

**Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe
(TV-N NW) vom 25. Mai 2001 (i.d.F. des 7. Änderungstarifvertrages)**

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt in Nordrhein-Westfalen für Arbeitnehmer (AN) in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglieder des KAV NW sind. Die Bezeichnung „AN“ umfasst weibliche und männliche AN.
- (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 den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Protokollerklärung zu Abs. 2:

§ 7 Abs. 2 Satz 2 gilt auch für Auszubildende, Volontäre und Praktikanten.

- (3) Ein Betriebsübergang mit der Rechtsfolge, dass für AN, für welche der TV-N NW gilt, wegen der Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB der TV Anmietverkehr zur Anwendung kommt, ist ausgeschlossen.
- (4) Die Anlagen 1 bis 5 sind Bestandteile des Tarifvertrages.

Protokollerklärungen zu Abs. 1:

1. Als Nahverkehrsbetriebe 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. Reicht das Bedienungsgebiet eines Nahverkehrsunternehmens über die Grenzen Nordrhein-Westfalens hinaus (sog. ausbrechende Verkehre), so ist dieser Tarifvertrag auf das gesamte Bedienungsgebiet anzuwenden, wenn sich der Betriebshof, von dem aus dieses Bedienungsgebiet versorgt wird, im Land Nordrhein-Westfalen befindet. Von dieser Regelung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden.

§ 2 Beschäftigungssicherung

Gegenüber AN, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer Anwendungsvereinbarung bei einem Mitglied des KAV NW 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 NW 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 In-Kraft-Tretens 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 des 4. Kapitels 8. Abschnitt 2. Unterabschnitt 3. und 4. Titel SGB III gestanden hätten.

§ 3 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. Darin ist zu regeln, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden können.

- (2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Von einer Probezeit soll abgesehen werden, wenn der AN in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach BBiG bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 2:

Die erforderliche Schriftlichkeit bedeutet keine bestimmte Beurkundungsform.

§ 4 Allgemeine Pflichten

- (1) Der AN hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (2) 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 AN oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (3) 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. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 4a Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Nahverkehrsunternehmen, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Arbeitnehmer kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Arbeitnehmern schriftlich bestätigt.

- (4) Arbeitnehmer haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Ein Eigenbeitrag der Arbeitnehmer kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Arbeitnehmer mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5 Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Der Wechsel in einen anderen Konzernbetrieb ist für die Betriebszugehörigkeit unschädlich.
- (2) Wird ein für mindestens ein Jahr befristet eingestellter AN 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.

§ 6 Eingruppierung, Zulagen für höherwertige Tätigkeit

- (1) Der AN ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe nach der Anlage 1 eingruppiert. Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. Erreicht keine der vom AN auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) Neu eingestellte Fahrer im Sinne der Entgeltgruppe 4 Beispiele 4.1.4 bis 4.1.12 der Anlage 1 sind in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung in die Entgeltgruppe 4 Stufe 1, danach in die Entgeltgruppe 5 Stufe 1 eingruppiert.
- (3) Jede Entgeltgruppe ist – abgesehen von der Entgeltgruppe 1 – in sechs Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der AN 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.

Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. Für Beschwerdefälle ist die betriebliche Kommission (§ 7 Abs. 5 mit dem entsprechenden Verfahren) zuständig.

- (4) 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. 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.
- (5) 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. Diese Regelung gilt nicht für AN, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist.

Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter sind AN, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Anordnung ist jederzeit widerruflich.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

1. Neueingestelltes Fahrpersonal im Sinne des Abs. 2 wird in den ersten sechs Monaten seiner Beschäftigung in die Entgeltgruppe 4 Stufe 1 eingruppiert. Diese Zeit wird auf die anschließende 3-jährige Zugehörigkeit zur Stufe 1 der Entgeltgruppe 5 nicht angerechnet.
2. Die wiederholte Einreihung in die Entgeltgruppe 4 Stufe 1 infolge mehrfacher Befristung von Arbeitsverhältnissen oder der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist dann unzulässig, wenn dadurch insgesamt der Zeitraum von sechs Monaten überschritten wird.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

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

§ 7 Entgelt

- (1) Das Monatsentgelt für die AN ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt.
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des AN ist der Kalendermonat. Jede Zahlung erfolgt zum 16. des laufenden Monats auf ein von dem AN eingerichtetes Girokonto im Inland.
- (3) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Wochenfeiertagen und nach § 12 Abs. 3 Buchst. f), § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 sowie für die Zuwendung nach § 17 Abs. 1 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte (§ 7 Absätze 5, 6 und 7), Jahressonderzahlung, Sonderzahlung (§ 17), besondere Zahlungen (§ 18 Abs. 1) und Abgeltung von Zeitguthaben.

Niederschriftserklärung zu § 7 Abs. 3:

Abweichend von Abs. 3 Satz 2 wird das für nichtdienstplanmäßige Mehrarbeit gezahlte Arbeitsentgelt dann in die Bemessungsgrundlage nach Abs. 3 Satz 1 einbezogen, wenn im Bemessungszeitraum nach Abs. 3 Satz 1 in wesentlichem Umfang Mehrarbeit geleistet wurde. Wesentlich ist ein Umfang von Mehrarbeit im Sinne von Satz 1, wenn die durchschnittliche monatliche Mehrarbeit 20 Prozent der individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit überschreitet. Für die Berechnung der individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit ist die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mit 4,348 zu multiplizieren. Im Falle der Überschreitung der Wesentlichkeitsgrenze nach Satz 2 im Bemessungszeitraum nach Abs. 3 Satz 1 ist die tatsächlich geleistete Mehrarbeit bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung insgesamt zu berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien stellen ausdrücklich klar, dass diese Niederschriftserklärung bezogen auf Mehrarbeitsstunden keine Rückschlüsse auf die Behandlung von Überstunden zulässt. Bezogen auf Überstunden verbleibt es bei der Regelung in Abs. 3 Satz 2.

- (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) 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. Über die Leistungszulage ist jährlich neu zu entscheiden. Die Kriterien für Leistungszulagen und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. 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. Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. 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) AN, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfaßt, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Leistungsprämien können auch an Gruppen von AN gewährt werden. Absatz 5 Sätze 3 bis 6 gilt entsprechend.
- (7) Das für Leistungsentgelt zur Verfügung zu stellende Pflichtbudget beträgt
 - ab 1. Januar 2010 0,25 v.H.,
 - ab 1. Januar 2011 0,50 v.H.,
 - ab 1. Januar 2012 0,75 v.H. und
 - ab 1. Januar 2013 1,00 v.H.

Die weitere Steigerung des Pflichtbudgets entspricht dem Steigerungsprozentsatz in § 18 Abs. 3 TVöD-V. Für die Budgetberechnung (ständige Monatsentgelte des Vorjahres) gelten § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V und die Protokollerklärung hierzu entsprechend.

Das Leistungsentgelt ist zweckentsprechend nach Maßgabe der Absätze 5 und 6 zu verwenden. Für die Verwendung des Pflichtbudgets sind im jeweiligen betrieblichen System Prämienklassen nach Entgeltgruppen oder/und Organisationsbereichen vorzusehen. Beim Einsatz der systematischen Leistungsbewertung anstelle oder neben der Zielvereinbarung sind subjektive, ausschließlich in der Person liegende Kriterien auszuschließen. Es besteht die grundsätzliche Verpflichtung zu jährlicher Ausschüttung der Leistungsentgelte (Pflichtbudget). Ein Vortrag von Resten auf das folgende Wirtschaftsjahr ist ausnahmsweise möglich, wenn die Leistungsfeststellung keine 100%-ige Ausschüttung des Pflichtvolumens zulassen sollte. Die Sicherung von evtl. vorgetragenen Resten für den Verwendungszweck ist ebenfalls in der Betriebsvereinbarung nach Abs. 5 Satz 3 verbindlich zu regeln.

Die Betriebsparteien können abweichend von den vorstehenden Sätzen 1 bis 9 vereinbaren, dass ihr Leistungsentgeltpflichtbudget ganz oder teilweise zur Aufstockung des Volumens nach § 17 Abs. 3 (Anwesenheitsbezug) verwendet wird; nicht ausgekehrte Teile des Pflichtbudgets werden auf das folgende Kalenderjahr übertragen. Den Betriebsparteien bleibt unbenommen, das Leistungsentgeltpflichtbudget mit anderen Formen der leistungsbezogenen Bezahlung im Unternehmen zu verknüpfen.

Kommt bis zum Ende des zu bewertenden Kalenderjahres keine Betriebsvereinbarung zu Stande und ruft keine der beiden Betriebsparteien die Einigungsstelle an, wird das nicht verwendete Pflichtbudget auf das folgende Kalenderjahr übertragen. In diesem Fall werden die Parteien des TV-N NW im ersten Kalendervierteljahr des Folgejahres auf Antrag einer Betriebspartei eine Regelung anstelle der betrieblichen Einigung treffen. Dieses gilt nicht, wenn die andere Betriebspartei - noch vor Beendigung des Verfahrens der Tarifvertragsparteien - die Einigungsstelle anruft.

Leistungsentgelte, die aus dem Pflichtbudget gezahlt werden, sind zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärung zu § 7 Abs. 7:

Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien.

Niederschriftserklärungen zu § 7 Abs. 7:

1. Bisherige betriebliche Regelungen nach den Absätzen 5 und 6 bleiben unberührt.
2. Sofern betrieblich Leistungszuschläge nach § 25 Abschnitt I Nr. 2 TV-N NW i. V. m. § 4 Abs. 4 BZT-G/NRW weiter gezahlt werden, empfehlen die Tarifvertragsparteien eine Umgestaltung entsprechend § 4 Teil A TVöD-NRW.

3. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z. B. bei der Umsetzung von gesetzlichen oder Planungs-Vorgaben (etwa Nahverkehrsplan), Grundsatzentscheidungen der Unternehmensführung. Wer sich der Leistungsfeststellung oder Bewertung nach der Protokollerklärung zu § 7 Abs. 7 stellt, kann eine Leistungsprämie erhalten.
- (8) 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.
- (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.

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.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei AN, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (2) In dringenden betrieblichen Fällen (z.B. Störungen, Revisionen, außergewöhnlichen Reparaturen) bzw. außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von Großereignissen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

- (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) Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher zuschlagsfreier Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich jeweils bis zum Ende von acht Kalenderwochen nach dem Zeitpunkt ihres Entstehens auszugleichen. Die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden werden im Verhältnis 1:1,3 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder im Verhältnis 1:1,2 bezahlt. Der AN trifft seine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 Satz 2.
- (5) Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden. 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. 1:

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Protokollerklärung zu Abs. 4 und 5:

Vorhandene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu 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 Betriebsvereinbarung zulässig.

§ 10 Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeitszeit

- (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 21.00 und 6.00 Uhr.

- (4) 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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 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.
- (6) 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. 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) 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. 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) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1 ggfls. in Verbindung mit § 9 Abs. 4) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. 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. Wird nach § 9 Abs. 5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden.

Keine Überstunden sind Leistungsverschiebungen. Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit. Leistungsverschiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig. Sie sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden. Über die Ausnahmefälle ist mit dem Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.

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.

Protokollerklärung zu Abs. 5:

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

§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeitszeit

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

- | | |
|---|----------|
| a) Überstunden | 30 v.H. |
| b) Nachtarbeit | 25 v.H. |
| c) Sonntagsarbeit | 25 v.H. |
| d) Feiertagsarbeit | 135 v.H. |
| e) Arbeit nach 13.00 Uhr am Tag vor Ostersonntag, Pfingstsonntag, am 24. und 31. Dezember | 40 v.H. |
| f) Arbeit an Samstagen zwischen 13.00 Uhr und 21.00 Uhr | 20 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Die nach den vorstehenden Sätzen zu zahlenden Zeitzuschläge können auf schriftlichen Antrag entsprechend dem jeweiligen Vom-Hundert-Satz einer Stunde in Zeit umgewandelt¹ und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) zugeführt werden.

Zeitzuschläge nach Unterabs. 1 Satz 2 verringern sich um jeweils 10 Prozentpunkte, wenn der AN sich gemäß Unterabs. 2 Satz 2 für die Abgeltung entscheidet.

(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.

¹ Diese Änderung tritt erst zum 1.1.2012 in Kraft

- (3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 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. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 10 Abs. 6 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 10 Abs. 6 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichen von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.
- (4) Bereitschaftsdienst wird in der Regel mit 50 v.H. entgolten.
- (5) Der AN, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine monatliche Wechselschichtzulage in Höhe von
- 144,05 Euro ab 1. Januar 2010,
 - 144,91 Euro ab 1. Januar 2011,
 - 145,63 Euro ab 1. August 2011.“
- Der AN, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält pro Stunde eine Wechselschichtzulage in Höhe von
- 0,85 Euro ab 1. Januar 2010,
 - 0,86 Euro ab 1. August 2011.“
- (6) 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.

Die monatliche Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- Buchst. a	ab 1. Januar 2010	110,73 Euro,
	ab 1. Januar 2011	111,39 Euro,
	ab 1. August 2011	111,95 Euro.
- Buchst. b	ab 1. Januar 2010	90,97 Euro,
	ab 1. Januar 2011	91,52 Euro,
	ab 1. August 2011	91,98 Euro.
- Buchst. c	ab 1. Januar 2010	75,63 Euro,
	ab 1. Januar 2011	76,08 Euro,
	ab 1. August 2011	76,46 Euro.

Der AN, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält pro Stunde eine Schichtzulage in den Fällen des

- Buchst. a in Höhe	von 0,66 Euro,
- Buchst. b in Höhe	von 0,54 Euro,
- Buchst. c in Höhe	von 0,45 Euro.“

(7) Die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach Absatz 5 und 6 verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 1 der Anlage a zum TVöD-V verändert.

(8) Die Absätze 5 bis 7 gelten nicht für AN, die im Fahrdienst beschäftigt sind.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 2 Buchst. a:

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

Protokollerklärung zu Abs. 6 Buchst. b) und c:

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.

§ 12 Arbeitszeitkonto, Zeitbudgetkonto

- (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. Für AN, die ihre Arbeitszeit auch innerhalb eines Arbeitszeitkorridors (§ 9 Abs. 4) oder in einer Rahmenzeit (§ 9 Abs. 5) erbringen, wird parallel ein Zeitbudgetkonto geführt.
- (2) 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. 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 Betriebsvereinbarung 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 fünf 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 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 Betriebsverfassungsgesetz durchschnittlich entfallenden Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet und mit dem Zeitguthaben verrechnet. Im Falle einer unverzüglich 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 Freizeitausgleiches 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) 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. Das Zeitbudgetkonto soll grundsätzlich am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 9 Abs. 1 Satz 2 ausgeglichen sein. Restguthaben unterliegen Abs. 2 Satz 1. Für Zeitausgleiche vom Zeitbudgetkonto gilt Abs. 3 Buchst. d) Satz 2 nicht.

Für das Zeitbudgetkonto – ebenso wie für das Arbeitszeitkonto – sind durch Betriebsvereinbarung Schwellenwerte für Zeitguthaben zu definieren, bei deren Erreichung der unmittelbare Vorgesetzte und, falls dies zu keiner Änderung führt, der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrates auf den Ausgleich hinzuwirken haben (Ampelfunktion).

- (5) Mit Zustimmung des Betriebsrates ist abweichend von der in Abs. 3 Buchst. a) genannten Höchstgrenze die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos zulässig. In diesem Fall sind die Betriebsparteien verpflichtet, eine Insolvenzschutzregelung zu treffen.

Protokollerklärungen:

1. Vorhandene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.
2. Die Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto führt zu keiner Reduzierung des Urlaubsanspruches (§ 15).

§ 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.
- (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 Staubbelastung 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 § 5 TVöD-NRW Teil A i.V.m. dem Anhang zu § 5 TVöD-NRW Teil A.

§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (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. 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 der selben 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 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.

Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld und dem nach Absatz 1 Satz 1 fortgezahlten Nettoarbeitsentgelt. Er wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des AN kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. Für den AN, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige AN zugrunde zu legen.

- (3) 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. 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. 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 AN eine Rente aufgrund eigener Versicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI) 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. 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, Zusatzurlaub

- (1) Der AN hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3). Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muß der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des AN liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch nach 8 Jahren Betriebszugehörigkeit 30 Arbeitstage. Für AN mit weniger als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit beträgt der Urlaubsanspruch grundsätzlich 26 Arbeitstage, für AN mit mehr als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 28 Arbeitstage; der Urlaubsanspruch kann durch Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung auf höchstens 30 Arbeitstage erhöht werden. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Soweit am 31. März 2010 vorhandene AN nach dem bis dahin geltenden Recht einen weitergehenden Urlaubsanspruch hatten, verbleibt es dabei.
- (4) 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.

Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche an mindestens	bei der Sechstageweche an mindestens	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

Für den ständigen Wechselschicht- bzw. den ständigen Schicht-AN im Sinne des Satzes 1, der vor dem In-Kraft-Treten 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 20. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. Soweit am 31. März 2010 vorhandene AN nach dem bis dahin geltenden Recht einen weitergehenden Anspruch auf Zusatzurlaub hatten, verbleibt es dabei.

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.

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 Arbeitnehmer 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.

Protokollerklärung zu Abs. 4 Unterabs. 2:

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

§ 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 Betriebsvereinbarung gewährt werden.
- (2) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Landesbezirksfachgruppenvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände oder dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen kann auf Anfordern einer der vertragschließenden 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 Jahressonderzahlung

- (1) AN, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 82,14% des durchschnittlich in den Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten monatlichen Entgelts gemäß der Bemessungsgrundlage des § 7 Abs. 3.

Endet das Arbeitsverhältnis wegen Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchst. a oder b TV ATZ oder des Bezugs einer Rente spätestens mit Ablauf des 30. November, so erhält der AN je Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Jahressonderzahlung gemäß Satz 2. In diesen Fällen tritt an die Stelle des Monatsentgelts nach Satz 2 das Monatsentgelt gemäß der Bemessungsgrundlage des § 7 Abs. 3 im letzten Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt gemäß § 7 Abs. 1, Entgeltfortzahlung gemäß § 7 Abs. 3 oder Krankengeldzuschuss gemäß § 14 Abs. 2 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes keinen Krankengeldzuschuss erhalten hat.

- (2) Die sich nach Abs. 1 ergebende Jahressonderzahlung erhöht sich um einen Betrag in Höhe von 255,65 €. Bei AN, denen am 1. Juli des laufenden Kalenderjahres Entgelt nach einer der Entgeltgruppen 1 - 8 zusteht, beläuft sich der Erhöhungsbetrag auf 332,34 €. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 8 Abs. 2 entsprechend.

Für Kalendermonate, in denen der AN keinen Anspruch auf Entgelt gemäß § 7 Abs. 1, Entgeltfortzahlung gemäß § 7 Abs. 3 oder Krankengeldzuschuss gemäß § 14 Abs. 2 hat, vermindert sich der Erhöhungsbetrag um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes keinen Krankengeldzuschuss erhalten hat.

- (3) Anstelle einer Jahressonderzahlung nach Abs. 1 und 2 kann durch Betriebsvereinbarung eine jährliche Sonderzahlung mit Anwesenheitsbezug wie folgt geregelt werden:

Die nach Abs. 1 bemessene Jahressonderzahlung wird anstelle des Erhöhungsbetrages nach Abs. 2 um 20%-Punkte erhöht, wenn der aus dieser prozentualen Erhöhung resultierende Teil vom zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung des AN im vorangegangenen Kalenderjahr/Wirtschaftsjahr abhängig gemacht ist. Einzelheiten werden in dieser Betriebsvereinbarung

geregelt. Nur für den nach Abs. 1 ermittelten Teil dieser Sonderzahlung mit Anwesenheitsbezug gilt die Zwölfteilungsvorschrift des Abs. 1 Satz 5.

- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Protokollerklärung zu § 17:

Die Jahressonderzahlung im Sinne des Abs. 1 ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 18 Besondere Zahlungen

- (1) Dem AN kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 5) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte AN mindestens 13,- DM je Monat. 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. Die Zahlung erfolgt nur für Kalendermonate, für die Arbeitsentgelt, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Krankengeldzuschuss zustehen. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (3) Im Falle des Todes des AN kann ein Sterbegeld gezahlt werden. Voraussetzungen und Höhe des Sterbegeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 19 Zusatzversorgung

Der AN hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersvorsorge nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) oder des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV), beide in der jeweils geltenden Fassung.

Gleichwertige betriebliche Zusatzversorgungsregelungen (z.B. Pensionskassen) bleiben unberührt.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der AN das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente 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 AN voll erwerbsgemindert ist.

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

Verzögert der AN schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder 37 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 Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem AN das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

- (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 AN, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 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) 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. Beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (4) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß. Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatschluß
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) 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.

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.

Die Kündigung nach Unterabs. 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.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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) TV-N).

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

§ 21 Ausschlussfristen

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.

§ 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,
 - c) der bezirkliche Tarifvertrag über eine Kleiderordnung für die Fahrbediensteten der Nahverkehrsbetriebe vom 29. Mai 1962 einschl. der „Richtlinien gem. § 8 der Kleiderordnung für ein Punktsystem“
 - d) der bezirkliche Tarifvertrag über die Gestellung von Schutzkleidung (Unfallschutz/Arbeitsschutz Dienstkleidung (TV-Schutzkleidung) vom 20. November 1979.
- (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 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 In-Kraft-Tretens einer Anwendungsvereinbarung bei einem Mitglied des KAV NW 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 BZT-G/NRW
15	I	
14	Ia	
13	Ib	
12	II	
11	III	
10	IVa	
9	IVb	
8	Vb	
7	Vc	7 (außer Abschnitte b]) und c]), 8, 8a und 9
6	VIb	6 (außer Abschnitte e]) bis g]), 7 (nur Abschnitte b]) und c]) und 7a
5	VII	5 (außer Abschnitt g]), 6 (nur Abschnitte e]) bis g]) und 6a
4	VIII	2 (nur Abschnitt a]), 3 (außer Abschnitt d]), 4, 4a, 5 (nur Abschnitt g]) und 5a
3	IX/IX a	2 (nur Abschnitt b]), 2a, 3 (nur Abschnitt d]) und 3a
2	X	1/1 a
1	neu	

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.

3.1 AN, die vom Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben gemäss § 1 Abs. 2 Buchstabe a) des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G in Verbindung mit § 4 Abs. 1 BZT-G NRW bzw. vom Geltungsbereich des Tarifvertrages vom 12. Mai 1995 über besondere Regelungen für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben in NRW (TV Nahverkehr-NW/BesR) erfasst sind, werden – ausgenommen AN gem. Nr. 3.2 – in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet.

Das gleiche geschieht mit AN, die aus vorheriger befristeter oder anderweitiger Beschäftigung in den Geltungsbereich des TV Nahverkehr-NW/BesR überführt worden sind.

3.2 AN nach Ziffer 3.1, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Anwendungsvereinbarung (§ 1 Abs. 4), frühestens am 1. Juli 2001, in dem Unternehmen mindestens 5 Jahre ununterbrochen beschäftigt sind, werden in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet.

Kontrollschaffner und Fahrtausweisprüfer werden in die Entgeltgruppe 4 übergeleitet, soweit sich aus Ziffer 1 in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die Lohngruppenspannen für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben in Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 1990 keine günstigere Überleitung ergibt.

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 (§ 4 Abs. 3 BZT-G)

b) bei **Angestellten**:

Grundvergütung, Allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen für Angestellte, Funktionszulage (z.B. Meisterzulage), Vergütungsgruppenzulage, 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 das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 1 der Anlage A zum TVöD-V. Die pers. monatliche Zulage entfällt bzw. vermindert sich mit Erreichen des Anspruchs auf die nächste Stufe sowie bei einer Höhergruppierung um die erreichten Zuwächse aus den Stufensteigerungen bzw. Höhergruppierungen.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Nr. 5:

Die persönliche Zulage nimmt abweichend von Satz 2 an der Tarifierhöhung im Bereich der VKA zum 1. Januar 2003 nicht teil.

Zum 1. Januar 2008 erhöht sich die persönliche Zulage abweichend von Satz 2 anlässlich der Tarifierhöhung im TVöD-V um 5,1 v.H. Zum 1. Januar 2009 wird die persönliche Zulage entsprechend dem für den TVöD-V vereinbarten Vomhundertsatz um 2,8 v.H. erhöht.

6. Die persönliche monatliche Zulage gemäß Nr. 5 ist Bestandteil des Entgeltes gemäß § 7 TV-N.
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 und 3 bleiben unberührt.

- (2) Kinderbezogene Entgelte im Ortszuschlag für Angestellte bzw. Sozialzuschläge für Arbeiter/innen werden mit folgenden Maßgaben weitergezahlt:

Für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer AWW 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 18. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortgezahlt.

Für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer AWW 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 27. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortgezahlt.

Aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung können die kinderbezogenen Entgeltbestandteile abgefunden werden.

- (3) Für AN, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer AWW bereits Leistungen aus § 16 Anlage 1 zum BMT-G – ggfls. in Verbindung mit § 17 Abs. 1 BZT-G/NRW – erhalten, gelten die §§ 16 Anlage 1 zum BMT-G und 17 Abs. 1 BZT-G/NRW entsprechend fort.
- (4) Vorarbeiter/Vorhandwerker, die bis zur Anwendung dieses Tarifvertrages gem. § 4 Abs. 2b BZT-G/NRW eine Vorarbeiter-/Vorhandwerkerzulage erhalten haben und deren entsprechende Zulage sich gem. § 6 Abs. 5 ggfls. vermindert hat, erhalten die Differenz zwischen dem Betrag der Vorarbeiter-/Vorhandwerkerzulage am Tage vor dem In-Kraft-Treten dieses TV und dem jeweiligen Betrag gem. § 6 Abs. 54 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 In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages eine monatliche Zulage gem. Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt B Unterabs. 1 SR 2u/BAT bekommen, erhalten eine mtl. Zulage von 210,- DM 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.

Die monatliche Zulage gem. Nr. 1 wird ab 1. Januar 2008 auf 122,63 Euro und ab 1. Januar 2009 auf 126,06 Euro festgesetzt.

2. Zu § 7 Abs. 5:

Die bezirkliche Regelung zu Leistungszuschlägen (§ 4 Abs. 4 BZT-G/NRW) bleibt unberührt.

3. Zu § 9 Abs. 1:

AN, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am Tage des In-Kraft-Tretens dieses TV 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 Betriebsvereinbarung über

- a) die Arbeitsbefreiung nach § 16 Abs. 1,
- b) ein Jubiläumsgeld nach § 18 Abs. 1,
- c) eine Fehlgeldentschädigung im Sinne des § 11 Anlage 3

gelten die in dem jeweiligen Betrieb zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages geltenden Bestimmungen fort.

5. **Zu § 14 Abs. 2 Unterabs. 2:**

Für AN, die am Tage des In-Kraft-Tretens 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.

7. Für AN, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt § 9 Abs. 1 Satz 1 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

8. Mit Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, ist auf Antrag die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zu der ab 1. Juli 2008 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden dem Verhältnis zwischen der am 30. Juni 2008 maßgebenden Wochenstundenzahl und der bis zum 30. Juni 2008 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden entspricht; der Antrag muss bis spätestens 30. September 2008 gestellt werden. Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung der kaufmännischen Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.

II.

Durch einzelvertragliche Vereinbarung können geeignete Regelungen abgeltbar gemacht werden.

§ 26 In-Kraft-Treten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2019, schriftlich gekündigt werden.

Die Nahverkehrsunternehmen werden in Verhandlungen zum Abschluss einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung nach der Anlage 4 zum TV-N NW eintreten. Für die Nahverkehrsunternehmen, die bis zum 31. März 2012 keine Beschäftigungssicherungsvereinbarung abgeschlossen haben, tritt der TV-N NW mit Ablauf des 31. März 2012 außer Kraft; er wirkt gem. § 4 Abs. 5 TVG nach. Bis zu diesem Zeitpunkt sind Arbeitskampfmaßnahmen zur Erzwingung einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung unzulässig.

- (3) Abweichend von Absatz 2 können mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2003, schriftlich gekündigt werden:

§ 7 Abs. 5 und 6, § 9 Abs. 4 und 5, § 12 und § 17.

- (4) Die Entgelte (§ 7 Abs. 1) verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vmhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 1 der Anlage A zum TVöD-V verändert. Gleiches gilt für die Übernahme von im Geltungsbereich des TVöD-V vereinbarten Fest- oder Mindestbeträgen bzw. Einmalzahlungen. Wenn Entgelterhöhungen im TVöD-V nach den Sätzen 1 und 2 ggf. im Zusammenhang mit manteltarifvertraglichen Änderungen oder Änderungen anderer Tarifverträge im Geltungsbereich des TVöD-V geschehen, verpflichten sich die Parteien dieses Tarifvertrages zu einer zeit- und materiell wirkungsgleichen Übertragung in den TV-N NW. Bei Veränderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD-V), passt sich § 9 Abs. 1 Satz 1 entsprechend an.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

Bei Entgeltverhandlungen und Verhandlungen über Veränderungen des § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD-V gehören die Nahverkehrsunternehmen zum Tarifverbund des öffentlichen Dienstes, ohne dass es einer gesonderten 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-V selbst darstellt. Die Parteien dieses Tarifvertrages lassen die Kündigung des jeweils gültigen Monatsentgelttarifvertrages zum TVöD bzw. § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD-V zum gleichen Zeitpunkt mit allen damit verbundenen rechtlichen und tatsächlichen Folgen gegen sich gelten.

- (5) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei drohendem Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit, der Bestandsbetrauung oder drohendem Verlust von Leistungen bei einem oder mehreren Unternehmen bzw. in vergleichbaren Fällen gravierender Veränderungen der Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag (TV-N NW) unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. 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.

Wuppertal, Düsseldorf, Bochum den 25. Mai 2001

**Für den Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen
Der Vorstand**

Unterschriften

**Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Bezirk NW I**

Unterschriften

**Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Bezirk NW II**

Anlage 1

Eingruppierung von Arbeitnehmer/innen (AN) in Nahverkehrsbetrieben

- Entgeltordnung -

Vorbemerkungen:

1. Die Tätigkeiten des AN müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen eines Oberbegriffs einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.
2. Sind in einer Entgeltgruppe mehrere Oberbegriffe vorhanden, stehen diese gleichwertig nebeneinander.
3. Aus Anlass der betrieblichen Einführung des TV-N NW wird keine Neubewertung von Tätigkeiten für die vorhandenen AN stattfinden.

Entgeltgruppe 1

- 1 AN 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 und Gemüseputzen)
- 1.4 Persönliche Hilfstätigkeiten (z.B. Tragen von Gepäck)

Protokollerklärungen:

- a) Von den Betriebsparteien können mit Zustimmung der bezirklichen Tarifvertragsparteien weitere Tätigkeitsmerkmale im Ausschließlichkeitskatalog festgelegt werden.
- b) Die bezirklichen Tarifvertragsparteien werden nach fünf Jahren prüfen, ob Arbeiten, die bisher durch Werkverträge an Dritte vergeben sind, wieder verstärkt durch eigenes Personal verrichtet werden.

Entgeltgruppe 2

2 AN 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 als Bote

2.2 Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 1 mit zusätzlichen Anforderungen

2.3 Einfache Bürotätigkeiten (wie Führen von einfachen Listen, Mithilfe bei der Postabfertigung, Registratur, Fotokopieren)

Entgeltgruppe 3

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

Beispiele:

3.1 Tätigkeiten als Fahrtausweisprüfer

3.2 Tätigkeiten als Gabelstaplerfahrer

3.3 Tätigkeiten als Gleisbauarbeiter

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 Rangierer

3.9 Tätigkeiten zur Sicherheit der Fahrgäste

3.10 Tätigkeiten als Telefonist

Entgeltgruppe 4

4.1 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

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

4.2 AN mit erfolgreich abgelegter Werkprüfung und entsprechender Tätigkeit

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

Beispiele:

4.1.1 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen, für die ein Führerschein der Klasse B erforderlich ist

4.1.2 Tätigkeiten als Fahrtausweisverkäufer

4.1.3 Tätigkeiten als Schreibkraft

4.1.4 Fahrer von Hoch- u. Schwebbahnen
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.5 Kraftomnibusfahrer
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.6 Lokführer
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.7 Obusfahrer
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.8 Stadtbahnwagenführer
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.9 Triebwagenführer (TWF)
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.10 U-Bahnwagenführer
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

4.1.11 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen mit mehr als 7,5t zulässigem Gesamtgewicht
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

- 4.1.12 Fahren und Bedienen von Spezialkraftfahrzeugen (wie Kraftfahrzeuge mit komplizierten Arbeitsmaschinen)
in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit
- 4.2.1 Tätigkeiten als Betriebshandwerker
- 4.2.2 Tätigkeiten als Gabelstaplerfahrer
- 4.2.3 Tätigkeiten als Gleiswerker
- 4.2.4 Tätigkeiten als Materialausgeber

Entgeltgruppe 5

- 5.1 AN mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten
- 5.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach.)
- 5.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 5.1 und 5.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

- 5.1.1 Kfz-Handwerker
- 5.1.2 Kaufmännischer Sachbearbeiter
- 5.1.3 Technischer Zeichner
- 5.2.1 Fahrer von Hoch- u. Schwebbahnen
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.2 Kraftomnibusfahrer
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.3 Lokführer
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.4 Obusfahrer
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.5 Stadtbahnwagenführer

- nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.6 Triebwagenführer (TWF)
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.7 U-Bahnwagenführer
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.8 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen mit mehr als 7,5t zulässigem Gesamtgewicht
nach sechsmonatiger Tätigkeit
- 5.2.9 Fahren und Bedienen von Spezialkraftfahrzeugen (wie Kraftfahrzeug mit komplizierten Arbeitsmaschinen)
nach sechsmonatiger Tätigkeit

Entgeltgruppe 6

- 6.1 AN der Entgeltgruppe 5.1, die besonders hochwertige oder besonders vielseitige Tätigkeiten ausüben.

(Besonders hochwertige Tätigkeiten erfordern hochwertiges fachliches Können sowie besondere Umsicht und Zuverlässigkeit. Besonders vielseitige Tätigkeiten erfordern vielseitiges fachliches Können und breitere Einsetzbarkeit).

- 6.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern

(Selbstständige 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.)

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

Beispiele:

- 6.1.1 Elektriker, Installateure, Mechaniker u.ä., die Montage-, Reparatur- oder Überholungsarbeiten an komplizierten Mess-, Regel- und Steuerungsanlagen oder an Fernsprech-, Fernseh- oder Funkanlagen ausführen

- 6.1.2 Kfz-Mechaniker, Kfz.-Karosseriebauer, Industriemechaniker und Anlagenelektroniker (Energietechnik) u.ä. mit zusätzlicher Spezialausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, die

schwierige oder komplizierte Reparatur-, Überholungs- und Wartungsarbeiten ausführen

- 6.1.3 Elektriker, Installateure, Mechaniker, Schlosser u. ä., die aufgrund zusätzlicher Spezialausbildung und ihrer besonderen Kenntnisse komplizierte und vielseitige Reparatur- und Überholungsarbeiten verrichten
- 6.1.4 AN der Entgeltgruppe 5.1, die besonders vielseitige Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen oder in unterschiedlichen Fachbereichen ausführen und hierzu wesentliche Kenntnisse aus anderen Berufsbildern benötigen
- 6.1.5 Elektriker, die die Montage, Reparatur und Überholung der gesamten elektrischen Einrichtungen der Straßenbahnwagen, Obusse, Stadt-/U-Bahnen, Hochbahnen oder Schwebbahnen durchführen
- 6.1.6 Karosseriebauer, Schlosser, die komplizierte Arbeiten bei der Beseitigung von entsprechenden Schäden an selbsttragenden Aufbauten von Straßen-, Stadt-, Hochbahnwagen oder Schwebbahnen ausführen und dabei Bleche und Konstruktionsteile schweißen, verformen, treiben, spannen und diese Arbeiten mit besonderer Handfertigkeit ausüben
- 6.2.1 Tätigkeiten als Buchhalter (Debitoren/Kreditoren)
- 6.2.2 Handwerks- und Industriemeister mit entsprechenden Tätigkeiten
- 6.2.3 Tätigkeiten als Personaldisponent für den Fahrdienst
- 6.2.4 Staatl. geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten
- 6.2.5 Tätigkeiten als Verkehrsmeister

Entgeltgruppe 7

- 7.1 AN der Entgeltgruppe 6.1, die Tätigkeiten ausüben, die besondere Spezialkenntnisse erfordern
- 7.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern
- 7.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 7.1 und 7.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

- 7.1.1 Energie-, Industrie- und Kommunikationselektriker, die aufgrund spezieller zusätzlicher Ausbildung selbstständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs- und Reparaturarbeiten an elektronischen

Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Zugortungs- und Zuginformationsanlagen oder an Fernsprech-, Fernseh- und Funkanlagen großer Ausdehnung und wechselnder Systeme durchführen.

- 7.1.2 Energie-, Industrie-, Kommunikationselektroniker mit zusätzlicher Spezialausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, die selbstständig und verantwortlich Instandhaltungen, Schaltungen nach vorgegebenen Schaltunterlagen, Störungserkennung, besondere Mess- und Prüfaufgaben an Zugsicherungsanlagen des U-Bahn- und Stadtbahnnetzes durchführen und Arbeiter mit zusätzlicher Qualifikation beaufsichtigen
- 7.1.3 Energie-, Industrie-, Kommunikationselektriker, die aufgrund einer Spezialausbildung selbstständig 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 Gelernte Handwerker, Angehörige anderer anerkannter Ausbildungsberufe (Lehrberufe), die eine ordnungsgemäß abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrzeit), durch Zeugnisse nachgewiesen haben und in ihrem erlernten oder einem verwandten Fach als Ausbilder im Sinne der Ausbilder-Eignungsverordnung tätig und in zentralen Ausbildungsstätten eingesetzt sind
- 7.1.5 Industriemechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker, -schlosser, -elektriker u.ä., die in einem amtlich anerkannten Betrieb nach der BO-Strab bzw. nach § 29 StVZO Anlage VIII aufgrund einer Spezialausbildung selbstständig und verantwortlich die Ausführung der bei der Haupt-, Zwischen- und Bremsensonderuntersuchung als erforderlich festgestellten Reparaturen auf Vollständigkeit entsprechend den technischen Anforderungen zu überprüfen haben
- 7.2.1 Handwerks- und Industriemeister mit fachlicher Aufsicht über Handwerker oder Facharbeiter
- 7.2.2 Verkehrsmeister mit besonderen Aufgaben oder mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Verkehrsmeistern
- 7.2.3 Verkehrsmeister, die das Fahrpersonal schulen
- 7.2.4 DV-Operator
- 7.2.5 Sachbearbeiter für Fahr- und Dienstpläne

Entgeltgruppe 8

8.1 AN, deren Tätigkeiten sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 7.1 herausheben

8.2 AN, 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)

8.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 8.1 und 8.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

8.1 Selbstständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen

8.2.1 Tätigkeiten als Bilanzbuchhalter

8.2.2 Tätigkeiten als Fahrlehrer

8.2.3 Handwerks- und Industriemeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der EG 7.2 herausheben

8.2.4 Tätigkeiten als Netzwerkadministrator

8.2.5 Leiter großer zentraler Betriebsleitstellen

8.2.6 Tätigkeiten als Personalreferent

Entgeltgruppe 9

9.1 AN, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8.2 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind

9.2 AN mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

9.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 9.1 und 9.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

9.1.1 Tätigkeiten als Datenbankadministrator

- 9.1.2 Selbstständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen mittleren Schwierigkeitsgrades
- 9.1.3 Tätigkeiten mittleren Schwierigkeitsgrades als DV-Organisator
- 9.1.4 Tätigkeiten mittleren Schwierigkeitsgrades als DV-Systemprogrammierer
- 9.1.5 Abschließende Bearbeitung und Zuordnung von aktivierungspflichtigen und nicht aktivierungspflichtigen Aufträgen und deren Weiterberechnung

Entgeltgruppe 10

10.1 AN, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9.1 oder 9.2 herausheben

10.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen dem Obersatz und Beispiel zu 10.1 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

10.1.1 Selbstständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen hohen Schwierigkeitsgrades

10.1.2 Bearbeiten von schwierigen Aufgaben in der Finanz/Anlagenbuchhaltung (Kontierungen, Wertberichtigungen und Abschreibungen) mit Jahresabschlussarbeiten (Bilanz, GUV)

Entgeltgruppe 11

11.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten

11.2 AN, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10.1 herausheben

11.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 11.1 bis 11.2 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 12

12.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung nach einjähriger einschlägiger Berufsausübung und entsprechenden Tätigkeiten

12.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 13

13.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12.1 herausheben

13.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 14

14.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13.1 herausheben

14.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 15

15.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 14.1 herausheben

15.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Anlage 3

Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst gemäß § 23 TV-N NW

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf achteinhalb Stunden, in Ausnahmefällen neuneinhalb Stunden, in der Dienstschicht nicht übersteigen. Abweichend von Satz 1 darf die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit an höchstens 30 Werktagen im Jahr auf zehn Stunden verlängert werden. § 9 Abs. 1 Satz 2 TV-N 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, erhält der AN eine Entschädigung von 2,- DM bei einmaliger und von 4,- DM bei mehrmaliger Teilung; bestehende günstigere Regelungen bleiben unberührt. Beträgt ein Teil der Dienstschicht weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 2,- DM 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. Sie wird zur Hälfte als tarifvertragliche Arbeitszeit im Rahmen des § 9 Absatz 1 TV-N NW bewertet; eine Überschreitung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprechend § 11 Absatz 4 TV-N NW entgolten. Die als pausenfähig angerechneten Wendezeiten werden hiervon nicht berührt.

Protokollerklärung zu 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 acht Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht nach den Dienst- und den Fahrplänen Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens ein Fünftel 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 neun 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 TV-N NW 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

Durch Betriebsvereinbarung ist im Rahmen der Personalplanung jährlich festzulegen, wie viel AN im Fahrdienst an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, welche Kenntnisse vermitteln, die einen beruflichen Aufstieg eröffnen.

Anlage 4

Beschäftigungssicherungsvereinbarung

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW),

sowie dem Nahverkehrsunternehmen, vertreten durch

- einerseits -

und der

ver.di - Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen,

- andererseits -

wird folgende Beschäftigungssicherungsvereinbarung (BSV) abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle AN des Nahverkehrsunternehmens mit Ausnahme der in § 1 Abs. 2 TV-N NW aufgeführten.

Protokollerklärung zu § 1:

Die Regelungstatbestände der Beschäftigungssicherungsvereinbarung sind abschließend von den Tarifvertragsparteien festgelegt; damit ist nicht ausgeschlossen, dass betriebliche Eigenheiten – z.B. aus vorangegangener Anwendungsvereinbarung – bei der Ausgestaltung der Beschäftigungssicherungsvereinbarung ergänzt werden können.

§ 2 Abweichende Regelungen zum TV-N NW

- (1) AN im Fahrdienst der Entgeltgruppen 4 und 5, Tätigkeitsbeispiele 4.1.4 bis 4.1.10 und 5.2.1 bis 5.2.7, die nach Inkrafttreten dieser BSV neu eingestellt werden, erhalten ein Entgelt gemäß den nachstehenden Tabellenwerten der Entgeltgruppe 5a. Die Entgeltgruppe 5a beginnt mit dem Tabellenwert der Stufe 1. Die Stufen 2 bis 6 erreichen AN unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit jeweils nach 4 Jahren.

EG 5a	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab 1.4.2010	1944,96 €	2001,00 €	2051,00 €	2101,00 €	2151,00 €	2201,00 €
Ab 1.1.2011	1956,63 €	2013,01 €	2063,31 €	2113,61 €	2163,91 €	2214,21 €
Ab 1.8.2011	1966,41 €	2023,08 €	2073,63 €	2124,18 €	2174,73 €	2225,28 €

- (2) Auf die Entgelte nach Absatz 1 findet § 26 Abs. 4 TV-N NW – erstmalig nach dem 29. Februar 2012 - Anwendung.
- (3) Die Tabellenwerte der EG 5a nach Absatz 1 finden keine Anwendung auf AN, die eine Ausbildung als Fachkraft im Fahrbetrieb erfolgreich absolviert haben, wenn in der Gesamtarbeitszeit zwar überwiegend Fahrdiensttätigkeiten anfallen, gleichzeitig aber auch Tätigkeiten auf Dauer in einem Umfang von 12,5 % der Gesamtarbeitszeit übertragen sind, die ebenfalls zum Berufsbild der Fachkraft im Fahrbetrieb gehören.
- (4) Die Monatsentgelte (§ 7 Abs. 1 TV-N NW) vermindern sich um 2 %, wenn der Arbeitgeber die Beiträge zur VBL bzw. einer vergleichbaren Zusatzversorgungseinrichtung mit AN-Beteiligung allein trägt. Auf betrieblicher Ebene sind ggf. Ausgleichs in pauschalierter Form zu vereinbaren.

§ 3 Unternehmerische Bindungen

- (1) Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, während der Laufzeit dieser Beschäftigungssicherungsvereinbarung auf Neu- Um- oder Ausgründungen bzw. den Erwerb eines Nahverkehrsunternehmens mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts als dasjenige des TV-N NW zu verzichten. Gleiches gilt für Rechtsgeschäfte oder rechtsgeschäftsähnliche Handlungen, welche für die AN die Rechtsfolgen des § 613a BGB auslösen. Unternehmenszusammenschlüsse und andere Organisationsänderungen sind

dann zulässig, wenn sie zur Anwendung des TV-N NW bzw. eines anderen Verbandstarifvertrages des KAV NW/der VKA führen. Die Vorschriften dieses Tarifvertrages stehen dem Erwerb eines anderen Nahverkehrsunternehmens oder der Neugründung eines Nahverkehrsunternehmens nicht entgegen, wenn dieses Nahverkehrsunternehmen den TV-N NW, einen anderen Verbandstarifvertrag des KAV/der VKA oder den Tarifvertrag für Anmietverkehrsunternehmen im ÖPNV in NRW, an dem ver.di NRW als Tarifvertragspartei beteiligt ist, anwendet (Anhang 2). Im letzten Fall ist in dem Vertrag, welcher die Durchführung von Anmietverkehrsleistungen regelt, zu bestimmen, dass Absatz 3 entsprechend zur Anwendung kommt.

- (2) Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, Verkehrsleistungen an Unternehmen, die nicht den TV-N NW anwenden (Anmietquote), 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 PBefG pro Jahr. Der Umfang des Anmietverkehrs nach Satz 1 entspricht dem am 31.12.2009 gemäß § 2 Abs. 2 der Anwendungsvereinbarung (AWV) zur Herstellung der betrieblichen Geltung des Sparten-Tarifvertrages Nahverkehr (Anlage 4 des TV-N NW a. F.) geregelten Höchstwert ohne die nach § 2 Abs. 2 Satz 3 der AWV zulässige Abweichung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Leiharbeit wird auf die Anmietquote angerechnet, soweit die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern nicht nur dem Ausgleich eines vorübergehenden, nicht vorhersehbaren personellen Engpasses oder der Kompensation qualifizierungsbedingter Abwesenheiten im Fahrdienst dient. Den Anlass für die Leiharbeit stellen das Nahverkehrsunternehmen und der Betriebsrat einvernehmlich fest.

Protokollerklärungen zu Abs. 2:

1. Eine Abweichung von der Anmietquote nach Satz 1 um max. Prozentpunkte / Nutzwagenkilometer ist aus vertraglichen oder notwendigen betrieblichen Gründen befristet zulässig.
 2. Die Sätze 3 und 4 gelten entsprechend für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern als Straßenbahnfahrer (auch Stadtbahnen und U-Bahnen). In diesem Fall werden die gefahrenen Zugkilometer auf die Anmietquote für die Nutzwagenkilometer im Linienverkehr gemäß Abs. 2 Satz 1 angerechnet.
- (3) Verkehrsleistungen dürfen nur an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden.
- (4) Nahverkehrsunternehmen, die am 31.12.2009 über eine Anmietquote gem. Absatz 2 Satz 1 mit weniger als 25 Prozentpunkten verfügen, können diese um bis zu 5 Prozentpunkte der Verkehrsleistung gemäß Absatz 2 Satz 2, maximal jedoch nur auf 25 Prozentpunkte ausweiten.

- (5) Verkehrsleistungen, die an ein Unternehmen vergeben werden, das den Tarifvertrag für Anmietverkehrsunternehmen im ÖPNV in NRW, an dem ver.di NRW als Tarifvertragspartei beteiligt ist, anwendet, werden nur zur Hälfte auf die Anmietquote nach Absatz 2 angerechnet. Die teilweise Nichtanrechnung ist dabei auf 5 Prozentpunkte der Verkehrsleistung begrenzt.

Protokollerklärung zu Abs. 4 und Abs. 5:

Die Anwendung der Regelung in Absatz 5 gilt nicht für Unternehmen, die Absatz 4 anwenden.

- (6) In begründeten Fällen kann anstelle einer Anmietquote für die Laufzeit dieser Beschäftigungssicherungsvereinbarung eine Mindestarbeitnehmerzahl im Fahrdienst vereinbart werden. Die Einhaltung einer Mindestzahl nach Satz 1 ist wie die einer Anmietquote nach den Absätzen 2 bis 5 zu gewährleisten.

Protokollerklärung zu Abs. 6:

Als AN im Fahrdienst im Sinne des Satzes 1 gelten abweichend von § 23 TV-N NW nur AN, welche zeitlich überwiegend ein Fahrzeug (auch Stadtbahnen, Straßenbahnen, Schwebbahnen, U-Bahnen) führen. Bei der Feststellung der Zahl beschäftigter AN sind Teilzeit-AN entsprechend ihrer einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeit-AN zu berücksichtigen. AN, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, zählen in der Arbeitsphase mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. In der Freistellungsphase wird keine Anrechnung vorgenommen.

- (7) Das Nahverkehrsunternehmen wirkt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten darauf hin, dass beauftragte Unternehmen für die Durchführung von Wartungs-, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten Werkstatteleistungen des Nahverkehrsunternehmens in Anspruch nehmen bzw. die vom Nahverkehrsunternehmen zur Verfügung gestellten Fahrzeuge für die Auftragsabfertigung anmieten.

§ 4 Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen

- (1) Gegenüber AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Beschäftigungssicherungsvereinbarung (§ 1) bei dem Nahverkehrsunternehmen unbefristet beschäftigt sind, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 31. Dezember 2019 ausgeschlossen.

- (2) Abweichend von Absatz 1 sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen dann zulässig, wenn sich die jeweilige betriebliche Geschäftsgrundlage (durch z.B. Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit, drohender Verlust von Leistungen bzw. der Bestandsbetreuung, Genehmigungen oder Aufträgen) so ändert, dass das Unternehmen/der Arbeitgeber zu Maßnahmen greifen muss, die es/ihn zur Anzeige gem. § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

§ 5 Bekenntnis zum Unternehmen

- (1) Das Unternehmen weist in geeigneter Weise nach, dass seine Unterschriftsleistung im Hinblick auf die eingegangene unternehmerische Selbstbindung durch den/die Aufgabenträger oder Eigentümer gestützt wird. Die Parteien dieser Beschäftigungssicherungsvereinbarung erwarten, dass die kommunalen Eigentümer bzw. Aufgabenträger während der Laufzeit dieser Beschäftigungssicherungsvereinbarung keine Eigentumsrechte an dem Nahverkehrsunternehmen veräußern mit dem Ziel, die Bindung an das Verbandstarifrecht des KAV NW zu lösen. Die Parteien dieser Beschäftigungssicherungsvereinbarung erwarten vielmehr, dass das Nahverkehrsunternehmen bei seiner Bemühung um die Eigenwirtschaftlichkeit/Wettbewerbsfähigkeit unterstützt wird.
- (2) Für Nahverkehrsunternehmen, die einem Zweckverband/Verkehrsverbund angehören, wird der Nachweis 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.

§ 6 Verhandlungen im Vorfeld von Insolvenzgefahren

Im Falle von sich abzeichnender Insolvenzgefahr bei einem Nahverkehrsunternehmen kann zur Sicherung der öffentlichen Arbeitsplätze und zur Erhaltung des kommunalen Eigentums von den Regelungen des TV-N NW durch Tarifvertrag zeitlich befristet abgewichen werden. Voraussetzung ist ein entsprechender Nachweis des Nahverkehrsunternehmens und ein Sanierungskonzept, das keinen dauerhaften Eingriff in das Tarifrecht erforderlich macht. Die Gewerkschaft ver.di kann verlangen, dass dieser Nachweis ggf. durch einen externen Gutachter geprüft wird. Dasselbe gilt für die Nachvollziehbarkeit und Tauglichkeit des vorgelegten Sanierungskonzepts. Die Tarifvertragsparteien sollen sich auf einen gemeinsamen Gutachter einigen; ist dies nicht möglich, wählt ver.di den Gutachter aus. Die angemessenen Kosten der Begutachtung trägt das Nahverkehrsunternehmen. § 26 Abs. 5 TV-N NW bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 6:

Die Anwendung des § 15 Abs. 3 ATV/ATV-K ist im Rahmen der Verhandlungen ebenfalls zu prüfen.

§ 7 Regelungen bei Vertragsverstoß

Werden die Vorschriften des § 3 (Unternehmerische Bindungen) verletzt, steht den AN des Nahverkehrsunternehmens für die Dauer des Vertragsverstoßes ein um 10 % erhöhtes Monatstabellenentgelt zu. Bei Überschreitung der zulässigen Anmietquote tritt die Rechtsfolge nach Satz 1 ein, wenn die Rückführung auf die zulässige Anmietquote nicht innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach schriftlicher Aufforderung durch die Gewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW, geschehen ist. Der KAV NW erhält eine Durchschrift der Aufforderung nach Satz 2.

Niederschriftserklärung zu § 7 Satz 1:

In Zweifelsfällen werden die Unternehmen die Tarifvertragsparteien konsultieren.

§ 8 Mitteilungspflicht

Das Nahverkehrsunternehmen wird die Gewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW, einmal jährlich, spätestens am 31. März, für das vorangegangene Kalenderjahr mit dem als Anhang 1 beigefügten Berichtsbogen gem. § 3 informieren. Die Gewerkschaft kann in begründeten Fällen auch unterjährig diesen Berichtsbogen verlangen. Der Berichtsbogen ist dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben; er kann ihn ggf. mit einer Stellungnahme versehen.

§ 9 Inkrafttreten, Laufzeit

Diese Beschäftigungssicherungsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Quartalsende, frühestens zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden. § 2 wirkt gem. § 4 Absatz 5 TVG nach, wobei § 26 Absatz 4 TV-N NW für die Tabellenentgelte nach § 2 Absatz 1 weiter Anwendung findet. Im Übrigen ist die Nachwirkung ausgeschlossen.