

**Tarifvertrag
zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den
Nahverkehrsbetrieben
im Land Berlin
(TV-N Berlin)
vom 31.08.2005**

(i.d.F. des 17. ÄTV TV-N Berlin vom 26. Oktober 2021)

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin
(KAV Berlin)

einerseits

und dem

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
Landesbezirk Berlin/Brandenburg

andererseits

wird unter Bezugnahme auf § 1a BMT-G/BMT-G-O bzw.
§ 1a BAT/BAT-O folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Probezeit
- § 3 Allgemeine Pflichten
- § 4 Betriebszugehörigkeit
- § 5 Eingruppierung und Zulagen
- § 6 Entgelt
- § 7 Teilzeitbeschäftigung
- § 8 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 9 Besondere Arbeitsbedingungen bei Einsatz als Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer und Triebfahrzeugführer
- § 10 Arbeitszeitflexibilisierung
- § 11 Sonderformen der Arbeit
- § 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 13 Erschwerniszuschläge
- § 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 15 Erholungsurlaub
- § 16 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung
- § 17 Weihnachtswendigung
- § 18 Zusätzliche Altersversorgung
- § 18 a Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der BVG AöR
- § 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 20 Ausschlussfrist
- § 21 Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reise- und Gelegenheitsverkehr sowie im Stadttourismus
- § 22 Begriffsbestimmungen
- § 23 In-Kraft-Treten

Anlagen:

- Anlage 1 Eingruppierung von Arbeitnehmern in Nahverkehrsbetrieben

- Anlage 2 Monatsentgelttabelle (§ 6 Abs. 1)

- Anlage 3 Stundenentgelttabelle (§ 6 Abs. 5)

- Anlage 4 Erschwerniszuschläge (§ 13 Abs. 4)

- Anlage 5 Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reiseverkehr und im Stadttourismus

- Anlage 6 Besondere Regelungen für Arbeitnehmer der BVG AöR

- Anlage 7 Entgeltsicherung bei Wechsel vom Akkord- in den Zeitlohn für Arbeitnehmer der Berliner Verkehrsbetriebe AöR

- Anlage 8 Sicherungsregelung für ehemalige Arbeitnehmer des Betriebsteils Straßenbahn der BT Berlin Transport GmbH

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer in Verkehrsunternehmen im Land Berlin, die Mitglied des KAV Berlin sind. In Unternehmen, die bei seinem Inkrafttreten bereits Mitglied des KAV Berlin sind, gilt der Tarifvertrag nur nach Abschluss einer gesonderten Anwendungsvereinbarung (AWV) zwischen den Tarifvertragsparteien und dem einzelnen Unternehmen. Dabei hat das Unternehmen in geeigneter Weise nachzuweisen, dass seine Unterschriftenleistung im Hinblick auf die eingegangene unternehmerische Selbstbindung durch den/die Aufgabenträger oder Eigentümer gestützt wird.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Als Verkehrsunternehmen gelten auch rechtlich verselbständigte Bereiche, die ursprünglich unselbständiger Bestandteil eines Nahverkehrsbetriebes waren und weiterhin für Nahverkehrsbetriebe tätig sind (z.B. Werkstätten für Fahrzeuge des ÖPNV, Infrastruktur- und Serviceeinrichtungen des ÖPNV).

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - c) Arbeitnehmer,
 - die Arbeiten nach § 16d SGB II verrichten
 - oder
 - für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 bis 90 SGB III sowie § 16e SGB II gewährt werden.
- (3) Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages sind weibliche, männliche und diverse Beschäftigte.

§ 2

Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe und der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit abgeschlossen und soll dem Arbeitnehmer spätestens bei Arbeitsaufnahme ausgehändigt werden.

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

§ 3

Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat seine Aufgaben kunden- und leistungsorientiert auszuführen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- und Wechselschichtarbeit, geteilten Diensten sowie zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (3) Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Arbeitnehmer durch den Betriebsarzt oder den Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) Ist der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechnigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 4

Betriebszugehörigkeit

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

§ 5

Eingruppierung und Zulagen

- (1) Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig und auf Dauer auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) Die Entgeltgruppen sind in Stufen aufgeteilt; siehe § 2 der Anlage 1 zum TV-N Berlin.
- (3) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit durch Anordnung übertragen, erhält er eine Zulage. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung an gezahlt und bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (Anlage 2), das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. In den Fällen, in denen die höherwertige Tätigkeit eine personenbezogene Anforderung erfordert, muss diese erfüllt sein. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die personenbezogene Anforderung nicht erfüllt, erhält er eine Zulage zur nächstniedrigen Entgeltgruppe (eine Entgeltgruppe unterhalb der Eingruppierung der vorübergehend übertragenen Tätigkeit), mindestens jedoch eine Zulage zur nächsthöheren Entgeltgruppe ausgehend von der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nur für Teile eines Kalendermonats, wird die Zulage für jede erbrachte Arbeitsstunde der Übertragung anteilig gezahlt. Die jeweilige Stufenzuordnung gemäß Anlage 1 § 2 bleibt unverändert.

- (4) Arbeitnehmer, denen eine Vorhandwerkertätigkeit schriftlich übertragen wird, erhalten eine Zulage. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung an gezahlt und beträgt für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 100 Euro und für Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 130 Euro monatlich. Die Ausübung einer

Vorhandwerkertätigkeit setzt keine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf voraus.

Die wesentlichen Aufgaben eines Vorhandwerkers sind:

- Verantwortliche Leitung der Gruppe in fachlicher Hinsicht sowie die Entscheidung, mit welcher Arbeit die einzelnen Gruppenmitglieder betraut werden können.
- Überwachung der auszuführenden Arbeiten hinsichtlich der zeitgerechten Erledigung.
- Mitarbeit in der Gruppe.

Die Bestellung zum Vorhandwerker kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

Hat ein Arbeitnehmer die Funktion eines Vorhandwerkers durch Anordnung vertretungsweise im vollen Umfang auszuüben, erhält er eine Zulage. Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde und Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 eine Zulage von 0,77 Euro pro Stunde.

Arbeitnehmern, die keine Zulage für eine Vorhandwerkertätigkeit erhalten, ist eine Zulage auch dann zu gewähren, wenn sie als Aufsichtsführende im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften (DGUV) eingesetzt werden. Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde und Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 eine Zulage von 0,77 Euro pro Stunde.

- (5) Für die Unterweisung von gewerblichen Auszubildenden (BBiG) erhalten Handwerker, die keine Zulage für eine Vorhandwerkertätigkeit erhalten, eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde. Für die Unterweisung von kaufmännischen Auszubildenden (BBiG) erhalten Arbeitnehmer eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde. Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer und Triebfahrzeugführer erhalten für die Dauer einer Lehrtätigkeit eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde.
- (6) Arbeitnehmer, denen eine Führungsfunktion (fachliche und personelle Führung) der 4. oder 5. Führungsebene gemäß der betrieblichen Organisationsstruktur schriftlich übertragen wird, erhalten eine Zulage. Aufgrund betrieblicher Organisationsentscheidungen kann auch Teamleitungen eine Führungsverantwortung in vergleichbarem Umfang übertragen werden. Die Zulage wird ab dem ersten Tag der Übertragung gezahlt und beträgt für Arbeitnehmer der 4. und 5. Führungsebene jeweils 130 Euro monatlich.

Wird die Führungsfunktion nicht für alle Arbeitstage eines Kalendermonats übertragen, erhalten Arbeitnehmer der 4. und 5. Führungsebene eine Zulage von jeweils 0,77 Euro pro Stunde.

Protokollerklärung zu Abs. 6:

Sofern in den Unternehmen keine 4. oder 5. Führungsebenen existieren, kann die Gewährung der Zulage an Arbeitnehmer dann erfolgen, wenn diesen aufgrund betrieblicher Organisationsentscheidungen Führungsfunktionen (fachlich und personelle Führung) schriftlich übertragen wurden.

- (7) Berufsausbilder in der technischen Berufsausbildung erhalten eine Zulage in Höhe von 100 Euro monatlich.

§ 6

Entgelt

- (1) Das Monatsentgelt für die Arbeitnehmer ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt.
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt zum 15. des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland.

Abweichend von Unterabs. 1 bemessen sich die Entgeltbestandteile gemäß § 5 Abs. 4 Unterabs. 4 und 5, § 5 Abs. 5, § 9 Abs. 4 und 9, § 12 Abs. 1 bis 2, § 12 Abs. 3 Satz 2, § 12 Abs. 4 Satz 2 und § 13 nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Sofern für die Berechnung dieser unständigen Entgeltbestandteile das Stundenentgelt nach Anlage 3 zu berücksichtigen ist, ist hierfür die Eingruppierung des Arbeitnehmers im zweiten auf den Monat der Arbeitsleistung folgenden Kalendermonat (Zahlmonat) maßgebend.

- (3) Zur Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz), während einer Bildungszeit (§ 1 Berliner Bildungszeitgesetz) und nach § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 Abs. 2 und 3 ist das Monatsentgelt nach Abs. 1 und die Entgelte nach § 5 Abs. 3, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 bis 7, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 weiterzugewähren. Darüber hinaus ist für jede ausgefallene Arbeitsstunde der Durchschnitt der Entgeltbestandteile gemäß § 5 Abs. 4 Unterabs. 4 und 5, § 5 Abs. 5, § 12 Abs. 1 Buchstabe b bis f (auch bei Umwandlung in Zeit gem. § 12 Abs. 1 Unterabs. 2), § 12 Abs. 3 Satz 2, § 12 Abs. 4 Satz 2 und § 13 zu zahlen (Aufschlag), je Kalendermonat jedoch höchstens für das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen bzw. vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Bildung des Aufschlages sind die letzten drei dem für die Fortzahlung maßgeblichen Ereignis vorangegangenen Kalendermonate zugrunde zu legen. Hierzu ist die Summe der in diesem Zeitraum für tatsächliche Arbeitsleistungen angefallenen Entgelte nach Satz 2 durch die Anzahl der im gleichen Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden zu teilen. Die Zahlung des Aufschlages erfolgt jeweils im zweiten, der Entstehung des Fortzahlungsanspruchs folgenden Kalendermonats.
- (4) Besteht der Entgeltanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so ist das Monatsentgelt nach Abs. 1 für jede dienstplanmäßige Arbeitsstunde, für die kein Entgeltanspruch besteht, um das entsprechende Stundenentgelt sowie um den auf die Arbeitsstunde umgerechneten Teil der Entgelte nach § 5 Abs. 3, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 zu kürzen.
- (5) Zur Ermittlung des Stundenentgelts nach Anlage 3 ist das Monatsentgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.

- (6) Besondere leistungsabhängige Entgelte sind durch einvernehmliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.

§ 7

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Wünscht der vollbeschäftigte Arbeitnehmer Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahren zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens drei Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

- (2) Bei nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7, § 6 Abs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 und § 17 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Arbeitnehmers in Vollzeit (§ 8 Abs. 1) zu bemessen.

§ 8

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit (Vollzeit) beträgt durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
- ab dem 01. Januar 2023 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich,
 - ab dem 01. Juli 2023 durchschnittlich 38,0 Stunden wöchentlich und
 - ab dem 01. Juli 2024 durchschnittlich 37,5 Stunden wöchentlich.

Pausen werden nicht in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Die Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes gelten auch in den Fällen, in denen mit einem Arbeitnehmer eine abweichende wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

- (2) In dringenden Fällen (z.B. unangekündigte externe Betriebsprüfungen, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) oder bei außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von nicht planbaren Großereignissen kann auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Es ist darauf zu achten, dass die für Arbeitnehmer im Sinne des § 9 geltenden besonderen tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.

- (3) Ergänzend zur stufenweisen Umsetzung der Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit nach Abs. 1 gelten befristet bis zum 30. Juni 2025 die Sonderregelungen dieses Absatzes. Dieser Absatz 3 gilt nur für Arbeitnehmer in Vollzeit, die vor dem 01. Juli 2022 eingestellt wurden und vor diesem Zeitpunkt ihre Tätigkeit aufgenommen haben.

- a) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden kann einmalig auf schriftlichen Antrag eine abweichende erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (erhöhte Vollzeit) von entweder

- 39 Stunden befristet für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 oder
- 38 Stunden befristet für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025

schriftlich vereinbart werden. Der schriftliche Antrag ist bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 zu stellen.

Kommt eine Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit zustande, ist diese bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 für beide Seiten bindend und der Arbeitnehmer hat während der erhöhten Vollzeit Anspruch auf ein Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1), das dem Verhältnis der vereinbarten erhöhten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 entspricht. Mit dem Ende der Laufzeit einer Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit gilt für den Arbeitnehmer die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 unter entsprechender Anpassung auf das dafür in der Anlage 2 festgelegte Monatsentgelt.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Buchst. a:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nach § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 sowie die Weihnachtswahlleistung nach § 17 durch die Vereinbarung einer erhöhten Vollzeit nicht erhöht werden.

- b) Anträge auf erhöhte Vollzeit können nur von Arbeitnehmern in Vollzeit gestellt werden. Die vorstehend in a) genannten Fristen für Anträge auf erhöhte Vollzeit sind Ausschlussfristen. Maßgebend für die Wahrung der Ausschlussfrist ist der Zugang des schriftlichen Antrags beim Arbeitgeber. Arbeitszeiten, die ein Arbeitnehmer in den Grenzen der Vereinbarung über erhöhte Vollzeit

erbringt, sind unabhängig von allgemeinen Begriffsbestimmungen in § 22 weder Mehrarbeit noch Überstunden im Sinne dieses Tarifvertrags.

- c) Die Regelungen dieses Absatz 3 ermöglichen unterschiedliche Formen der Vollzeitarbeit innerhalb einer Bandbreite von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 und 39 bzw. 38 Stunden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen, wenn diese nicht auf eine Arbeitszeit gerichtet sind, die – ohne Berücksichtigung der Vereinbarung über die erhöhte Vollzeit - unter der für den Arbeitnehmer tarifvertraglich geltenden Wochenarbeitszeit nach Abs. 1 liegt (§ 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG).

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Buchst. c:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass neben den unterschiedlichen Vollzeitmodellen aus betriebsorganisatorischen Gründen Teilzeitarbeit in weiteren Zwischenstufen nicht umsetzbar ist. Daher haben sie zugleich von der Ermächtigung in § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG Gebrauch gemacht und die für den jeweiligen Arbeitnehmer geltende tarifvertragliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 als Bezugsgröße und Grenze für Teilzeit festgelegt.

§ 9

Besondere Arbeitsbedingungen bei Einsatz als Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer und Triebfahrzeugführer

- (1) Die Dienstschicht umfasst die Arbeitszeit, die Pausen und Unterbrechungen bei Dienstteilungen. Sie kann bis zu 12 Stunden, bei Dienstteilungen bis zu 14 Stunden betragen und darf 5 Stunden nicht unterschreiten. Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 ½ Stunden nicht übersteigen. Außerhalb des Linienverkehrs im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung von Satz 3 abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Zur Arbeitszeit zählen insbesondere Lenkzeiten, Vorbereitungs- und Abschlusszeiten sowie betrieblich veranlasste Wegezeiten.

- (2) Es sind folgende Pausenregelungen anzuwenden:

1. Blockpausen-Regelung

Gewährung von Pausen, deren Dauer mindestens 15 zusammenhängende Minuten umfasst und die frei von jeder dienstlichen Tätigkeit sind. Der 50 Minuten übersteigende Anteil der Gesamtdauer der Blockpausen je Dienst wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

2. Sechstel-Regelung

Die nach dem Arbeitszeitgesetz oder nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährenden Pause kann durch Lenkzeitunterbrechungen abgegolten werden,

wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen Lenkzeit beträgt. Im Fahrplan ausgewiesene Haltezeiten zur Anschlusssicherung gelten nicht als Lenkzeitunterbrechungen. Lenkzeitunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Berechnung der Gesamtdauer nicht berücksichtigt, wobei die Gesamtdauer mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen muss.

Sofern bei Omnibusfahrern Lenkzeitunterbrechungen von weniger als zehn Minuten berücksichtigt werden, sollte der entsprechende Dienst wenigstens eine Lenkzeitunterbrechung von mindestens 15 Minuten Dauer enthalten.

Lenkzeitunterbrechungen werden bis zur Dauer von 10 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet. Die Summe der Anteile der Lenkzeitunterbrechungen, die größer als 10 Minuten sind, zusammen jedoch höchstens 50 Minuten, werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet. Die hiernach unbezahlt bleibenden Lenkzeitunterbrechungsanteile werden grundsätzlich vor der Abfahrt von der Endstelle gewährt.

Innerhalb eines Dienstes darf nur eine der genannten Pausenregelungen zur Anwendung kommen.

- (3) Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls darf der Dienst nur einmal geteilt werden. Dabei muss jeder Dienstteil mindestens zwei Stunden betragen. Als Dienstteilung gilt eine Unterbrechung von mehr als 60 Minuten. Der zweite Dienstteil darf nicht nach 22.00 Uhr beginnen.
- (4) Wird der Dienst geteilt, erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung von 2 Euro, an Sonn- und Feiertagen 10 Euro.
- (5) Für die Vorbereitungs- und Abschlusszeiten wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet und im Dienstplan ausgewiesen.
- (6) In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens zehn Sonntage dienstplanmäßig freie Tage sein.
- (7) Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrundeliegende durchschnittliche Arbeitszeit ist zu vermerken. Er ist allen beteiligten Arbeitnehmern zur Kenntnis zu geben.
- (8) Für Überschreitungen der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen erhält der Arbeitnehmer eine entsprechende Vergütung in Höhe des anteiligen Stundenentgelts seiner jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe nach Maßgabe der Anlage 3. Auf Antrag des Arbeitnehmers können die Fahrzeugverspätungsminuten stattdessen auch dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben werden.
- (9) Wird ein Arbeitnehmer an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt, meldet sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, wird jedoch nicht zu einer Dienstleistung herangezogen, erhält er das zweifache des Stundenentgelts seiner jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe nach Maßgabe der Anlage 3.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann an Stelle der nach Unterabs. 1 zustehenden Vergütung eine Zeitgutschrift in Höhe von 2 Stunden auf dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) vorgenommen werden.

- (10) Als freier Tag gilt eine zusammenhängende dienstfreie Zeit von mindestens 33 Stunden. Als zwei zusammenhängende Tage gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 60 Stunden, die in Ausnahmefällen bis auf 56 Stunden ermäßigt werden kann. Für weitere freie Tage erhöhen sich diese Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag. Für Omnibusfahrer gilt darüber hinaus uneingeschränkt die Fahrpersonalverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
- (11) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten muss mindestens elf Stunden betragen. Außerhalb des Linienverkehrs im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung von Satz 1 abgewichen werden. In diesen Fällen darf die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten jedoch zehn Stunden nicht unterschreiten.
- (12) Die planmäßige Haltezeit (im U-Bahnbereich: Kehrzeit) an Endstellen muss im Straßenbahn- und U-Bahn-Betrieb sowie auf Metrobuslinien in der Zeit von 6.00 bis 22.00 Uhr grundsätzlich mindestens 4 Minuten betragen.

Soweit Abweichungen zu regeln sind, kann dieses in ergänzenden Dienst- oder Betriebsvereinbarungen erfolgen.

Protokollerklärungen zu § 9 TV-N

- (a) Der Arbeitgeber sichert die Information der Arbeitnehmer über den Dienstinhalt des ersten auf einen arbeitsfreien Tag folgenden Dienstes so ab, dass der betroffene Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitszeit die notwendigen Informationen erhält. Eine Verpflichtung des Mitarbeiters in der Freizeit, die benötigten Dienstinformationen zu erhalten, wird ausgeschlossen.

Dies gilt auch bei Springerdiensten.

- (b) Absatz 1 Satz 3 und Absatz 11 Satz 1 gelten auch für den Straßenbahn- und U-Bahn-Betrieb; der Begriff des Linienverkehrs im Sinne § 42 Personenbeförderungsgesetz gilt entsprechend.
- (c) Von Absatz 12 Satz 1 abweichende Regelungen, die bei In-Kraft-Treten des 6. ÄTV TV-N Berlin (01.10.2011) bereits in bestehenden Dienst- oder Betriebsvereinbarungen niedergelegt sind, behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

§ 10

Arbeitszeitflexibilisierung

- (1) Zur Ermöglichung einer Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie einer größeren Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer wird ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von

45 Stunden eingerichtet. Für die innerhalb des Arbeitszeitkorridors über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (Abs. 4). Es besteht daneben kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe a.

- (2) Durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kann - auch für Gruppen von Arbeitnehmern - anstelle des Arbeitszeitkorridors (Abs. 1) eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eingeführt werden. Für die innerhalb der täglichen Rahmenzeit über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (Abs. 4). Es besteht daneben kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe a.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 9.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Werden für Arbeitnehmer im Sinne des § 9 neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, ist die Anwendung der Absätze 1 bzw. 2 durch einvernehmliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zulässig.

- (4) Für alle Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto (Kurzzeitkonto) eingerichtet. Das Kurzzeitkonto ist ein Arbeitnehmer-Konto, auf dem Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. dienstplanmäßigen Arbeitszeit mit dem Ziel saldiert werden, diese fortlaufend zurückzuführen. Das Kurzzeitkonto ist höchstens mit einem Zeitguthaben von 78 Stunden bzw. mit einer Zeitschuld von bis zu 78 Stunden zu führen.

Das Kurzzeitkonto ist jeweils spätestens nach einem Zeitraum von einem Jahr auszugleichen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann nach Ablauf des Ausgleichszeitraums an Stelle des Zeitausgleichs ein finanzieller Ausgleich erfolgen. Der entsprechende Antrag ist vom Arbeitnehmer spätestens zehn Wochen vor Ablauf des Ausgleichszeitraums zu stellen.

Ist zehn Wochen vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes noch kein fristgerechter Ausgleich eines bestehenden Zeitguthabens oder ein finanzieller Ausgleich nach § 10 Abs. 4 Unterabs. 3 mit dem Arbeitnehmer vereinbart und liegt auch kein entsprechender Antrag des Arbeitnehmers vor, richtet der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer bis zu drei Aufforderungen, Vorschläge für die verbindliche Vereinbarung des erforderlichen Ausgleiches des Kurzzeitkontos einzubringen. Kommt der Arbeitnehmer auch der dritten Aufforderung nicht nach, wird das am Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Zeitguthaben auf das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Soweit für den betreffenden Arbeitnehmer noch kein Langzeitkonto besteht, wird dieses vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer verpflichtend eingerichtet. Das gesamte Verfahren ist spätestens bis zum Ende des Ausgleichszeitraumes abzuschließen. Alle Verfahrensschritte sind zu dokumentieren und die zuständigen Arbeitnehmervertretungen sind darüber zu informieren.

- (5) Auf das Kurzzeitkonto können auf Wunsch des Arbeitnehmers u.a. gebucht werden:

- a) in Zeit umgewandelte Zeitzuschläge (§ 12 Abs. 1 Unterabs. 2),
 - b) die nach § 12 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 zu vergütenden Rufbereitschaftsstunden und Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft gemäß § 12 Abs. 2 Unterabs. 2,
 - c) Zeitgutschriften für Dienst an freien Tagen (§ 9 Abs. 9),
 - d) die dem Arbeitnehmer für Tauglichkeitsuntersuchungen nach § 16 Abs. 2 Buchstabe d außerhalb der Arbeitszeit zustehende Zeit,
 - e) durch den Arbeitnehmer beantragte Arbeitsbefreiungen, für die kein tarifvertraglicher oder gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht.
- (6) In einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen zusätzlich geregelt werden:
- a) das Verfahren zur verbindlichen Festlegung von Rückführungsschritten, die einzuleiten sind, wenn das Zeitguthaben bzw. die Zeitschuld einen festzulegenden Schwellenwert überschreitet,
 - b) die nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelten Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer,
 - c) die Berechtigung, das Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) abbuchen zu können,
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft,
 - e) der Umgang mit Zeitguthaben bzw. Zeitschulden, die trotz eingeleiteter Rückführungsschritte nach Buchstabe a nach Ablauf des Ausgleichszeitraums (Abs. 4) ggf. noch bestehen.
- (7) Der Arbeitgeber kann - unabhängig von Absatz 5 und abweichend von der in Absatz 4 bezüglich des Zeitguthabens genannten Höchstgrenze - auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit dem Arbeitnehmer die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. Das Langzeitkonto ist in Zeit zu führen. In der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sind insbesondere Regelungen zu treffen über:
- die Höchstgrenzen der auf das Langzeitkonto zu buchenden Stundenzahl pro Jahr,
 - die tariflichen Ansprüche, die ggf. faktorisiert auf das Langzeitkonto gebucht werden können wie z.B. die Zeitgegenwerte von Zeitzuschlägen, für Rufbereitschaft und für die Erschwerniszuschläge,
 - die Modalitäten zur Inanspruchnahme des Langzeitkontos.

Darüber hinaus ist, sofern gesetzlich erforderlich, eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 11

Sonderformen der Arbeit

- (1) Sonderformen der Arbeit sind Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Schicht- und Wechselschichtarbeit, Rufbereitschaft und Überstunden entsprechend ihrer Definition in § 22 sowie Akkordarbeit.
- (2) Arbeiten können, soweit eine Ausführung im Akkord möglich ist, grundsätzlich im Stücklohn vergeben werden. Je nach den betrieblichen Verhältnissen oder der Art der auszuführenden Arbeiten wird Einzel- oder Kolonnen-Akkord festgesetzt. Die Arbeiten werden in Stückzeiten vorgegeben. Die Vorgabezeiten in der Entgeltform Akkord werden in Minuten erteilt.

Sofern im Akkord eingruppierte Arbeitnehmer mit Arbeiten beauftragt werden, die nicht im Stücklohn vergeben sind, erhalten sie für diese Zeiten ihren Durchschnitt-Akkordverdienst.

Die Vorgabezeiten werden nach der allgemein gültigen Refa-Methodenlehre ermittelt. Alle weiteren Bestandteile werden betrieblich geregelt.

§ 12

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
 - a) für Überstunden 30 v.H.,
 - b) für Nachtarbeit 25 v.H.,
 - c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
 - d) für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 135 v.H.,
 - e) für Arbeit am Tag vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag, und am 31. Dezember 40 v.H.,
 - f) für Arbeit an Samstagen ab 13.00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschichtarbeit anfällt sowie für Arbeit am 24. Dezember 20 v.H.

des Stundenentgelts der Stufe 1 (ab 01. Januar 2023 = Stufe 2, ab 01. Januar 2024 = Stufe 3) der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Anlage 3. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Die nach den vorstehenden Sätzen zu zahlenden Zeitzuschläge können auf Antrag des Arbeitnehmers im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben werden.

- (2) Zur Abgeltung der Rufbereitschaft werden alle in einem Kalendermonat geleisteten Rufbereitschaftsstunden zusammengerechnet, durch acht geteilt und die sich daraus ergebenden Stunden mit dem jeweiligen Stundenentgelt nach Maßgabe der Anlage 3 vergütet. Die nach Satz 1 zu vergütenden Stunden können auf Antrag des Arbeitnehmers dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben werden.

Die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf Antrag des Arbeitnehmers dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben oder anderenfalls mit dem jeweiligen tariflichen Stundenentgelt bezahlt. Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer für die nach Satz 1 anzurechnende Arbeitsleistung Zeitzuschläge nach Abs. 1, soweit die sonstigen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen hierfür erfüllt sind. Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

- (3) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 75 Euro monatlich. Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,44 Euro pro Stunde, sofern er an mindestens einem Schichtwechsel teilgenommen hat; diese Zulage wird nicht gezahlt, soweit der Arbeitnehmer gleichzeitig bereits eine monatliche Schichtzulage nach Absatz 4 Satz 1 erhält.
- (4) Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 130 Euro monatlich. Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,77 Euro pro Stunde, sofern er mindestens einmal in jeder Schichtart des jeweiligen Wechselschicht- Dienstplanes eingesetzt war; diese Zulage vermindert sich auf 0,33 Euro pro Stunde, soweit der Arbeitnehmer gleichzeitig bereits eine monatliche Schichtzulage nach Absatz 3 Satz 1 erhält.
- (5) Die Absätze 3 und 4 gelten nicht für die in der Anlage 1 gekennzeichneten Berufsgruppen. Diese erhalten für die Leistung von unregelmäßigen Diensten im Verkehrsdienst stattdessen eine pauschale Zulage von 100 Euro monatlich. Soweit einer der genannten Arbeitnehmer vertretungsweise Wechselschichtarbeit leistet, erhält er hierfür zusätzlich eine Zulage von 0,18 Euro pro Stunde, sofern er mindestens einmal in jeder Schichtart des jeweiligen Wechselschicht- Dienstplanes eingesetzt war.
- (6) Der Arbeitnehmer, der im Akkord nach § 11 Abs. 2 arbeitet, erhält eine Zulage von 130 Euro monatlich.

§ 13

Erschwerniszuschläge

- (1) Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind bzw. im Zusammenhang mit Akkordarbeit nach § 11 Abs. 2 anfallen.

- (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 Staubbelästigung 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 Anlage 4.

§ 14

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 6 Abs. 3) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer 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) Nach Ablauf des nach Absatz 1 Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der Arbeitnehmer, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 4) von sechs Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld und dem letzten nach Abs. 1 Satz 1 fortgezahlten Nettoarbeitsentgelt. Er wird längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Änderung der gesetzlichen Regelung zum Krankengeld in Verhandlungen einzutreten.

- (3) Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Abs. 1) und der Krankengeldzuschuss (Abs. 2 Satz 1) längstens für die Dauer von 26 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch.
- (4) Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt gewährt worden ist, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente aufgrund eigener Versicherung 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.

§ 15

Erholungsurlaub

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Arbeitstagen genommen werden. § 7 Abs. 2 BUrlG ist zu beachten.
- (2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Wird der Urlaub übertragen, ist er in den ersten vier Monaten des folgenden Kalenderjahres anzutreten. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

Für den - ggf. anteilig - zu gewährenden gesetzlichen Mindesturlaub (§ 3 Abs. 1 BUrlG) gilt, dass dieser Urlaub nicht bereits verfällt, wenn er bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des jeweiligen Übertragungszeitraumes nach Unterabs. 1 ganz oder teilweise wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bzw. einer befristeten Erwerbsminderungsrente nicht angetreten werden konnte, sondern erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Dies gilt auch für den gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 208 SGB IX).

Der über den gesetzlichen Mindesturlaub bzw. den gesetzlichen Zusatzurlaub hinaus gehende tarifliche Urlaubsanspruch verfällt auch dann, wenn er bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des jeweiligen Übertragungszeitraumes nach Unterabs. 1 nicht angetreten werden konnte.

Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist der gem. Unterabs. 2 nicht verfallene gesetzliche Mindest- und/oder Zusatzurlaub bis zum Ende des Jahres der Genesung zu nehmen. War dies bis zum Jahresende wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erneut nicht oder nur teilweise möglich, gelten für den deswegen nicht eingebrachten Urlaub die Unterabsätze 1 und 2 entsprechend.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Aufgrund der noch nicht abschließend geklärten Fragen zur Übertragung gesetzlicher Urlaubsansprüche verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, eventuelle diesbezügliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes bzw. des Bundesarbeitsgerichtes tarifvertraglich umzusetzen.

- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der kalenderjährliche Urlaubsanspruch:

Betriebszugehörigkeit	Jahresurlaub in Arbeitstagen
weniger als 4 Jahre	28
mindestens 4 Jahre	29
mindestens 8 Jahre	30

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit, die im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

Für Arbeitnehmer, die bereits am 30.06.2013 unter den Geltungsbereich des TV-N Berlin fielen, findet Unterabsatz 1 keine Anwendung. Für diese Arbeitnehmer beträgt der kalenderjährliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

Ist ein Arbeitstag, der gleichzeitig gesetzlicher Feiertag ist, von Erholungsurlaub umschlossen, ist dem Arbeitnehmer hierfür kein Urlaubstag anzurechnen. Dies gilt auch, wenn es sich dabei um einen Sonntag handelt.

- (4) Ist die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 3.

Ist die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 3.

Wird die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit während des Kalenderjahres geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Kalenderjahr gelten würde.

- (5) Der Arbeitnehmer erhält bei einer kalenderjährlichen Leistung von mindestens
150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

250 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
350 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

Abweichend von Unterabsatz 2 finden im jeweils aktuellen Kalenderjahr nach folgenden Maßgaben auch Nachtarbeitsleistungen des vorletzten Kalenderjahres Berücksichtigung, die bei der Ermittlung des Zusatzurlaubes des letzten Kalenderjahres nicht verbraucht worden sind: Soweit der Arbeitnehmer im jeweils aktuellen Kalenderjahr keinen Zusatzurlaub erhalten würde, weil weniger als 150 Nachtarbeitsstunden aus dem letzten Kalenderjahr zur Verfügung stehen, sind diese mit den nicht verbrauchten Nachtarbeitsstunden des vorletzten Kalenderjahres bis auf höchstens 150 Nachtarbeitsstunden aufzustocken. Bei Erreichen dieser Summe erhält der Arbeitnehmer im aktuellen Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Darüber hinaus bleiben nicht verbrauchte Nachtarbeitsstunden des vorletzten Kalenderjahres unberücksichtigt und verfallen.

- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach den Absätzen 3 und 5.

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. aufgrund eines Sonderurlaubes nach § 16 Abs. 1 oder aufgrund einer Rente wegen Erwerbsminderung), vermindert sich der Urlaubsanspruch nach Absatz 3 um ein Zwölftel.

Eine Kürzung des Urlaubsanspruches nach den Unterabsätzen 1 und 2 ist nur insoweit zulässig, als ggf. bestehende gesetzliche Urlaubsansprüche unberührt bleiben.

Vor einer Berechnung nach den Unterabs. 1 bzw. 2 ist ggf. eine nach Abs. 4 vorgesehene Berechnung vorzunehmen.

- (7) Bei der Berechnung nach Abs. 4 bzw. Abs. 6 entstehende Bruchteile von Urlaubstagen sind während aller erforderlichen Rechenschritte beizubehalten und erst nach ihrer Zusammenfassung im Endergebnis kaufmännisch zu runden.
- (8) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Abs. 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 16

Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- (1) Der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 6 Abs. 3) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Tod
 - des Ehegatten
 - der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners gemäß § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz
 - eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes,
 - eines Eltern- oder Stiefelternteils2 Arbeitstage
 - b) Geburt eines leiblichen Kindes 1 Arbeitstag

Protokollerklärung zu Abs. 2 Buchstabe b:

Der Anspruch ist auch im Falle einer Mehrlingsgeburt auf einen Arbeitstag begrenzt.

- c) von Krankenkassen angeordnete Untersuchungen, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach deren Verlegung, wahrgenommen werden können die nachgewiesene erforderliche Abwesenheitszeit
- d) Zur Teilnahme an Tauglichkeitsuntersuchungen
 - zur Verlängerung der Fahrerlaubnis Klasse D alle fünf Jahre bzw.
 - die nach BO Strab vorgeschrieben sind,wird dem betroffenen Arbeitnehmer für die hierfür erforderliche Zeit, höchstens jedoch für 8 Stunden, Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge bzw., soweit die Untersuchung außerhalb der Arbeitszeit erfolgt, eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gewährt. Die näheren Bedingungen zur Durchführung von Untersuchungen in der Freizeit sind in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.
- e) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können. Die Fortzahlung des Entgeltes erfolgt nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgeltes geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- f) Die Teilnahme als gewählter Vertreter

- an Tagungen oder Sitzungen der vertrags-schließenden Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 8 Arbeitstagen
- an Tarifverhandlungen mit den öffentlichen Tarifvertragspartnern auf Bundesebene oder ihrer Mitgliedsverbände auf Anforderung einer der vertrags-schließenden Gewerkschaften ohne zeitliche Begrenzung

g) Die Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern.

Die Freistellung muss in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem den Anspruch auslösenden Anlass stehen.

- (3) Soweit es die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer an einem Arbeitstag (§ 22 Nr. 1a), der auf den 24. Dezember fällt, unter Fortzahlung des Entgelts (§ 6 Abs. 3) von der Arbeit freigestellt. Besteht bereits aus anderen Gründen keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung (z. B. Arbeitsunfähigkeit, Mutterschutz), gilt der Freistellungsanspruch als erfüllt.

Kann die Freistellung nach Unterabs. 1 Satz 1 aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht erfolgen und wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember zur Arbeit herangezogen, wird der Arbeitnehmer spätestens bis zum 31. März des Folgejahres an einem vom Arbeitgeber festzulegenden Arbeitstag (§ 22 Nr. 1a) unter Fortzahlung des Entgelts (§ 6 Abs. 3) von der Arbeit freigestellt (= Ausgleichstag). Eine Nachgewährung des Ausgleichstages ist ausgeschlossen.

Fallen Freistellungen nach Unterabs. 1 bzw. 2 mit einem im Urlaubsplan festgelegten Erholungsurlaub zusammen, haben erstere Vorrang. Der Arbeitnehmer muss für den betreffenden Arbeitstag keinen Urlaubstag aufwenden.

Protokollerklärung zu Abs. 3

Bezüglich der Festlegung des Ausgleichstages nach Unterabs. 2 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass den betroffenen Arbeitnehmern Anfang Dezember des jeweiligen Kalenderjahres der Ausgleichsplan bekanntgegeben werden soll (z.B. durch Aushang), aus dem sich für den jeweiligen Dienstplan die Lage der im Folgejahr zu gewährenden Ausgleichstage ergibt. Der Ausgleichsplan ist vorab den zuständigen Arbeitnehmervertretungen zur Kenntnis zu geben. Die Festlegung der Ausgleichstage gilt unter dem Vorbehalt, dass die Arbeitsleistung nach Unterabs. 2 tatsächlich erbracht wird. Die abschließende, verbindliche Bekanntgabe des Ausgleichstages gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer („Freigabe“) erfolgt nach Ablauf des 24. Dezember gemäß dem Verfahren über die Mitteilung der zu leistenden Dienste nach den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen.

Weihnachtszuwendung

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer in Vollzeit, die am 31. Oktober in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, erhalten eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 1.700 Euro (ab 01. Januar 2023 = 1.800 Euro, ab 01. Januar 2024 = 1.900 Euro), zahlbar zum 15. November.

Sofern im Zeitraum von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres ein oder mehrere Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit eingetreten sind, verringert sich die Höhe der Weihnachtszuwendung entsprechend dem Verhältnis der in diesem Zeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1). Bei der Ermittlung der durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit sind die einzelnen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten entsprechend ihrer jeweiligen Geltungsdauer zu gewichten.

Die Weihnachtszuwendung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer im Zeitraum von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer kein Entgelt nach § 6 wegen

- a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 sowie § 16 Abs. 1 MuSchG,
- b) Betreuung eines erkrankten Kindes (§ 45 SGB V),
- c) Pflege von nahen Angehörigen nach PflegeZG

erhalten hat.

- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Umwandlung der Weihnachtszuwendung in Zeit, tritt an die Stelle des Wertes in Absatz 1 Satz 1 eine Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto (§ 10 Abs. 7) im Gegenwert von 1.500 Euro (ab 01. Januar 2023 = 1.600 Euro, ab 01. Januar 2024 = 1.700 Euro). Hierbei sind folgende Maßgaben zu beachten:

- Die Entscheidung des Arbeitnehmers, dass eine Umwandlung der Weihnachtszuwendung in Zeit erfolgen soll, ist dem Arbeitgeber spätestens bis zum 30.06. eines Jahres schriftlich mitzuteilen, um noch im selben Kalenderjahr wirksam zu werden. Die Festlegung gilt jeweils solange, bis sie unter Beachtung des vorgenannten Stichtages fristgerecht widerrufen wird.
- Es kann nur die gesamte Weihnachtszuwendung umgewandelt werden (keine Teilbeträge).
- Zur Ermittlung der Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto ist der Eurobetrag der Weihnachtszuwendung durch das entsprechende jeweilige Stundenentgelt des Arbeitnehmers zu teilen, das im November des betreffenden Jahres fällig ist.

Bezüglich der Buchung des Zeitgegenwertes der Weihnachtszuwendung auf dem Langzeitkonto sind in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung keine Regelungen zulässig, die von Unterabs. 1 abweichen.

§ 18

Zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung.

§ 18 a

Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der BVG AöR

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 19

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
 - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
 - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente wegen voller Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI zugestellt wird.

Im Falle von Satz 1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

- (2) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach

Satz 2 oder 3 die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (4) Die Kündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Die Kündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit von sechs Monaten bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren beträgt vier Wochen zum Monatsschluss. Darüber hinaus gelten für alle Arbeitnehmer folgende Kündigungsfristen:

1. bei arbeitgeberseitiger Kündigung:

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Kündigungsfrist zum Ende des Kalendermonats</u>
mindestens 2 Jahre	1 Monat
mindestens 5 Jahre	2 Monate
mindestens 8 Jahre	3 Monate
mindestens 10 Jahre	4 Monate
mindestens 12 Jahre	5 Monate
mindestens 15 Jahre	6 Monate
mindestens 20 Jahre	7 Monate

2. bei arbeitnehmerseitiger Kündigung:

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Kündigungsfrist zum Ende des Kalendermonats</u>
mindestens 2 Jahre	1 Monat
mindestens 5 Jahre	2 Monate
mindestens 8 Jahre	3 Monate

- (5) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 20

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.
- (2) Abweichend von Absatz 1 verfallen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Ansprüche bereits dann, wenn sie nicht spätestens zwei Monate nach Aushändigung der vollständigen Abrechnungsunterlagen schriftlich geltend gemacht wurden. Hiervon ausgenommen sind Ansprüche des Arbeitgebers aufgrund eines

rückwirkenden Rentenbescheides. Hierauf ist der Arbeitnehmer bei Aushändigung der Abrechnungsunterlagen schriftlich hinzuweisen.

§ 21

Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reise- und Gelegenheitsverkehr sowie im Stadttourismus

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer, die im Reise- und Gelegenheitsverkehr sowie im Stadttourismus eingesetzt werden, ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 22

Begriffsbestimmungen

1. Arbeitsplatz ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer die ihm zugewiesene Tätigkeit zu verrichten oder sich auf Anweisung des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereit zu halten hat.
- 1a. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Je Arbeitstag kann nur eine Arbeitsschicht zugeordnet sein. Die Zuweisung der Arbeitsschichten zu den Kalendertagen erfolgt gemäß ihrer dienstplanmäßigen Reihenfolge. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht. Abweichend davon gilt in den Fällen, in denen dieser Kalendertag bereits durch die davor liegende Arbeitsschicht als Arbeitstag belegt ist, der folgende Kalendertag als Arbeitstag
2. Dienstplanmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die sich für den Arbeitnehmer aus der Verteilung der regelmäßigen bzw. vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auf die jeweilige Woche im Rahmen der Dienstplangestaltung ergibt.
3. Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr, auch wenn dieser auf einen Sonntag fällt.
4. Mehrarbeitsstunden sind die nichtdienstplanmäßigen Arbeitsstunden, die der nicht-vollbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet, ohne Überstunden im Sinne von Nr. 10 zu sein.
5. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.
6. Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom

Arbeitgeber mit einem mobilen Telefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.

7. Samstagsarbeit ist die Arbeit am Samstag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
8. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 14 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden, die sich im Durchschnitt aller im Dienstplan vorgesehenen Arbeitstage ergibt.

9. Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
10. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die die Obergrenze des Arbeitszeitkorridors (§ 10 Abs. 1) übersteigen bzw. außerhalb der Rahmenzeit (§ 10 Abs. 2) geleistet werden.

Abweichend davon sind im Bereich des Fahrdienstes (§ 9) Überstunden die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten, nichtdienstplanmäßigen Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1) hinaus gehen, soweit nicht eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Sinne der Protokollerklärung zu § 10 Abs. 3 getroffen wurde.

Leistungsverschiebungen sind keine Überstunden. Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit. Leistungsverschiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig und sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden.

- 10a Vollbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages sind Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 (Arbeitnehmer in Vollzeit), auch wenn sie vorübergehend in Anwendung von § 8 Abs. 3 in erhöhter Vollzeit tätig sind. Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, mit denen eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als die in § 8 Abs. 1 festgelegte vereinbart ist (Arbeitnehmer in Teilzeit).

11. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in mindestens drei Schichten vorsieht, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Dabei muss der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf von 30 Tagen erneut zur Nachtschicht herangezogen werden und die Anzahl der dienstplanmäßig zu leistenden Nachtschichten mindestens einem Fünftel der Kalendertage des Zeitraums entsprechen, der nach dem Schichtplan für das Durchlaufen aller Schichten festgelegt ist.

Nachtschichten sind Arbeitschichten, von denen mindestens 4 Stunden in den Nachtarbeitszeitraum fallen.

12. Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
13. Zusätzliche Altersversorgung (§18):

Die Kosten für die zusätzliche Altersversorgung werden hälftig geteilt. Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die zusätzliche Altersversorgung im Rahmen des § 18 dürfen 13 Euro pro Monat nicht überschreiten.

§ 23

In-Kraft-Treten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.09.2005 in Kraft. In den Unternehmen, in denen er durch eine Anwendungsvereinbarung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) wirksam wird, ersetzt er die bisher anzuwendenden Tarifvorschriften, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Die Regelungen der § 8, § 12, § 17 TV-N Berlin sowie die Anlagen 2, 3 und 6 zum TV-N Berlin können mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2024, schriftlich gekündigt werden. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2023, schriftlich gekündigt werden (Teilkündigung).

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die gestaffelte Kündigungsregelung und die Möglichkeit der Teilkündigung stellen die unmittelbare und zwingende Wirkung der in Ergänzung zur Arbeitszeitverkürzung getroffenen Regelungen, insbesondere zur erhöhten Vollzeit, sicher.

- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung sofort über den Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu verhandeln.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Im Falle des zwischenzeitlichen Wegfalls von § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz gilt dieser Tarifvertrag nach erfolgter Kündigung fort.

- (4) Die Tarifparteien verpflichten sich, ab 01.01.2015 auf Wunsch einer der Parteien auf der Grundlage der dann vorliegenden Auswertungsergebnisse zu den wirtschaftlichen und gesundheitlichen Auswirkungen der vorgenommenen Änderungen in § 9 TV-N Berlin mit dem Ziel einer Anpassung an ggf. besser geeignete Eckpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Berlin, 31.08.2005

KAV Berlin

ver.di