

Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg (BzTV-N BW)

vom 13. November 2001,
zuletzt geändert durch den achten Änderungstarifvertrag
vom 12. Februar 2015

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
 - § 2 Beschäftigungssicherung
 - § 3 Arbeitsvertrag, Probezeit
 - § 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen
 - § 5 Betriebszugehörigkeit
 - § 6 Eingruppierung/Entgeltgruppen
 - § 7 Entgelt
 - § 8 Teilzeitbeschäftigung
 - § 9 Regelmäßige Arbeitszeit
 - § 10 Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeit
 - § 11 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
 - § 12 Arbeitszeitkonto, Zeitbudgetkonto
 - § 13 Erschwerniszuschläge
 - § 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - § 15 Erholungsurlaub
 - § 16 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung
 - § 17 Zuwendung, Urlaubsgeld, Sonderzahlung
 - § 18 Besondere Zahlungen
 - § 19 Zusatzversorgung
 - § 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - § 21 Ausschlussfristen
 - § 22 Anwendung weiterer Tarifverträge
 - § 23 Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst
 - § 24 Überleitung
 - § 25 Übergangsregelungen
 - § 26 Inkrafttreten
-
- Anlage 1 Eingruppierung von Arbeitnehmer/innen (AN) in Nahverkehrsbetrieben
 - Anlage 2 Monatsentgelttabelle
 - Anlage 3 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst
 - Anlage 4 Muster Anwendungsvereinbarung

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg (KAV BW)

einerseits

und

der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Landesbezirk Baden-Württemberg -

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer (AN) in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglieder des KAV Baden-Württemberg sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie für AN, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - c) AN, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III gewährt werden,
 - d) AN, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung "AN" umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.
- (4) ¹ Die Regelungen dieses Tarifvertrages werden wirksam über den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung (AWV) zwischen den Tarifvertragsparteien und dem einzelnen Unternehmen bzw. Betrieb. ² Dabei hat das Unternehmen in geeigneter Weise nachzuweisen, dass seine Unterschriftsleistung im Hinblick auf die eingegangene unternehmerische Selbstbindung durch den/die Aufgabenträger oder Eigentümer gestützt wird. ³ Die Regelungstatbestände der AWV werden abschließend von den Tarifvertragsparteien festgelegt und sind als Anlage 4 Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 2 Beschäftigungssicherung

Vorbehaltlich der Zustimmung des jeweiligen Eigentümers des Unternehmens sind während der Laufzeit dieses Tarifvertrages betriebsbedingte Beendigungen ausgeschlossen. Etwaige bestehende Anwendungsvereinbarungen bleiben davon unberührt. Stimmt der Eigentümer nicht zu, so erklären die Tarifvertragsparteien für diesen Fall ihre Verhandlungsbereitschaft über einen Tarifvertrag Beschäftigungssicherung nach Ablauf der Anwendungsvereinbarung für das jeweilige Unternehmen.

§ 3 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) ¹ Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. ² Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. ³ In der Nebenabrede ist zu vereinbaren, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden kann.
- (2) ¹ Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. ² Von einer Probezeit wird abgesehen, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹ Der AN hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ² Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (2) ¹ Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. ² Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des AN oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (3) ¹ Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechnigt, den AN durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ² Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (4) Die Schadenshaftung der Arbeitnehmer ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (5) Die Kosten für Fortbildung einschließlich eventueller Reisekosten zu externen Ausbildungsstätten der nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz und nach anderen gesetzlichen Regelungen vorgeschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber getragen. Finden diese Maßnahmen während der Arbeitszeit statt, so wird der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freigestellt

- (6) In den Nahverkehrsbetrieben dürfen Leiharbeitnehmer im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nur bis zu einem Prozentsatz von 4 v.H. der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer eingesetzt werden. Stichtag für die Bemessung der Anzahl der im Nahverkehrsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist der 31. Mai des vorangegangenen Kalenderjahres. In dringenden Fällen kann durch eine Betriebsvereinbarung vorübergehend die Beschäftigung einer höheren Anzahl von Leiharbeitnehmern zugelassen werden.
- (7) Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Zuschuss für eine Berufshaftpflichtversicherung oder für Unterstützungseinrichtungen mit ähnlicher Zielsetzung. Die Höhe des Zuschusses beträgt bis zu 27,49 Euro*) auf Nachweis. Die Höhe des Zuschusses wird entsprechend den allgemeinen Tarifsteigerungen angepasst.

**) Anmerkung: Ab 1. März 2015: 28,15 Euro*

§ 5 Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit.
- (2) Wird ein für mindestens 1 Jahr befristet eingestellter AN innerhalb von 6 Monaten nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages vom selben Arbeitgeber unbefristet eingestellt, rechnet die in dem befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit zur Betriebszugehörigkeit.

§ 6 Eingruppierung/Entgeltgruppen

- (1) ¹ Die Eingruppierung des Arbeitnehmers richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). ² Der Arbeitnehmer erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

³ Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴ Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ⁵ Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁶ Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷ Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸ Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung Unterabsatz 2:

¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Antrags, Erstellung eines Jahresdienstplans, Fertigung einer Bauzeichnung, Durchführung einer Unterhalts- oder Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderung zeitlich nicht aufgespalten werden. ³Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

⁹ Die Entgeltgruppe des Arbeitnehmers ist im Arbeitsvertrag anzugeben

¹⁰ Ist dem Arbeitnehmer eine andere, höherwertigere Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (Unterabs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (Unterabs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit dem Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ¹¹ Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt Abs. 3 Satz 1 sinngemäß.

¹² Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ¹³ Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

¹⁴ Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt Abs. 3 Satz 1 sinngemäß.

(2) ¹ Jede Entgeltgruppe ist - abgesehen von der Entgeltgruppe 1 - in sechs Stufen aufgeteilt. ² Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 5) nach folgenden Zeiten:

Stufe 2 nach drei Jahren in Stufe 1,
Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
Stufe 6 nach vier Jahren in Stufe 5.

³ Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. ⁴ Bei weit überdurchschnittlichen Leistungen kann die erforderliche Zeit in Stufen verkürzt werden. ⁵ Bei Leistungen, die wesentlich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.

⁶ Für Beschwerdefälle ist die betriebliche Kommission (§ 7 Abs. 5 mit dem ent-

sprechenden Verfahren) zuständig. ⁷ Zeiten einschlägiger Berufserfahrung in Nahverkehrsbetrieben sind bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen.⁸ Dies gilt für Arbeitnehmer, die ab 1. Januar 2007 neu eingestellt wurden. ⁹ Es können maximal zwei Entgeltstufen berücksichtigt werden. ¹⁰ Hieraus können Zahlungsansprüche erst mit Wirkung ab 1. Januar 2012 abgeleitet werden, nicht jedoch rückwirkend für Zeiten bis zum 31. Dezember 2011.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 2 - 5:

Die Verkürzung oder Verlängerung der Zeit der Stufenzugehörigkeit darf nicht aufgrund von sog. Regelbeurteilungssystemen erfolgen.

- (3) ¹ Wird einem AN vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. ² Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem AN zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (4) ¹ Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter erhalten für die Tätigkeit als solche eine monatliche, widerrufliche Zulage in Höhe von 10 v.H. des Monatsentgelts (§ 7 Abs. 1) der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. ² Diese Regelung gilt nicht für AN, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist. ³ Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter sind AN, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. ⁴ Die Anordnung ist jederzeit widerruflich.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

Betrieblich kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer mit anderen Funktionsbezeichnungen aber vergleichbaren Funktionen Vorhandwerkern/ Gruppenführern/ Teamleitern gleichgestellt werden. Unterabsatz 2 bleibt unberührt.

§ 7 Entgelt

- (1) Das Monatsentgelt für die AN ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt.
- (2) ¹ Bemessungszeitraum für das Entgelt des AN ist der Kalendermonat. ² Jede Zahlung erfolgt zum Ende des laufenden Monats auf ein von dem AN eingerichtetes Girokonto. ³ Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind sowie das Durchschnittsentgelt in den Fällen des Absatzes 3, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (3) ¹ Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Wochenfeiertagen und nach § 12 Abs. 3 Buchst. f, § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind. ² Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen (§ 7 Abs. 5), Leistungsprämien (§ 7 Abs. 6), Zuwendung, Sonder-

zahlung (§ 17), besondere Zahlungen (§ 18 Abs. 1), Abgeltung von Zeitguthaben usw.

- (4) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.
- (5) ¹ An AN, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, können jederzeit widerruflich Leistungszulagen gewährt werden, wenn ihre Leistungen zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes beigetragen haben. ² Über die Leistungszulage ist jährlich neu zu entscheiden. ³ Die Kriterien für Leistungszulagen und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. ⁴ Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. ⁵ Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. ⁶ Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll.
- (6) ¹ AN, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. ² Leistungsprämien können auch an Gruppen von AN gewährt werden. ³ Absatz 5 Sätze 3 bis 6 gilt entsprechend.
- (7) Die nach den Absätzen 5 und 6 gewährten leistungsbezogenen Entgelte sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 8 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Wünscht der vollbeschäftigte AN Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Mit vollbeschäftigten AN soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 9) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahren zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

§ 8 Absatz 1 gilt sinngemäß auch für AN, die einen Antrag auf Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgeltes stellen.

- (2) Bei nichtvollbeschäftigten AN sind die Leistungen nach § 7 Abs. 1 und § 18 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten AN zu bemessen.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹ Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ² Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ³ Bei AN, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (1a) Für alle Arbeitnehmer wird eine jährliche Sollarbeitszeit festgelegt. Diese Sollarbeitszeit errechnet sich aus den Sollarbeitstagen eines Verwaltungsmitarbeiters in Vollzeitarbeit mit 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Bei der Berechnung der Sollarbeitstage werden die auf den Zeitraum von Montag bis Freitag fallenden gesetzlichen Feiertage nicht berücksichtigt. Die sich danach ergebenden Sollarbeitstage werden mit der im Arbeitsvertrag jeweils vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers multipliziert und durch die Zahl 5 dividiert. Sofern in Betrieben die Sollarbeitszeit auf der Grundlage einer Dienstplan-/Fahrplanperiode errechnet wird, ist entsprechend zu verfahren. Diesbezüglich bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz (1a):

Im Ergebnis bedeutet dies: War bisher an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig frei, so hat sich damit die Sollarbeitszeit nicht reduziert. Künftig wird für diesen Tag ein ersatzfreier Tag gewährt.

- (2) In dringenden betrieblichen Fällen (z.B. Störungen, Revisionen, außergewöhnlichen Reparaturen) bzw. außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von Großereignissen, die besondere Vorbereitungen erfordern, kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden, im Bereich des Landespersonalvertretungsgesetzes durch einen bezirklichen Tarifvertrag.
- (3) Der AN ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (4) ¹ Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher zuschlagsfreier Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ² Die im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich jeweils bis zum Ende von 8 Kalenderwochen nach dem Zeitpunkt ihres Entstehens auszugleichen. ³ Die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden werden im

Verhältnis 1:1,3 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder im Verhältnis 1:1,2 bezahlt. ⁴ Der AN trifft seine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 Satz 2.

- (5) ¹ Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden. ² Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (6) Absätze 4 und 5 gelten nur alternativ, nicht für Schicht- und Wechselschichtarbeit und nicht für den Fahrdienst.

Protokollerklärung zu Abs. 4 und 5:

Vorhandene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 6:

Werden im Fahrdienst neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, die dem einzelnen AN eine Dispositionsfreiheit in der Arbeitszeitgestaltung einräumen, wie sie in den Absätzen 4 und 5 vorgesehen ist, so ist eine Anwendung der Absätze 4 bzw. 5 durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zulässig.

- (7) Ab dem Jahr 2012 werden die Arbeitnehmer, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 Absatz 3 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Ein Ersatzruhetag wird gewährt, wenn der 24. Dezember und/oder der 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag oder auf einen dienstplanmäßig freien Tag fallen. Bisher bestehende für Arbeitnehmer günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

§ 10

Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeit

- (1) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
- (2) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr.
- (4) ¹ Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der AN durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. ² Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³ Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

- (5) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Protokollerklärung zu Abs. 5:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.

- (6) ¹ Rufbereitschaft leistet der AN, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ² Rufbereitschaft liegt auch dann vor, wenn der AN über einen Europieper oder ein vergleichbares technisches Hilfsmittel erreichbar ist, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (7) ¹ Bereitschaftsdienst leistet der AN, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ² Bereitschaftsdienst darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der nichtvollbeschäftigte AN über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1) leistet.
- (9) ¹ Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1 ggf. in Verbindung mit § 9 Abs. 4) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. ² Wird nach § 9 Abs. 4 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet worden sind. ³ Wird nach § 9 Abs. 5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden. ⁴ Keine Überstunden sind Leistungsverchiebungen. ⁵ Als Leistungsverchiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit. ⁶ Leistungsverchiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig. ⁷ Sie sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden. ⁸ Über die Ausnahmefälle ist mit dem Betriebs-/ Personalrat Einvernehmen zu erzielen. ⁹ Die Nachleistung eines ausgefallenen Dienstes ist bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats vorzusehen, andernfalls kann eine Nachleistung nicht gefordert werden, es sei denn, dass die Nachleistung aus Gründen, die der AN zu vertreten hat, nicht bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats erfolgen kann.

§ 11 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹ Der AN erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag. ² Er beträgt für

- | | |
|--|--------------|
| a) Überstunden | 30 v.H., |
| b) Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) Feiertagsarbeit | 35 v.H., |
| e) aa) Arbeit nach 13.00 Uhr am 24. und am 31. Dezember | 40 v.H., |
| bb) Arbeit nach 13.00 Uhr am Tag vor Ostersonntag und Pfingstsonntag | 20 v.H. |
| f) Arbeit an Samstagen zwischen 13.00 Uhr und 20.00 Uhr | 0,79 Euro *) |

*) Anmerkung: Dieser Betrag wird entsprechend der Einkommenssteigerungen im ö.D. in Zukunft dynamisiert und beträgt ab 1. März 2015 0,81 €

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe. ³ Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴ Die nach den vorstehenden Sätzen zu zahlenden Zeitzuschläge können auf schriftlichen Antrag im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) zugeführt werden. ⁵ Der Arbeitnehmer entscheidet jeweils vor Eintritt in ein neues Kalenderjahr/Wirtschaftsjahr, ob er für das folgende Jahr die Abgeltung der in Zeitguthaben umgewandelten Zeitzuschläge beantragt.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 Buchst. a:

Das "Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung" (Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1) bemisst sich für Überstunden aus der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. durch einvernehmliche Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer für Arbeiten an Feiertagen, abweichend von Unterabsatz 1 Satz 2 Buchst. d, einen Feiertagszuschlag in Höhe von 135 v.H. erhalten, wenn die an den Feiertagen geleistete Arbeitszeit der nach § 9 Absatz 1 a zu ermittelnden Jahressollarbeitszeit hinzugerechnet wird. Das Nähere ist in der freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. in der einvernehmlichen Dienstvereinbarung zu regeln. Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 9 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der AN je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts seiner Entgeltgruppe und Stufe.

(3) ¹ Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ² Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Dreifache des tariflichen Stundenentgelts gem. Abs. 1 Satz 2. ³ Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag,

an dem die Rufbereitschaft beginnt.⁴ Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. 5 Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

- (4) Für die Berechnung des Entgelts für den Bereitschaftsdienst wird dieser mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet und entgolten.
- (5) ¹ Der AN, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage. ² Der AN, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage anteilig pro Stunde. ³ Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Wechselschichtzulage ist die Wechselschichtzulage des AN, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1) zu teilen.
- (6) ¹ Der AN, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage, wenn
- a) er nur deshalb kein ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil nach dem Schichtplan
 - aa) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
 - bb) der AN durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,
 - b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
 - c) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Protokollerklärung zu Abs. 6 Buchst. b und c:

¹ Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden.

² Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage anteilig pro Stunde. ³ Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Schichtzulage ist die Schichtzulage des AN, der ständig Schichtarbeit leistet, durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1) zu teilen.

- (7) ¹ Für die Höhe der Zulagen nach den Absätzen 5 und 6 gelten die §§ 3, 5 Nr. 1, und § 6 des Tarifvertrages betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 1. Juli 1981 sowie die §§ 1, 2 Nr. 1 und § 6 des Tarifvertrages zu § 24 Abs. 4 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 1981 in der jeweils geltenden Fassung entsprechend. ² § 24 Abs. 1 Nr. 1 findet entsprechende Anwendung.
- (8) Die Absätze 5 bis 7 gelten nicht für AN, die im Fahrdienst beschäftigt sind.

§ 12 Arbeitszeitkonto, Zeitbudgetkonto

- (1) ¹ Bei Einführung flexibler Arbeitszeitformen (insbes. Rahmenzeit, Arbeitszeitkorridor) in Verbindung mit oder bei der Faktorisierung von Entgelten ist für die davon betroffenen AN ein Arbeitszeitkonto einzurichten. ² Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit auch innerhalb eines Arbeitszeitkorridors (§ 9 Abs. 4) oder in einer Rahmenzeit (§ 9 Abs. 5) erbringen, wird parallel ein Zeitbudgetkonto geführt.
- (2) ¹ Auf das Arbeitszeitkonto gem. Abs. 1 Satz 1 können Zeiten, die bei der Anwendung des nach § 9 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes oder des Zeitraumes nach § 9 Abs. 4 Satz 2 als Zeitguthaben bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten gem. § 11 Abs. 1 sowie im Verhältnis 1:1 in Zeit faktorisierte Entgelte nach § 11 Abs. 1 Unterabs. 2, Rufbereitschaftsentgelte nach § 11 Abs. 3 sowie Bereitschaftsdienstentgelte nach § 11 Abs. 4 gebucht werden. ² Der Arbeitnehmer entscheidet sich schriftlich jeweils vor Eintritt in ein neues Kalenderjahr/ Wirtschaftsjahr, welche der in Satz 1 genannten Zeiten im folgenden Jahr auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (3) Bei der Einrichtung des Arbeitszeitkontos sind in der Betriebs-/ Dienstvereinbarung Regelungen unter Einhaltung folgender Grundsätze zu treffen:
- a) Das höchstmögliche Zeitguthaben darf 120 Stunden nicht überschreiten. Nicht vollbeschäftigte AN erhalten ein einvernehmlich angepasstes Arbeitszeitkonto. Überschreitet das Zeitguthaben einen Schwellenwert von 80 Stunden, sind Rückführungsschritte nach Abs. 4 Unterabs. 2 verpflichtend zu vereinbaren, die eine Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens vermeiden. Eine kurzzeitige Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens ist übergangsweise zulässig. Kommt die Rückführung nicht zustande, ist der AN im Falle der Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 5 Werktagen solange von der Arbeit freizustellen, bis sein Zeitguthaben unter einen Schwellenwert von max. 80 Stunden zurückgeführt ist.
 - b) Beim Ausgleich des Zeitguthabens sind die Grundsätze des § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entsprechend anzuwenden. Der Ausgleich von Zeitguthaben im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung ist möglich.
 - c) Bei einem aus dringenden betrieblichen Gründen notwendigen kurzfristigen Widerruf eines bereits genehmigten Zeitausgleiches werden dem Arbeitszeitkonto 10 % des widerrufenen Zeitausgleiches gutgeschrieben. Dieses gilt nicht für den Fall des Buchst. a Satz 5.
 - d) Während des Zeitausgleiches wird ein Arbeitstag, der durch den Freizeitausgleich ausgefallen ist, mit der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, beim Fehlen eines Dienstplanes mit dem nach Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 2, 2. Halbsatz BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) bzw. § 79 Abs. 1 Nr. 1, 2. Halbsatz LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg) durchschnittlich entfallenden Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet und mit dem Zeitguthaben verrechnet. Im Falle einer unver-

züglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Abs. 1 Satz 1) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

- e) Der AN ist ebenso wie der zuständige Vorgesetzte grundsätzlich monatlich über den Stand seines Arbeitszeitkontos zu unterrichten.
 - f) Für die Dauer des Freizeitausgleichs wird das Entgelt gemäß § 7 Abs. 3 weiter gezahlt.
 - g) Das gesammelte Zeitguthaben ist spätestens bis zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist dies nicht möglich, wird der finanzielle Gegenwert gem. § 11 Abs. 2 ausgeglichen.
- (4) ¹ Das über den Ausgleichszeitraum nach § 9 Abs. 1, Satz 2 parallel laufende Zeitbudgetkonto darf höchstens mit einer Zeitschuld von 10 Stunden bzw. mit einem Zeitguthaben bis zu 52 Stunden geführt werden. ² Das Zeitbudgetkonto soll grundsätzlich am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 9 Abs. 1 Satz 2 ausgeglichen sein. ³ Restguthaben unterliegen Abs. 2 Satz 1. ⁴ Für Zeitausgleiche vom Zeitbudgetkonto gilt Abs. 3 Buchst. d Satz 2 nicht. ⁵ Für das Zeitbudgetkonto - ebenso wie für das Arbeitszeitkonto - sind durch Betriebs-/Dienstvereinbarung Schwellenwerte für Zeitguthaben zu definieren, bei deren Erreichung der unmittelbare Vorgesetzte und, falls dies zu keiner Änderung führt, der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrates auf den Ausgleich hinzuwirken haben (Ampelfunktion).
- (5) ¹ Mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrates ist abweichend von der in Abs. 3 Buchst. a genannten Höchstgrenze die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos zulässig. ² In diesem Fall sind die Betriebsparteien verpflichtet, eine Insolvenzschutzregelung zu treffen.

Protokollerklärungen:

1. Vorhandene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.
2. Die Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto führt zu keiner Reduzierung des Urlaubsanspruches (§ 15).
3. Ein Langzeitkonto gem. § 12 Abs. 5 soll insbes. dazu dienen, eine längere Beurlaubung mit in der Regel mindestens 6 Monaten oder einen gleitenden Übergang in eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (u.a. durch Verkürzung der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses) zu ermöglichen.

§ 13

Erschwerniszuschläge

- (1) ¹ Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ² Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer, nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastigung oder
 - d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus dem Verzeichnis der außergewöhnlichen Arbeiten zu § 12 des Bezirkstarifvertrages zu § 23 BMT-G II über die Zahlung von Erschwerniszuschlägen vom 25. Oktober 1965 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) ¹ Wird ein AN durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 7 Abs. 3) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. ² Wird der AN infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 - seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) ¹ Nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der AN, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 5) von sechs Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss. ² Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld und dem nach Absatz 1 Satz 1 fortgezahlten Nettoarbeitsentgelt. ³ Er wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. ⁴ Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des AN kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. ⁵ Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der

Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige AN zugrunde zu legen.

- (3) ¹ Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Abs. 1) und der Krankengeldzuschuss (Abs. 2 Satz 1) längstens für die Dauer von 39 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt. ² Erstreckt sich eine Erkrankung unterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der AN im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. ³ Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch.
- (4) ¹ Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. ² Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt gewährt worden ist, zu dem der AN eine Rente aufgrund eigener Versicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i.V.m. § 8 SGB IX) aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gilt als Vorschuss auf die zustehenden Renten; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ³ Verzögert der AN schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlte Krankengeldzuschuss in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

§ 15 Erholungsurlaub

- (1) ¹ Der AN hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3). ² Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (2) ¹ Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des AN liegende Gründe dies rechtfertigen. ² Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³ Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴ Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (3) ¹ Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. ² Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

- (4) ¹ Der ständige Wechselschicht-AN sowie der ständige Schicht-AN, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschicht-AN ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub. ² Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftage- woche	bei der Sechstage- woche	im Urlaubsjahr
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

Protokollerklärung:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

³ Für den ständigen Wechselschicht- bzw. den ständigen Schicht-AN im Sinne des Satzes 1, der vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und entsprechend ununterbrochen weiterbeschäftigt wird, und der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Satz 5 entstanden ist, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. ⁴ Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ⁵ Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres. ⁶ Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht- oder Schichtarbeit zustehen.

- (5) Abs. 4 gilt nicht für den Fahrdienst.
- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der AN als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.
- (7) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 7 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 16 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- (1) Dem AN kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) aufgrund einer Betriebs-/ Dienstvereinbarung gewährt werden.
- (2) ¹ Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ² Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 17 Zuwendung, Urlaubsgeld, Sonderzahlung

- (1) ¹ Folgende Tarifverträge finden in ihrer jeweiligen Fassung entsprechende Anwendung, wenn nichts Abweichendes gemäß Abs. 2 bestimmt ist:
- Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 und
 - Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977.

² Im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 2 Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte sind Angestellte der Vergütungsgruppen X bis Vc mit AN der Entgeltgruppen 1 bis 7 vergleichbar.

- (2) Anstelle der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 gilt ab 1. November 2011 Folgendes:

In den Entgeltgruppen 1 bis 7 und F beträgt der Bemessungssatz 100 v.H.

In den Entgeltgruppen 8 bis 12 beträgt der Bemessungssatz 100 v.H. abzüglich 190,65 Euro, für das Jahr 2012 abzüglich 125,65 Euro, für das Jahr 2013 abzüglich 60,65 Euro, ab dem Jahr 2014 entfällt der Abzug.

In den Entgeltgruppen 13 bis 15 beträgt der Bemessungssatz 100 v.H. abzüglich 255,65 Euro, ab dem Jahr 2013 abzüglich 155,65 Euro, ab dem Jahr 2015 abzüglich 55,65 Euro."

- (3) Anstelle von Abs. 1 kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung folgende Regelung vereinbart werden:
- a) Der AN, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung. Diese bemisst sich nach dem Vom-Hundert-Satz entsprechend der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 in der jeweils geltenden Fassung, bezogen auf das dem AN im September zustehende Arbeitsentgelt; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen (§ 7 Abs. 5), Leistungsprämien (§ 7 Abs. 6) sowie besondere Zahlungen (§ 18 Abs. 1).
 - b) Die nach Buchst. a ermittelte Sonderzahlung wird um 20 Prozentpunkte erhöht, wenn der aus diesem Erhöhungsbetrag resultierende Teil insbesondere von dem zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung des AN im vorangegangenen Kalenderjahr/Wirtschaftsjahr abhängig gemacht ist. Einzelheiten werden in der Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt.
 - c) Der auf Buchst. a entfallende Teil der Sonderzahlung ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 7), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 14 Abs. 1 und 2) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 15) hat. Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Die Entgeltgruppe F ist bezüglich des Urlaubsgeldes den Entgeltgruppen 1 - 7 vergleichbar.

§ 18 Besondere Zahlungen

- (1) ¹ Dem AN kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 5) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. ² Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt.
- (2) ¹ Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte AN mindestens 6,65 Euro je Monat. ² Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der AN dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. ³ Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (3) ¹ Im Falle des Todes des AN kann ein Sterbegeld gezahlt werden. ² Voraussetzungen und Höhe des Sterbegeldes werden in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt.

§ 19 Zusatzversorgung

¹ Der AN hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (ATV-K) oder des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (ATV) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

² Andere betriebliche Zusatzversorgungsregelungen (z.B. Pensionskassen) bleiben unberührt.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹ Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der AN das 65. Lebensjahr vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen,
- c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, in dem festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer erwerbsgemindert ist.

² Im Falle von Satz 1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³ Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴ Verzögert der AN schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers (Satz 1 Buchst. d) das Gutachten eines Amtsarztes. ⁵ Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem AN das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) ¹ Im Falle der teilweisen Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. ² Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. ³ Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. ⁴ Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Satz 2 oder 3 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(3) ¹ Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ² In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) ¹ Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ² Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(5) Der Arbeitgeber und der AN sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 626 Abs. 1 und 2 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

(6) ¹ Nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt werden. ² Der Arbeitgeber kann nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von mehr als 15 Jahren das Arbeitsverhältnis zum Zweck der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn der AN dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzungen für seine Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. ³ Die Kündigung nach Unterabsatz 2 Satz 1 ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der AN vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen und geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von 20 Jahren beruht und der AN das 55. Lebensjahr vollendet hat.

⁴ Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ⁵ Lehnt der AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst (§ 20 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b).

(7) Befristung, Kündigung und Auflösungsvertrag bedürfen der Schriftform.

§ 21 Ausschlussfristen

¹ Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. ² Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

§ 22 Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

- a) der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987,
- b) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998.

(2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die einschlägigen Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 23 Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst

Besondere Bestimmungen für AN im Betriebs- und Verkehrsdienst - einschließlich Verkehrs- und Fahrmeister - (Fahrdienst) ergeben sich aus der Anlage 3.

Protokollerklärung:

AN in Werkstätten und Fahrausweisprüfer sind von den besonderen Regelungen für den Fahrdienst in § 9 Abs. 6, § 11 Abs. 8, § 15 Abs. 5 und von der Anlage 3 ausgenommen.

§ 24 Überleitung

Für AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bei einem Mitglied des KAV Baden-Württemberg beschäftigt sind, gilt folgendes:

(1) Zur Findung der Entgeltgruppen und -stufen gelten nachfolgende Regelungen:

1. Für die Entgeltgruppenfindung werden zugeordnet:

Entgeltgruppen neu	Vergütungsgruppen nach BAT	Lohngruppen nach BzLT Nr. 5G, BzLT Nr. 5F und Tarifvertrag über Sonderregelungen für Arbeiter im Fahrdienst kommunaler Betriebe vom 26.4.1996
15	I	
14	Ia	
13	Ib	
12	II	
11	III	
10	IVa	
9	IVb	
8	Vb	
7	Vc	7 (außer Fallgruppen Nrn. 2 und 3), 8, 8a und 9
6	VIb	6 (außer Fallgruppen Nrn. 2 und 3), 7 (nur Fallgruppen Nrn. 2 und 3) und 7a
5	VII	5 (außer Fallgruppen Nrn. 2 und 3), 6 (nur Fallgruppen Nrn. 2 und 3), 6a
4	VIII	3 (außer Fallgruppen Nrn. 2 - 4), 4, 4a, 5 (nur Fallgruppen Nrn. 2 und 3), 5 a LG F 2, F 2a, F 4
3	IX/Ixa	2, 2a, 3, (nur Fallgruppen Nrn. 2 - 4), 3a,
2	X	1/1a
1	neu	
F		LG F 1, F 1a, F 3

2. AN, die sich in einem Bewährungs- bzw. Tätigkeitsaufstieg befinden, werden vor der tabellarischen Überleitung fiktiv der Lohn- oder Vergütungsgruppe zugeordnet, die sie nach dem Aufstieg erreicht hätten. AN, die sich in einer Vergütungsgruppe mit Vergütungsgruppenzulagenregelung befinden, werden vor der tabellarischen Überleitung fiktiv der über ihrer Vergütungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe zugeordnet. Für diese fiktive Lohn-/ Vergütungsgruppe wird die entsprechende Entgeltgruppe der Nr. 1 entnommen.

3. Fahrer, die vom Geltungsbereich der bezirklichen Tarifverträge für das Fahrdienstpersonal der kommunalen Nahverkehrsbetriebe BW (Bezirkszusatztarifvertrag Nr. 3 zum BMT-G II, Bezirkslohnvertrag Nr. 5F, Zusatztarifvertrag zum Bezirkslohnvertrag Nr. 5 F, Tarifvertrag über Sonderregelungen für

Arbeiter im Fahrdienst kommunaler Betriebe) erfasst sind, werden in die Entgeltgruppe F übergeleitet.

4. Die Stufenzuordnung für die nach den Nummern 1 bis 3 überzuleitenden AN geschieht in die Stufe der Entgeltgruppe, die unmittelbar unter der Stufe liegt, deren Betrag die bisherigen Bezüge - vor Anwendung der Nr. 2 - erreicht; mindestens in die 1. Stufe. Erreicht auch der Betrag der Endstufe nicht die bisherigen Bezüge, wird in die Endstufe übergeleitet.

Die bisherigen Bezüge beinhalten:

- a) bei Arbeiterinnen/Arbeitern:
 - Monatstabellenlohn (§ 67 Nr. 26a BMT-G)
 - Fahrdienstzuschlag (§ 5 BzLT Nr. 5F BW, § 6 TV über Sonderregelungen für Arbeiter im Fahrdienst),
 - Einmannzuschlag (§ 3 BZ Nr. 3 BMT-G),
- b) bei Angestellten:

Grundvergütung, Allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen für Angestellte, Funktionszulagen (z.B. Meisterzulage), Ortszuschlag Stufe 1 oder 2.

5. Erreicht die nach Nr. 4 ermittelte Stufe der Entgeltgruppe die bisherigen Bezüge nicht, erhält der AN den Differenzbetrag zu seinen bisherigen Bezügen (Nr. 4 Satz 3) als persönliche monatliche Zulage. Die persönliche monatliche Zulage verändert sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie der jeweils gültige Monatstabellenlohn der Lohngruppe 5 Stufe 1 für den Bereich der VKA. Bei Erreichen des Anspruchs auf die nächste Stufe sowie bei einer Höhergruppierung wird jeweils 1/3 des Steigerungsbetrages auf die persönliche Zulage angerechnet.

Protokollerklärung zu § 24 Abs. 1 Nr. 5:

Die persönliche Zulage erhöht sich ab 1. März 2014 um 3,3 v.H., ab 1. März 2015 um weitere 2,4 v.H.

6. Die persönliche monatliche Zulage gemäß Nr. 5 ist Bestandteil des Entgeltes gemäß § 7.
7. Aufgrund einer einzelvertraglichen Absprache kann die monatliche persönliche Zulage kapitalisiert abgefunden werden.
8. Nach der Stufenzuordnung (Nr. 4 Sätze 1 und 2) verbleibt der AN ungeachtet seiner Betriebszugehörigkeit in den Stufen

1 bis 3 mindestens 3 Jahre,
4 und 5 mindestens 4 Jahre.

§ 6 Abs. 2 Sätze 3 und 4 bleiben unberührt.

- (2) ¹ Kinderbezogene Entgelte im Ortszuschlag für Angestellte bzw. Sozialzuschläge für Arbeiterinnen/Arbeiter werden mit folgenden Maßgaben weitergezahlt:
- ² Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWV berücksichtigte Kinder, die zu diesem Zeitpunkt jünger als 16 Jahre sind, werden die Kinderbestandteile nach Maßgabe der Anspruchsvoraussetzungen des BAT bzw. BMT-G in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung längstens bis zum Erreichen des 20. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortgezahlt.
- ³ Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWV berücksichtigte Kinder, die zu diesem Zeitpunkt 16 Jahre und älter sind, werden die Kinderbestandteile nach Maßgabe der Anspruchsvoraussetzungen des BAT bzw. BMT-G in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung längstens bis zum Erreichen des 25. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortgezahlt.
- ⁴ Aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung können die kinderbezogenen Entgeltbestandteile abgefunden werden.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die persönliche Zulage nach § 24 Abs. 2 erhöht sich ab 1. Januar 2009 um 2,8 v.H. Ob und inwieweit eine Fortschreibung der persönlichen Zulage in der Zukunft erfolgt, bleibt den anstehenden Tarifverhandlungen zur Überarbeitung des BzTV-N BW vorbehalten.

Soweit in Betrieben im Jahr 2008 eine Erhöhung um mehr als 3,1 v.H. durchgeführt wurde, wird der 3,1 Prozentpunkte übersteigende Erhöhungssatz auf den Erhöhungssatz von 2,8 v.H. für das Jahr 2009 angerechnet. Eine Rückforderung für Zahlungen für 2008 unterbleibt.

- (3) Für AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWV bereits Leistungen aus § 16 Anlage 1 zum BMT-G - ggf. in Verbindung mit § 2 BzTV Nr. 3 BW - erhalten, gelten die § 16 Anlage 1 zum BMT-G und § 2 BzTV Nr. 3 BW entsprechend fort.
- (4) Vorarbeiter/Vorhandwerker, die bis zur Anwendung dieses Tarifvertrages eine Vorarbeiter-/Vorhandwerkerzulage erhalten haben und deren entsprechende Zulage sich gem. § 6 Abs. 4 ggf. vermindert hat, erhalten die Differenz zwischen dem Betrag der Vorarbeiter-/Vorhandwerkerzulage am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages und dem jeweiligen Betrag gem. § 6 Abs. 4 als Besitzstand solange weiter, wie ihre Bestellung als Vorarbeiter/Vorhandwerker andauert.

§ 25 Übergangsregelungen

I.

1. Zu § 7 Abs. 1:
Verkehrsmeister/Fahrmeister, die am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine monatliche Zulage gem. Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt B Unterabs. 1 SR 2u/BAT bekommen, erhalten eine mtl. Zulage von 107,37 Euro als dynamische Besitzstandszulage weiter, solange sie die Voraussetzungen der Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt B Unterabs. 1 SR 2u/BAT erfüllen. Für die Zulage gilt § 26 Abs. 4 Satz 1 als Maßgabe.

2. Zu § 7 Abs. 5:
Die bezirkliche Regelung über Leistungszulagen (§ 5 BzLT Nr. 5G BW) bleibt unberührt.
3. Zu § 9 Abs. 1:
AN, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages aufgrund des Abschnitts II Nr. 5 Tarifvertrag vom 23. August 1995 betr. die Anwendung der Anlage 1 zum BMT-G auf Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben um eine Stunde ermäßigt ist, bleibt diese Arbeitszeit abweichend von § 9 Abs. 1 für die Dauer der Beschäftigung im Fahrdienst desselben Unternehmens/Betriebes erhalten.
4. Zu § 16, § 18 und § 11 Anlage 3
Bis zum evtl. Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung über
 - a) die Arbeitsbefreiung nach § 16 Abs. 1,
 - b) ein Jubiläumsgeld nach § 18 Abs. 1,
 - c) eine Fehlgeldentschädigung im Sinne des § 11 Anlage 3gelten die in dem jeweiligen Betrieb zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltenden Bestimmungen fort
5. Zu § 14 Abs. 2 Unterabs. 2:
Für Arbeitnehmer, die am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und zu diesem Zeitpunkt bei einem Unternehmen beschäftigt werden, auf das dieser Tarifvertrag Anwendung findet, kann betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden.
6. Zu § 20 Abs. 4 und 6:
Für die Anwendung sind die bisher nach den Vorschriften des BAT bzw. BMT-G anerkannten Beschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeit nach § 5 Abs. 1 zu berücksichtigen.

II.

Durch einzelvertragliche Vereinbarung können geeignete Regelungen abgeltbar gemacht werden.

§ 26 Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2016, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2004, schriftlich gekündigt werden: § 7 Abs. 5 und 6, § 9 Abs. 4 und 5, § 12 und § 17. Im Falle der Kündigung dieses Tarifvertrages wird die Nachwirkung für die Bestimmung des neu gefassten § 17 Absatz 2 ausgeschlossen.

(3a) Abweichend von Abs. 2 kann die Anlage 1 (Entgeltordnung) mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2021, schriftlich gekündigt werden.

(4) Die Entgelte (§ 7 Abs. 1) verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Tabellenentgelt der Anlage A des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 für den Bereich der VKA verändert. Bei Veränderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TVöD) erfolgt eine entsprechende Anpassung des § 9 Absatz 1.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Bei Entgeltverhandlungen und Verhandlungen über Veränderungen des § 6 Absatz 1 TVöD gehören die Nahverkehrsunternehmen zum Tarifverbund des öffentlichen Dienstes, ohne dass es einer besonderen Kündigung der Monatsentgelttabelle bzw. des § 9 Abs. 1 bedarf.

Die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages befinden sich in diesen Fällen jeweils in dem Rechtszustand, wie er sich zwischen den Tarifvertragsparteien des TVöD darstellt.

(4a) Die Bestimmung des Absatzes 4 kann schriftlich frühestens mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum 31. Oktober 2014 gekündigt werden. Macht eine Seite von diesem Kündigungsrecht Gebrauch, so ist die jeweils andere Seite berechtigt, den gesamten Tarifvertrag zu demselben Termin zu kündigen.

(5) ¹ Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei drohendem Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit oder drohendem Verlust von Leistungen bei einem oder mehreren Unternehmen bzw. in vergleichbaren Fällen gravierender Veränderungen der Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. ² In diesen Fällen werden die Tarifvertragsparteien insbesondere aus ursächlichen Veränderungen der Marktsituation die notwendigen Folgerungen im Sinne einer zielgerichteten Fortschreibung dieses Tarifvertrages ableiten, damit die Hauptanliegen (Sicherung des Geschäftes und der öffentlichen Arbeitsplätze) unverändert verfolgt werden können.

(6) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ebenfalls während der Laufzeit des Tarifvertrages Verhandlungen aufzunehmen, wenn die zu erwartende Wettbewerbssituation nicht eintritt oder die öffentlichen Personennahverkehrsbetriebe wettbewerbsfähig sind.

Anlage 1

zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BzTV-N BW) vom 13. November 2001 Eingruppierung von Arbeitnehmer/-innen in Nahverkehrsbetrieben

Vorbemerkungen

Vorbemerkung 1: Anrechnungsklausel

Bei Höhergruppierungen aufgrund dieser Entgeltordnung werden z.B. persönliche Zulagen, Funktionszulagen und Jahresprämien, die außertariflich als Ersatz oder im Vorgriff auf eine mögliche Höhergruppierung gewährt werden, angerechnet.

Diese Leistungen werden gegebenenfalls auf den sich jeweils ergebenden Höhergruppierungsgewinn angerechnet. Im Zweifel ist die Anrechnung im Einzelfall zu prüfen. Das Recht zum Widerruf, zur Kündigung oder zur Einstellung dieser Leistungen wird hierdurch nicht berührt.

Nicht angerechnet werden vor allem

- die persönlichen Zulagen aus der Überleitung in den BzTV-N
- die Handwerker-Leistungszulage
- Schichtzulagen
- Schmutzzulagen
- Vorarbeiterzulagen
- Überstundenzulagen
- Projektzulagen
- anlassbezogene Einmalprämien
- Funktionszulagen, die nicht auf Grund der Entgeltordnung Ursache einer Höhergruppierung waren/sind.

Vorbemerkung 2:

I.

¹Eine abgeschlossene **Hochschulbildung** liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss einer Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien oder der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

II.

¹Eine abgeschlossene **wissenschaftliche Hochschulbildung** liegt vor, wenn das Studium

- a) an einer Universität, pädagogischen Hochschule oder an einer nach Landesrecht anerkannten staatlichen Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder
- b) mit einer Masterprüfung beendet wurde.

²Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. ³Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satz 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. ⁴Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. ⁵Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁶Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Vorbemerkung 3:

Befriedungsmechanismus bei Meinungsverschiedenheiten über Eingruppierungen

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates/des Personalrates.

Für Streitfälle bei Eingruppierungsentscheidungen wird eine betriebliche Kommission (innerhalb von 20 Arbeitstagen) gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. Sie umfasst höchstens vier Mitglieder. Die betriebliche Kommission berät über Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat/Personalrat und Arbeitgeber bei Eingruppierungsentscheidungen des Arbeitgebers und unterbreitet innerhalb von 15 Arbeitstagen nach der letzten Sitzung dem Arbeitgeber einen Vorschlag. Dieser entscheidet dann innerhalb von 10 Arbeitstagen abschließend über die Eingruppierung.

Entgeltgruppe 1

1. Arbeitnehmer mit einfachsten Tätigkeiten

Ausschließlichkeitskatalog:

- 1.1. Tätigkeiten als Automatenauffüller
- 1.2. Tätigkeiten in der Gebäude- und/oder Fahrzeugreinigung
- 1.3. Tätigkeiten als Küchenhilfe (z.B. Spülen, Zutragen von Speisen und Getränken, Spülhilfen)
- 1.4. Persönliche Hilfstätigkeiten (z.B. Tragen von Gepäck)
- 1.5. Reinigungskräfte, soweit nicht höher eingruppiert

Protokollerklärung:

Von den Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch einvernehmliche Dienstvereinbarung Tätigkeitsmerkmale im Ausschließlichkeitskatalog festgelegt werden, insbesondere um ausgelagerte/outgesourcte Leistungen zurückzuholen oder die Auslagerung/das Outsourcing von Leistungen zu verhindern.

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung einer Einigungsstelle vor.

Entgeltgruppe 2

2. Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten

(Einfache Tätigkeiten sind vorwiegend mechanische Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern. Einarbeitung setzt die Vermittlung und Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten voraus, um die Tätigkeiten sach- und fachgerecht ausüben zu können).

Beispiele:

- 2.1 Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 1 mit zusätzlichen Anforderungen
- 2.2. Tätigkeiten als Bote
- 2.3 Einfache Bürotätigkeiten (wie Führen von einfachen Listen, Mithilfe bei der Postabfertigung, Registratur, Fotokopieren)
- 2.4 Hilfskräfte
- 2.5 Tätigkeiten in der Wagenreinigung ohne Fahrertätigkeit
- 2.6 Reinigungskräfte, die Reinigungsarbeiten verrichten, die mit einer über das Bearbeiten nach Entgeltgruppe 1 übliche Maß hinausgehenden Arbeitsbeanspruchung verbunden sind, z.B. Reinigung von Werkstätten, großen betrieblichen Sanitäreinrichtungen einschließlich Wasch- und Duschräumen.

Entgeltgruppe 3

3. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern

Beispiele:

- 3.1 Tätigkeiten als Fahrausweisprüfer, beschränkt auf die eigentliche Prüfung
- 3.2 Tätigkeiten als Gabelstaplerfahrer
- 3.3 Tätigkeiten als Bauhelfer
- 3.4 Tätigkeiten als Hilfshandwerker
- 3.5 Tätigkeiten als Materialausgeber
- 3.6 Tätigkeiten als Messgehilfe
- 3.7 Tätigkeiten als Pförtner bzw. Wächter
- 3.8 Tätigkeiten als Telefonist
- 3.9 Wagenreiniger mit innerbetrieblicher Fahrerlaubnis, die auch mit dem Rangieren der Busse und/oder Bahnen innerhalb des Betriebshofes betraut werden
- 3.10 Kantinenpersonal/Küchenpersonal
- 3.11 Lager- und Magazinmitarbeiter ohne spezielle Materialkenntnisse bzw. Lagerhaltungskennnisse
- 3.12 Haltestellenreiniger

Entgeltgruppe 4

4.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und entsprechenden Tätigkeiten

4.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Gesetzen, Tarifbestimmungen usw. im Rahmen der auszuübenden Tätigkeiten).

4.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 4.1 und 4.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele:

4.3.1 Tätigkeiten als Fahrausweisverkäufer

4.3.2 Tätigkeiten als Schreiberkraft

4.3.3 Fahrausweisprüfer mit weiteren entsprechenden Tätigkeiten über die eigentliche Prüfung hinaus

4.3.4 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen soweit nicht höher eingruppiert

4.3.5 Tätigkeiten als Gleisbauarbeiter/Gleiswerker

4.3.6 Tätigkeiten als angelernte Handwerker

4.3.7 Tankdienste mit Zusatzaufgaben

4.3.8 Lagermitarbeiter mit speziellen Lagerhaltungskennnissen

4.3.9 Arbeitnehmer, die alle anfallenden Reinigungsarbeiten am Fahrzeug ausführen, mit Fahrerlaubnis zur Überführung von Fahrzeugen im öffentlichen Verkehr

4.3.10 Arbeitnehmer, die kleine Kantinen führen mit Verkauf und Kassenverantwortung

Entgeltgruppe 5

5.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

5.1.1 Tätigkeiten als Sachbearbeiter in einem Ausbildungsberuf

5.1.2 Arbeitnehmer als Restaurantfachmann/frau mit abgeschlossener Berufsausbildung

5.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach).

Beispiele:

5.2.1 Fahren und Bedienen von Spezialfahrzeugen (wie Kraftfahrzeugen mit komplizierten Arbeitsmaschinen)

5.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 5.1 und 5.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele:

5.3.1 Fahren von Kraftfahrzeugen der Fahrerlaubnisklassen C, C1, D, D1, CE, C1E, DE, D1E

5.3.2 Lager- und Magazinarbeiter mit Materialkenntnissen, die für die Materialausgabe und Materialrückgabe verantwortlich sind, eingehende Lieferungen annehmen und auf Richtigkeit, Güte und etwaige Beschädigungen prüfen, die Bestände überwachen und rechtzeitig Lagerartikel bestellen.

5.3.3 Arbeitnehmer, die Kantinen führen mit selbthergestellten warmen und kalten Speisen mit Verkauf und Kassenverantwortung

5.3.4 Arbeitnehmer als Sachbearbeiter und/oder Verkaufsberater in Kundencentern

5.3.5 Hausmeister ohne Lehrberuf

5.3.6 Arbeitnehmer, die als Schichtführer in der Fahrzeugreinigung mit allen anfallenden Tätigkeiten betraut sind.

Entgeltgruppe 6

6.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die hochwertige Tätigkeiten ausüben.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitnehmern üblicherweise verlangt werden kann).

Beispiele:

- 6.1.1 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung, die elektrische und/oder elektronische Schalt- und Fernwirkanlagen sowie schwierige Schutz-, Steuer-, Mess- und Regeleinrichtungen selbständig erstellen oder selbständig instand setzen und unterhalten.
- 6.1.2 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung, die schwierige Instandsetzungsarbeiten an Funk-, Fernsprech- oder sonstigen Spezialgeräten ausführen, wobei sie auch Fehler durch eigene hochfrequenztechnische oder gleich schwierige Messungen selbst eingrenzen.
- 6.1.3 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung im Karosseriebau, denen schwierige Ausstattungs- und Instandsetzungsarbeiten zur selbständigen Erledigung übertragen werden
- 6.1.4 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung, denen schwierige Ausstattungs-, Instandsetzungs- oder Prüfarbeiten an Kraftfahrzeugen, Schienenfahrzeugen, haustechnischen Gewerken oder Elektroinstallationen zur selbständigen Erledigung übertragen werden.
- 6.1.5 Facharbeiter und Handwerker mit gültigem Schweißepass EN 287 oder vergleichbaren Prüfungen, die schwierige Schweißarbeiten selbständig ausführen.
- 6.1.6 Facharbeiter und Handwerker, die schwierige elektrische/elektronische oder mechanische Baugruppen oder Komponenten selbständig herstellen oder an diesen Instandsetzungsarbeiten oder Wartungsarbeiten selbständig durchführen
- 6.1.7 Facharbeiter und Handwerker als Netzwärter
- 6.1.8 Köche, die selbständig arbeiten
- 6.1.9 Fachkräfte für Lagerlogistik mit hochwertigen Tätigkeiten
- 6.1.10 Gärtner mit schwierigen Tätigkeiten

6.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern.

(Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen).

Beispiele:

- 6.2.1 Arbeitnehmer als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Berufsausbildung und vielschichtig strukturiertem Aufgabengebiet
- 6.2.2 Arbeitnehmer als Buchhalter (Debitoren/Kreditoren/Sachkonten)
- 6.2.3 Arbeitnehmer als Sachbearbeiter (z.B. Einkauf, Liegenschaftswesen, Mahnwesen, Forderungsmanagement, Beschwerdemanagement, Abonnementverwaltung)
- 6.2.4 Sekretärinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung und einschlägigen Vorkenntnissen
- 6.2.5 Arbeitnehmer als Verkaufsberater mit besonderen Kenntnissen und Aufgaben

6.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 6.1 und 6.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiel:

- 6.3.1 Arbeitnehmer, die die Fahrerlaubnis Klasse C oder CE (über 7,5 t) besitzen als Fahrer von Sonderfahrzeugen mit komplizierten Steuerungen oder LKW mit Anhänger, wie z.B. Turmwagen, Saugwagenfahrzeuge mit Ladekränen oder Anhängern, Schwertransporter, Gefahrguttransporter (mit Zusatzführerschein) und deren Sondereinrichtungen bedienen.

Entgeltgruppe 7

7.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die besonders hochwertige Tätigkeiten ausüben.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern).

Beispiele:

- 7.1.1 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung, die aufgrund zusätzlicher Ausbildung selbständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs- und Reparaturarbeiten an elektronischen Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Zugortungs- und Zuginformationsanlagen, an Fernsprech-, Fernseh- und Funkanlagen großer Ausdehnung und wechselnder Systeme oder an haustechnischen Gewerken oder Elektroinstallationen durchführen.
- 7.1.2 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung mit zusätzlicher Ausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, die selbständig und verantwortlich Instandhaltungen, Schaltungen nach vorgegebenen Schaltunterlagen, Störungserkennung, besondere Mess- und Prüfaufgaben an Zugsicherungs- oder Signalanlagen des Schienenverkehrsnetzes durchführen und Arbeitnehmer mit zusätzlicher Qualifikation beaufsichtigen.
- 7.1.3 Facharbeiter und Handwerker mit einschlägiger Berufsausbildung, die aufgrund einer zusätzlichen Ausbildung selbständig und verantwortlich an Prozessrechnern oder an speicherprogrammierbaren Steuerungs- und Regelanlagen Wartungs- und Reparaturarbeiten und Änderungsdienste in Datensätzen nach technisch vorgegebenen Parametern durchführen.
- 7.1.4 Facharbeiter und Handwerker mit gültigem Schweißpass EN 287 oder vergleichbaren Prüfungen, die besonders schwierige Schweißarbeiten selbständig ausführen
- 7.1.5 Köche mit speziellen Kenntnissen und besonderer Verantwortung
- 7.1.6 Facharbeiter und Handwerker, die selbständig und eigenverantwortlich Inspektionen, Wartungen, Entstörungen und Mängelbeseitigungen an den sicherungstechnischen Einrichtungen der Gleisanlagen nach § 57 BOSTrab vornehmen
- 7.1.7 Gärtner mit zusätzlicher Spezialausbildung, die eigenverantwortlich besonders schwierige Arbeiten selbständig ausführen
- 7.1.8 Facharbeiter und Handwerker, die schwierige elektrische/-elektronische oder mechanische Baugruppen oder Komponenten selbständig herstellen oder an diesen Instandsetzungsarbeiten

oder Wartungsarbeiten selbständig durchführen und dabei mit schwierigen Messmitteln oder mit schwierigen Verbindungstechniken arbeiten

- 7.1.9 Facharbeiter und Handwerker, die als Stellwerker und Netzwärter tätig sind
- 7.1.10 Facharbeiter und Handwerker, die beschädigte wesentliche Teile von großflächigen Verglasungen an Schienenfahrzeugen oder Omnibussen unter Einsatz unterschiedlicher Montagetechniken selbständig richten, wenn deren genaues Ausrichten ein hohes Maß an Fachkönnen erfordert und die hierfür erforderliche Fachqualifikation (spezielle Klebeausbildung) vorliegt
- 7.1.11 Facharbeiter und Handwerker, die mit unterschiedlichsten Werkstoffen (Holz, Glas und Kunststoff,.....) schwierig herzustellende Einzelteile / Modelle / Gerüste / Hilfskonstruktionen selbständig planen und konstruieren. Sie fertigen diese an und bauen sie auf.

7.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern.

Beispiele:

- 7.2.1 Tätigkeiten als Verkehrsmeister (auch wenn sie als Stellwerker mit Stellwerkerprüfung alleinverantwortlich tätig sind)
- 7.2.2 Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten
- 7.2.3 Tätigkeiten als Buchhalter in der Anlagenbuchhaltung
- 7.2.4 Sachbearbeiter, die sich durch das Maß ihrer Selbständigkeit und besondere Kenntnisse oder Aufgaben aus der Fallgruppe 6.2.3 herausheben
- 7.2.5 Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie die Ausbildereignungsprüfung haben und die in ihrem erlernten oder einem verwandten Fach überwiegend als Ausbilder im Sinne der Ausbilder-Eignungsverordnung tätig sind.
- 7.2.6 Hausmeister mit Handwerker Ausbildung in komplexen Liegenschaften und mit komplexen Aufgaben
- 7.2.7 Sekretärinnen der Fallgruppe 6.2.4. mit schwierigen Sachbearbeiteraufgaben oder Assistenzfunktionen

7.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 7.1 und 7.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 8

8.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die besonders hochwertige Tätigkeiten ausüben, welche jeweils besondere Spezialkenntnisse erfordern.

Beispiele

- 8.1.1 Facharbeiter und Handwerker sowie Angehörige anderer anerkannter Ausbildungsberufe, die eine ordnungsgemäß abgeschlossene Berufsausbildung durch Zeugnisse nachgewiesen haben und die in ihrem erlernten oder einem verwandten Fach als Ausbilder im Sinne der Ausbilder-Eignungsverordnung tätig und in zentralen Ausbildungsstätten eingesetzt sind.
- 8.1.2 Facharbeiter und Handwerker als technisches Zugsicherungspersonal, die aufgrund der dafür vorgeschriebenen zusätzlichen Ausbildung und Prüfung befugt sind, als Betriebsbedienstete im Sinne der BOStrab Arbeiten und Prüfungen an Anlagen, die die Sicherheit des Zugbetriebes beeinflussen können, ohne Einschränkungen durchzuführen oder zu beaufsichtigen.
- 8.1.3 Facharbeiter und Handwerker, die in Omnibussen, Schienenfahrzeugen oder entsprechend komplizierten Sonderfahrzeugen (z.B. Hochdruckspülfahrzeuge, Müllfahrzeuge) selbständig Fehler an Steuer- und Regeleinrichtungen von pneumatischen oder hydraulisch-pneumatischen Bremsanlagen feststellen oder diese Steuer- und Regeleinrichtungen selbständig instand setzen oder überprüfen, wenn sie die entsprechende Spezialbremsenausbildung besitzen.
- 8.1.4 Facharbeiter und Handwerker, die in einem amtlich anerkannten Reparaturbetrieb Hauptuntersuchungen nach BOStrab, Untersuchungen im Sinne von § 29 StVZO abschließend verantwortlich durchführen, wenn sie die entsprechende Spezialausbildung besitzen.
- 8.1.5 Facharbeiter und Handwerker, die besonders schwierige elektrische/elektronische oder mechanische Baugruppen oder Komponenten selbständig herstellen oder an diesen oder an Fahrausweisautomaten, Instandsetzungsarbeiten oder Wartungsarbeiten selbständig durchführen und dabei mit besonders schwierigen Messmitteln oder mit besonders schwierigen Verbindungstechniken arbeiten.

- 8.1.6 Facharbeiter und Handwerker mit gültiger Zulassung nach einem Regelwerk für Schienenbahnen zum Oberbauschweißer in den Verfahren Gießschmelzschweißen Schweißungen mit Kurzvorwärmung (lückenloses Verschweißen von Gleisen) (Aluminothermisches Schienenstoßschweißen) und/oder elektrisches Schweißen „Oberbau – Elektrisches Verbindungsschweißen“ Auftragsschweißen.
- 8.1.7 Facharbeiter und Handwerker, die durch Gewalteinwirkung beschädigte wesentliche Teile des Fahrwerks und des Aufbaus von Straßenbahnfahrzeugen, Omnibussen, O-Bussen und sonstigen Fahrzeugen, sowie durch Gewalteinwirkung beschädigte Spezialaufbauten von Fahrzeugen selbständig richten. Bei den Richtarbeiten am Aufbau oder bei Arbeiten an der Verglasung ist jedoch Voraussetzung, dass es sich hierbei um besonders schwierig herzustellende Einzelteile handelt oder um sehr große Flächen, deren genaues Ausrichten ein hohes Maß an Fachkönnen erfordert.
- 8.1.8 Facharbeiter und Handwerker, die eigenverantwortlich Inspektionen nach BOStrab, Wartung, Entstörung und Mängelbeseitigung an den sicherheitstechnischen Einrichtungen der Weiche vornehmen.
- 8.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern.**

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach).

Beispiele:

- 8.2.1 Tätigkeiten als Bilanzbuchhalter
- 8.2.2 Tätigkeiten als Fahrlehrer
- 8.2.3 Handwerks- und Industriemeister mit entsprechender Tätigkeit
- 8.2.4 Handwerks- und Industriemeister, wenn sie zum Leiter einer Meisterei bestellt werden und dort Arbeitnehmer zu beaufsichtigen haben.

Protokollerklärung:

Diese Handwerks- und Industriemeister erhalten die Zulage nach § 6 Absatz 4.

- 8.2.5 Verkehrsmeister, die das Fahrpersonal schulen
 - 8.2.6 Verkehrsmeister in komplexen Verkehrsbetrieben nach zweijähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 7.2.1. Komplexe Verkehrsbetriebe sind Verkehrsbetriebe mit mehreren Betriebszweigen (mindestens Bus und Stadtbahn/Straßenbahn), bei denen der Schienenverkehr unter Zugsicherung erfolgt.
 - 8.2.7 Fahr- und Dienstplaner mit mehrjährigen Erfahrungen (mindestens zwei Jahre) im Fahrdienst und Beherrschung der einschlägigen Systeme.
 - 8.2.8 Staatlich geprüfte Techniker mit besonders schwierigen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.
 - 8.2.9 Hausmeister der Fallgruppe 7.2.6, wenn ihnen zusätzlich mindestens zwei AN dauerhaft unterstellt sind.
 - 8.2.10 Sachbearbeiter der Fallgruppe 7.2.4, die sich aus dieser Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit ihres Aufgabengebiets herausheben.
 - 8.2.11 Verkehrsmeister in komplexen Verkehrsbetrieben (siehe 8.2.6) in großen Leitstellen mit mehreren Bedienplätzen und verschiedenen Verkehrsträgern (mindestens Bus und Straßenbahn/Stadtbahn) nach zweijähriger Tätigkeit als Verkehrsmeister unter Anrechnung von Ausbildungszeiten und Einarbeitungszeiten.
- 8.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 8.1 und 8.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Entgeltgruppe 9

- 9.1 Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8.1 oder 8.2 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind.**

Protokollerklärung zu EG 9.1:

Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass auch Facharbeiter und Handwerker bei Erfüllung der geforderten Voraussetzungen in diese Entgelt- und Fallgruppe eingruppiert werden können, hierfür aber nur absolute „Spitzenkräfte“ im Einzelfall in Betracht kommen.

- 9.2 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Hochschulausbildung oder Bachelor-Abschluss und entsprechenden Tätigkeiten.**

- 9.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 9.1 und 9.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Beispiele:

- 9.3.1 Beschäftigte mit Tätigkeiten in der DV-Organisation, Systemadministration, Netzwerktechnik, Anwendungsprogrammierung und Anwendungsbetreuung.

Protokollerklärung zu 9.3.1:

Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen Kenntnisse und Fertigkeiten voraus, wie sie durch ein abgeschlossenes Informatikstudium vermittelt werden.

- 9.3.2 Handwerks-, Küchen- und Industriemeister sowie staatlich geprüfte Techniker mit fachlicher und disziplinarischer Weisungsbefugnis, wenn sie zum Leiter eines eigenständigen Arbeitsbereichs ausdrücklich bestellt werden und dort Arbeitnehmer zu beaufsichtigen haben.

Entgeltgruppe 10

- 10.1 Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9.2 herausheben.**
- 10.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen dem Obersatz zu 10.1 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Beispiele:

- 10.2.1 Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten in der DV-Organisation, Systemadministration, Netzwerktechnik, Anwendungsprogrammierung und Anwendungsbetreuung.
- 10.2.2 Kostenrechnungen, Kostenanalysen, Kalkulationen und Wirtschaftlichkeitsberechnungen
- 10.2.3 Tätigkeit als bestellter Leiter einer größeren in sich untergliederten Organisationseinheit mit mehr als einer Vorarbeitergruppe in einem wichtigen Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker, Handwerks- oder Industriemeister) oder entsprechende Kenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind. Sie tragen Verantwortung für Personal, Maschinen, Material und Betriebsmittel, die sie nach Kriterien der Wirtschaftlichkeit und nach Zeitplänen organisieren und verbessern. Sie wirken bei der Budgetplanung mit, überwachen und überprüfen Kostenentwicklungen, ermitteln Ursachen für Abweichungen und schlagen Qualifikations- und Fördermaßnahmen für ihre Mitarbeiter vor. Sie stellen die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen sicher.

Entgeltgruppe 11

- 11.1 Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10.1 herausheben.**
- 11.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 11.1 gleichwertig sind.**

Beispiele

- 11.1. Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 10.2.3 deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.
- 11.2.1 Beschäftigte mit besonders schwierige Tätigkeiten in der DV-Organisation, Systemadministration, Netzwerktechnik, Anwendungsprogrammierung und Anwendungsbetreuung.
- 11.2.2 Ermittlung von bereichsübergreifenden Vergleichszahlen, Soll-/Ist-Vergleich und Abweichungsanalysen.

Entgeltgruppe 12

- 12.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder Master-Abschluss und entsprechenden Tätigkeiten.**
- 12.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Entgeltgruppe 13

- 13.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder Master-Abschluss und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12.1 herausheben.**
- 13.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Entgeltgruppe 14

- 14.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder Master-Abschluss und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13.1 herausheben.**
- 14.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Entgeltgruppe 15

- 15.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder Master-Abschluss und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 14.1 herausheben.**
- 15.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.**

Entgeltgruppe F

Obus-, Omnibus-, Straßenbahn, Stadtbahn, Zahnradbahn, Seilbahn- und U-Bahn-Fahrer/in

Protokollerklärung zu F:

Fahrer/innen, die regelmäßig zusätzliche Tätigkeiten wie Leitstellenaufgaben oder Verkehrsmeistertätigkeiten oder andere gleichwertige Tätigkeiten ausüben, erhalten eine Zulage von 150,-- Euro.

Monatsentgelttabelle

Tabelle der Entgeltgruppen

Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg (BzTV-N BW)

- Beträge in Euro -

gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015

Entgelt- gruppen	Stufe	1	2	3	4	5	6
	Stufenzu- gehörigkeit	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	
1		1.821,48	1.821,48	1.821,48	1.821,48	1.821,48	1.821,48
2		1.950,21	2.001,73	2.053,25	2.104,72	2.156,23	2.207,74
3		2.078,98	2.130,48	2.181,98	2.233,49	2.284,99	2.336,51
4		2.143,36	2.220,60	2.310,71	2.400,88	2.490,99	2.593,98
5		2.207,74	2.323,60	2.439,47	2.555,37	2.671,24	2.787,12
6		2.400,88	2.516,76	2.632,61	2.748,50	2.864,40	2.980,23
7		2.593,98	2.696,98	2.800,01	2.903,00	3.005,98	3.109,58
8		2.787,12	2.915,86	3.044,61	3.175,86	3.308,49	3.441,13
9		3.044,61	3.189,14	3.335,02	3.480,91	3.626,76	3.772,62
10		3.308,49	3.467,64	3.626,76	3.785,91	3.945,05	4.104,18
11		3.640,02	3.825,68	4.011,36	4.197,01	4.382,66	4.568,33
12		3.971,58	4.197,01	4.422,44	4.647,89	4.873,35	5.098,80
13		4.369,41	4.594,84	4.820,30	5.045,73	5.271,19	5.496,62
14		4.767,24	5.032,49	5.297,70	5.562,93	5.828,17	6.093,40
15		5.231,38	5.536,41	5.841,43	6.146,45	6.451,45	6.756,47
F		2.551,71	2.602,81	2.653,96	2.705,09	2.756,83	2.807,95

Die Zulage nach § 25 Nr. 1 beträgt ab 1. März 2014 138,69 €

Monatsentgelttabelle

Tabelle der Entgeltgruppen

Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg (BzTV-N BW)

- Beträge in Euro -

gültig ab 1. März 2015

Entgelt- gruppen	Stufe	1	2	3	4	5	6
	Stufenzu- gehörigkeit	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	
1		1.865,20	1.865,20	1.865,20	1.865,20	1.865,20	1.865,20
2		1.997,02	2.049,77	2.102,53	2.155,23	2.207,98	2.260,73
3		2.128,88	2.181,61	2.234,35	2.287,09	2.339,83	2.392,59
4		2.194,80	2.273,89	2.366,17	2.458,50	2.550,77	2.656,24
5		2.260,73	2.379,37	2.498,02	2.616,70	2.735,35	2.854,01
6		2.458,50	2.577,16	2.695,79	2.814,46	2.933,15	3.051,76
7		2.656,24	2.761,71	2.867,21	2.972,67	3.078,12	3.184,21
8		2.854,01	2.985,84	3.117,68	3.252,08	3.387,89	3.523,72
9		3.117,68	3.265,68	3.415,06	3.564,45	3.713,80	3.863,16
10		3.387,89	3.550,86	3.713,80	3.876,77	4.039,73	4.202,68
11		3.727,38	3.917,50	4.107,63	4.297,74	4.487,84	4.677,97
12		4.066,90	4.297,74	4.528,58	4.759,44	4.990,31	5.221,17
13		4.474,28	4.705,12	4.935,99	5.166,83	5.397,70	5.628,54
14		4.881,65	5.153,27	5.424,84	5.696,44	5.968,05	6.239,64
15		5.356,93	5.669,28	5.981,62	6.293,96	6.606,28	6.918,63
F		2.612,95	2.665,28	2.717,66	2.770,01	2.822,99	2.875,34

Die Zulage nach § 25 Nr. 1 beträgt ab 1. März 2015 142,02 €

Anlage 3

zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BzTV-N BW) vom 13. November 2001 (§ 23 BzTV-N BW)

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 ½ Stunden, in Ausnahmefällen 9 ½ Stunden, in der Dienstschicht nicht übersteigen. Abweichend von Satz 1 darf die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c des Arbeitszeitgesetzes an höchstens 30 Werktagen im Jahr auf zehn Stunden verlängert werden. § 9 Abs. 1 Satz 2 BzTV-N BW gilt entsprechend.

Über die Ausnahmefälle im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 ist mit dem Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

§ 2

- (1) Die Dienstschicht umfaßt die reine Arbeitszeit (einschließlich der in § 4 Abs. 1 Satz 1 genannten Zeiten), die Pausen und die Wendezeiten. Sie soll innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. In betriebsnotwendigen Fällen kann der Zeitraum auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden.

Über die betriebsnotwendigen Fälle im Sinne des Unterabs. 1 Satz 3 ist mit dem Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

- (2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten muß mindestens zehn Stunden betragen.

§ 3

- (1) Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. Dabei soll jeder Teil der Dienstschicht mindestens zwei Stunden betragen.
- (2) Wird die Dienstschicht geteilt, so erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von 3,00 Euro, wenn die Unterbrechung mindestens zwei Stunden beträgt. Beträgt ein Teil der Dienstschicht weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 1,02 Euro zu zahlen, sofern dieser Teil der Dienstschicht nicht mit zwei Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

§ 4

- (1) Für die Vorbereitungs- und Abschlußdienste sowie – bei Abrechnung und Einzahlung – für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet. Gleiches gilt für die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten. Betrieblich können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft. In der Anwendungsvereinbarung kann eine betrieblich abweichende Regelung vereinbart werden. Sie wird gem. § 11 Abs. 4 BzTV-N BW entgolten. Die als pausenfähig angerechneten Wendezeiten werden hiervon nicht berührt.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 Unterabs. 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Bewertung von Wendezeiten als Arbeitsbereitschaft nach mehr als einer Stunde gem. § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 nicht zu einer Ausweitung von Wendezeiten insgesamt führen wird. Vielmehr wird erwartet, dass sie im Interesse einer betriebswirtschaftlichen Organisation möglichst vermieden werden.

- (2) Die nach dem ArbZG oder nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährende Pause kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der durchschnittlich im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen reinen Fahrzeit (Lenkungs- oder Kurbelzeit) beträgt. Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pausen nicht berücksichtigt.

Protokollerklärungen zu Satz 2:

- a) Die Summe der Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten muß in jeder Dienstschicht des Fahrbediensteten mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen.
- b) Bei Anwendung des § 6 FPersVO können für Omnibusfahrer Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht nach den Dienst- und den Fahrplänen Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/5 der vorgesehenen Lenkzeit beträgt.

§ 5

Im Kraftverkehr darf der reine Dienst des Kraftfahrers am Steuer acht Stunden in der Dienstschicht nicht überschreiten.

§ 6

Bei Fernreisefahrten im Gelegenheitsverkehr und bei Sonderfahrten mit Straßenbahnen oder Autobussen kann ausnahmsweise die Dienstschicht bis zu 18 Stunden einschließlich der Arbeitsbereitschaft und des Vorbereitungs- und Abschlußdienstes ausgedehnt werden, wenn während dieser Schicht eine Ruhezeit von insgesamt acht Stunden und vor und nach der Schicht eine Ruhezeit von mindestens je elf Stunden

gewährt werden. Dienstschichten dieser Art dürfen in der Woche höchstens zweimal verlangt werden.

§ 7

Arbeitsplatz ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

§ 8

Der Dienstplan muß alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrundeliegende durchschnittliche Arbeitszeit ist zu vermerken. Er ist an geeigneter, allen beteiligten AN zugänglicher Stelle auszulegen.

§ 9

Für Überstunden infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten wird keine Vergütung gezahlt. Bei Fahrzeugverspätungen von mehr als 15 Minuten bis zu einer halben Stunde und für jede weitere angefangene halbe Stunde wird je eine halbe Stunde vergütet.

§ 10

Wird ein AN an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er das Entgelt für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit werden zum Entgelt die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt. Die Entgeltgarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem sich der AN am Arbeitsplatz zu melden hat.

Protokollerklärung:

Das Entgelt kann auch gem. § 12 Abs. 2 BzTV-N BW faktorisiert werden.

§ 11

Die Zahlung einer Fehlgeldentschädigung kann ggfls. durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung vereinbart werden. Entsprechendes gilt für das Entgelten (einschl. Vergütung der Auslagen) des AN bei Sonderfahrten.

§ 12

Eine Leistungsminderung im Sinne des § 20 Abs. 6 Unterabsatz 2 liegt auch bei Fahrdienstuntauglichkeit vor.

Die Kündigung nach § 20 Abs. 6 Unterabsatz 2 ist auch bei einem Arbeitnehmer ausgeschlossen, der länger als 20 Jahre im Fahrdienst desselben Betriebes beschäftigt war, das 55. Lebensjahr vollendet hat und ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglich wird.

Nächstniedrige Entgeltgruppe (§ 20 Abs. 6 Unterabsatz 2) ist bei Arbeitnehmern der Entgeltgruppe F die Entgeltgruppe 5.

Anlage 4

zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BzTV-N BW) vom 13. November 2001

Muster Anwendungsvereinbarung (AWV) zur Herbeiführung der betrieblichen Geltung des Sparten- Tarifvertrages Nahverkehrsbetriebe BW (BzTV-N BW)

Zwischen

dem _____ (Nahverkehrsunternehmen)

und

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg (KAV BW)

-einerseits-

sowie

der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Landesbezirk Baden-Württemberg -,

-andererseits-

wird aufgrund § 1 Abs. 4 BzTV-N BW folgende

Anwendungsvereinbarung

abgeschlossen:

Aufgrund der schwierigen Finanzsituation der kommunalen Anteilseigner bzw. Aufgabenträger sowie der sich abzeichnenden existenziellen Risiken für das Nahverkehrsunternehmen in Folge des sich verändernden Wettbewerbsrechtes der Europäischen Union verständigen sich die Tarifvertragsparteien und das Nahverkehrsunternehmen auf den Abschluß dieser Anwendungsvereinbarung.

Die Anwendungsvereinbarung dient der betrieblichen Inkraftsetzung des neuen Tarifrechts (BzTV-N BW), durch das der bisher geltende Bundesmanteltarifvertrag für

Anlage 4

Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) und der bisher geltende Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst werden. Sie bezweckt, dem Betrieb über die Anwendung des „Bezirkstarifvertrages für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe BW (BzTV-N BW)“ Gelegenheit zu geben, im Rahmen eines Restrukturierungszeitraumes die Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes herzustellen, um damit die Arbeitsplätze zu sichern und den Erhalt der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes zu gewährleisten.

§ 1

Betrieblicher Geltungsbereich des BzTV-N BW

Mit Inkraftsetzung der Anwendungsvereinbarung tritt für Arbeitnehmer(innen) des Nahverkehrsunternehmens, die am beschäftigt sind, sowie für Arbeitnehmer(innen), die nach dem neu eingestellt werden, an die Stelle der bisher geltenden Tarifverträge, nämlich des

- a) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) einschließlich der ihn ergänzenden Tarifverträge
- b) Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) einschließlich der ihn ergänzenden Tarifverträge

der Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe BW (BzTV-N BW vom) mit seinen eigenständigen oder abweichenden Regelungen.

Protokollerklärung:

Die Regelungstatbestände der Anwendungsvereinbarung sind abschließend von den TVP festgelegt; damit ist nicht ausgeschlossen, dass betriebliche Eigenheiten - insbesondere aus einer bisher bestehenden AWW - bei der Ausgestaltung der AWW vereinbart werden können.

§ 2

Neu -, Um- oder Ausgründung / Fremdvergabe

- (1) Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, während der Laufzeit dieser Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen mit dem Ziel

Anlage 4

der Anwendung eines anderen Tarifrechts als dasjenige des BzTV-N BW zu verzichten. Gleiches gilt für Rechtsgeschäfte oder rechtsgeschäftsähnliche Handlungen, welche für die Beschäftigten die Rechtsfolgen des § 613a BGB auslösen. Insbesondere Unternehmenszusammenschlüsse und andere Organisationsänderungen sind dann zulässig, wenn sie zur Anwendung des BzTV-N BW führen.

- (2) Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, Verkehrsleistungen (Anmietquote) an Unternehmen, die nicht Beteiligte dieser Anwendungsvereinbarung sind, höchstens in einem Umfang von Prozentpunkten der Nutzwagenkilometer zu vergeben. Die Bezugsgrößen für die Obergrenze der Fremdvergabe sind die jeweils zu erbringenden Nutzwagenkilometer im Linienverkehr nach § 42 PbfG pro Jahr. Eine Abweichung von dieser Anmietquote um maximal Prozentpunkte / Nutzwagenkilometer ist aus vertraglichen oder notwendigen betrieblichen Gründen befristet zulässig. Verkehrsleistungen dürfen nur an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden.
- (3) Die Vergabe erfolgt nur an Verkehrsunternehmen, die sich vertraglich verpflichten, für den Auftraggeber geeignetes, den Anforderungen der BOKraft entsprechendes, und überwiegend hauptberufliches bei ihm beschäftigtes Fahrpersonal einzusetzen. Ferner muß der Auftragnehmer sich vertraglich verpflichten die arbeitszeit- und sozialrechtlich einschlägigen Bedingungen sowie die UVV zu beachten. Soweit während der Laufzeit dieser Vereinbarung in ihrem Geltungsbereich Nahverkehrspläne aufgestellt oder Vergaberichtlinien erlassen werden, die zu beachtende Standards enthalten, sind diese ebenfalls zu berücksichtigen. Die Hinweise des VdV zur Gestaltung von Verträgen zum Einsatz von Subunternehmern im Omnibuslinienverkehr vom Januar 1995 sollen beim Abschluß neuer Verträge beachtet werden.

Protokollerklärungen:

Zu § 2 Abs. 2:

1. Verkehrsleistungen, die von Tochter-Unternehmen außerhalb des Geltungsbereichs des BzTV-N BW erbracht werden, sind solange auf die Anmietquote nach dieser Anwendungsvereinbarung anzurechnen, wie das Tochter-Unternehmen dem BzTV-N BW noch nicht unterfällt.

Anlage 4

2. Die Parteien der AWW werden die Anmietquote für das Unternehmen - einschl. Laufzeit - an Parametern ausrichten, welche die Chancengleichheit für das Unternehmen im Wettbewerb wahrt. Insbesondere bezgl. der Anmietquote vereinbaren sie eine Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel der Anpassung an eingetretene veränderte Umstände, wenn ein Fall des § 2 Unterabs. 2 oder § 26 Abs. 5 BzTV-N BW vorliegt.

Zu § 2 Abs. 3:

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass Veränderungen von Anmietverträgen aufgrund von technischen Weiterentwicklungen, Gründen der Betriebsaufsicht und der Verkehrssicherheit von § 2 Abs. 3 dieser Anwendungsvereinbarung unberührt bleibt.

Das Nahverkehrsunternehmen wird im Rahmen seiner Geschäftspolitik darauf hinwirken, dass beauftragte Unternehmen für die Durchführung von Wartungs-, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten an Kraftomnibussen Werkstatteleistungen des Nahverkehrsunternehmens in Anspruch nehmen.

§ 3

Beschäftigungssicherung

Gegenüber AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bei einem Mitglied des KAV BW unbefristet beschäftigt sind, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 31. Dezember 2009 (gesicherte Restrukturierungsphase) ausgeschlossen.

Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber AN im Sinne des Unterabs. 1 dann zulässig, wenn sich die jeweilige betriebliche Geschäftsgrundlage (durch z.B. Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit, drohender Verlust von Leistungen, Genehmigungen oder Aufträgen) so ändert, dass das von Unterabs. 1 erfasste Mitglied des KAV BW zu Maßnahmen greifen muß, die es zur Anzeige gem. § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bereits bei ihm beschäftigt waren und über diesen Zeitpunkt hinaus ununterbrochen weiterbeschäftigt wurden, in der Arbeitslosenversicherung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung dieses Tarifvertrages vor ihrem Ausscheiden im Sinne von §§ 128, 130 SGB III gestanden hätten.

Anlage 4

§ 4

Bekanntnis zum Unternehmen

- (1) Die Parteien dieser AWW erwarten, dass die kommunalen Eigentümer bzw. Aufgabenträger während der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung keine Eigentumsrechte an dem Nahverkehrsunternehmen veräußern mit dem Ziel, die Bindung an das Verbandstarifrecht des KAV BW zu lösen. Die Parteien dieser AWW erwarten vielmehr, dass sie das Nahverkehrsunternehmen bei seiner Bemühung um die Eigenwirtschaftlichkeit / Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.
- (2) Für Nahverkehrsunternehmen, die einem Zweckverband / Verkehrsverbund angehören, wird der Nachweis gem. § 1 Abs. 4 BzTV-N BW erbracht, indem der Zweckverband die Einhaltung der mit der Unterschriftsleistung eingegangenen Verpflichtungen in geeigneter Weise zusichert. Gleiches gilt für Einzelunternehmen, wenn sie eine Entscheidung in einem entsprechenden gesellschaftsrechtlichen Gremium herbeiführen.

§ 5

Restrukturierungsplan

Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, einen Restrukturierungsplan aufzustellen, der alle Maßnahmen umfaßt, die neben der betrieblichen Einführung des neuen Tarifrechts ergriffen werden sollen, um die Eigenwirtschaftlichkeit zu erreichen (z.B. Kooperationen mit anderen Nahverkehrsunternehmen, Einnahmeverbesserungen).

§ 6

Regelungen bei Vertragsverstoß

- (1) Wird von den Vorschriften der §§ 2 und 3 nachhaltig abgewichen, so sind die Regelungen des § 1 vom gleichen Tag an aufgehoben.
- (2) Sollten einzelne Bestandteile dieser AWW rechtsunwirksam sein, bleiben die anderen Bestandteile in Kraft. In diesem Fall verpflichten sich die Parteien, für den rechtsunwirksamen Teil eine Regelung zu finden, die dem Sinn dieser AWW entspricht. Scheitert die Heilung, tritt mit dem Ablauf des übernächsten Kalendermo-

Anlage 4

nats an die Stelle der rechtsunwirksamen Regelung das für kommunale Nahverkehrsunternehmen geltende Verbandstarifrecht.

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1:

Die Parteien der Anwendungsvereinbarung sind sich einig, dass nur ihnen das Recht zusteht, die Feststellung der nachhaltigen Abweichung gem. § 6 Abs. 1 zu betreiben.

§ 7

Mitteilungspflicht

Das Nahverkehrsunternehmen wird die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - Landesbezirk Baden-Württemberg - einmal jährlich, spätestens zum 01. Juli, über den Anteil der Vergabe von Verkehrsleistungen bzw. eingetretene Veränderungen unterrichten.

§ 8

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Diese AWW tritt am in Kraft.
- (2) Diese Anwendungsvereinbarung endet mit Ablauf des , ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Parteien der AWW verpflichten sich, zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel der Anpassung an eingetretene veränderte Umstände, wenn ein Fall des §§ 2 Unterabs. 2 BzTV-N BW oder § 26 Abs. 5 und Abs. 6 BzTV-N BW vorliegt.
- (3) Diese AWW ersetzt die bisherige AWW für das Nahverkehrsunternehmen vom

Ort und Datum

Unterschriften