt hat, eine Zulage PTZ i. H. v. 12,50 Euro.

Protokollnotiz:

Anspruch auf die PTZ besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Trainingsdurchführung geleistet wird.

§ 52

Einmalige Entgeltzulagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage.

Protokollnotiz:

Im Rahmen dieser Regelung können auch monatliche Zahlungen, längstens für den Zeitraum eines Jahres, festgelegt werden.

- (2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:
 - a) für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung für das Unternehmen,
 - b) für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,
 - c) für Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

§ 53 Vorfesttagszuschlag

- (1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr besteht, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12:00 Uhr Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.
- (2) Ist diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr eine Vorfesttagszulage (VorfestZ) i. H. v. 110 Prozent je Stunde gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Berechnung der VorfestZ erfolgt auf der Grundlage des stundenbezogenen Betrages des individuellen Monatstabellenentgelts.

Treffen VorfestZ und Sonntagszulage zusammen, wird nur der jeweils höchste Betrag gezahlt.

- (3) Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird anstelle der Zahlung der VorfestZ nach Abs. 2 für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr eine entsprechende Freizeit an einem anderen Tage gewährt, sofern dieser Antrag des Arbeitnehmers auf Freizeit dem Arbeitgeber vor dem jeweiligen Vorfesttag vorliegt.

§ 54 Nachtarbeits- und Schichtzulage

- (1) Ein Arbeitnehmer leistet Schichtarbeit i. S. dieser Regelung, wenn er regelmäßig in der Nachtzeit, an Wochenenden arbeitet und/oder, wenn im Schichtplanungszeitraum bzw. in der Dienstplanspur des Arbeitnehmers das späteste Ende einer Schicht 16 Stunden nach dem frühesten Beginn einer Schicht vorgesehen ist.
- (2) Der Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. Abs. 1 leistet und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat auch Nachtarbeit (Arbeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) geleistet hat, erhält für die geleistete Nachtarbeit eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 1) i. H. v. 30 Euro pro Monat.
- (3) Der Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. Abs. 1 leistet und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat keine Nachtarbeit geleistet hat, erhält eine Schichtzulage (SZ) i. H. v. 30 Euro pro Monat.
- (4) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der SZ nach Abs. 3 in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers erfolgt nicht.
- (5) Die pNZ 1 nach Abs. 2 und die SZ nach Abs. 3 findet keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts i. S. d. § 44 Buchst. b). In Fällen, in denen der Anspruch auf Fortzahlungsentgelt i. S. v. § 44 besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 2 und Abs. 3 unberührt.

§ 55 Überzeitzulage

Ergänzend zu § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV PDL hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Überzeitzulage i. H. v. 30 Prozent seines individuellen Stundensatzes auf Basis des Monatstabellenentgeltes.

§ 56 Rundung und Anpassung

- (1) Bezogen auf die Rundung von Zulagen findet § 6 Abs. 13 BuRa-ZugTV PDL Anwendung.
- (2) Die Zulagen nach §§ 48 und 49 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a bis 2c zum BuRa-ZugTV PDL) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a bis 2c zum BuRa-ZugTV PDL).

§ 57 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)

- (1) Abweichend von § 9 Abs. 1 Satz 2 BuRa-ZugTV PDL hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen AGbAV i. H. v. monatlich 3,3 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts, für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 BuRa-ZugTV PDL jedoch mindestens 75 Euro.
- (2) Übersteigt die Zahlung des AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Ziff. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) i. H. v. vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG), erhalten die Arbeitnehmer den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag der Arbeitnehmer wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Ziff. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag in Höhe von weiteren vier Prozent der BBG nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Ziff. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens drei Wochen vor dem Monatsersten, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

§ 58 Weihnachtsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer hat statt der jährlichen Zuwendung nach § 6 Abs. 16 BuRa-ZugTV PDL Anspruch auf ein Weihnachtsgeld.
- (2) Das Weihnachtsgeld beträgt – soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist – abweichend von § 6 Abs. 16 BuRa-ZugTV PDL 58 Prozent eines Monatstabellenentgelts (maßgeblich ist der Monat September des Jahres).
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt – bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) – vom Arbeitgeber/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich das Weihnachtsgeld um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.

- (4) Das Weihnachtsgeld wird mit der Entgeltabrechnung im November gezahlt.
- (5) Das Weihnachtsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Abschnitt IV
Schlussbestimmungen

§ 59
Laufzeit und Kündigung

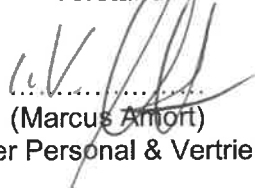
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2023 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder 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.
- (4) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, über diesen Tarifvertrag unverzüglich zu verhandeln, wenn eine Tarifvertragspartei dies wünscht. Sie haben die Verhandlungen mit der ernstesten Absicht, eine Einigung zu den Verhandlungsthemen zu erzielen, zu führen.

Berlin, den 13. September 2023

Fair Train e.G.



(Peter Bosse)
Vorstand

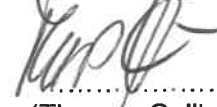


(Marcus Amort)
Leiter Personal & Vertrieb

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer



(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender



(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung