

**Bezirkstarifvertrag
für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)
vom 11. Mai 2012**

**in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 10
vom 12. März 2024**

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz,
vertreten durch den Vorsitzenden,

und

(getrennt abgeschlossen mit)

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Rheinland-Pfalz-Saarland,

sowie

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Probezeit
§ 3	Allgemeine Pflichten
§ 4	Betriebszugehörigkeit
§ 5	Eingruppierung
§ 6	Entgelt, Zulagen
§ 7	Erfolgsprämien
§ 8	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 9	Teilzeitbeschäftigung
§ 10	Sonderformen der Arbeit
§ 11	Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 12	Arbeitszeitkonto
§ 13	Erschwerniszuschläge
§ 14	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 15	Erholungsurlaub, Zusatzurlaub
§ 16	Arbeitsbefreiung
§ 17	Sonderzahlungen
§ 18	Besondere Zahlungen
§ 19	Betriebliche Altersversorgung
§ 20	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 21	Ausschlussfrist
§ 22	Anwendung weiterer Tarifverträge
§ 23	Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst
§ 24	Besitzstandsregelungen
§ 25	Inkrafttreten, Schlussbestimmungen
Anlage 1a	Sonderregelungen für die SWK Stadtwerke Kaiserslautern Verkehrs-AG
Anlage 1b	Sonderregelungen für die Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH (MVG)
Anlage 1c	Sonderregelungen für die Stadtwerke Pirmasens Verkehrs GmbH
Anlage 1d	Sonderregelungen für die SWT Stadtwerke Trier -Anstalt des öffentlichen Rechts-
Anlage 2	Eingruppierungsregelungen
Anlage 3	Entgelttabellen
Anlage 4	Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter (Arbeitnehmer) folgender Nahverkehrsbetriebe:

- a) SWK Stadtwerke Kaiserslautern Verkehrs-AG mit den Sonderregelungen der **Anlage 1a**,
- b) Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH (MVG) mit den Sonderregelungen der **Anlage 1b**,
- c) Stadtwerke Pirmasens Verkehrs GmbH mit den Sonderregelungen der **Anlage 1c**,
- d) SWT Stadtwerke Trier -Anstalt des öffentlichen Rechts- mit den Sonderregelungen der **Anlage 1d** für Arbeitnehmer, deren Stellen im Stellenplan dem Unternehmensbereich M zugeordnet sind; ausgenommen sind die Stellen der Gruppe Parken in der Abteilung M-T.

²Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag für die Arbeitnehmer in anderen rechtlich selbstständigen Nahverkehrsbetrieben, die in der Regel mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen und tarifgebundene Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz e. V. sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden, sowie für Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
- b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- c) Arbeitnehmer, für die Eingliederungsleistungen gewährt werden,
- d) (aufgehoben),
- e) Arbeitnehmer in anderen rechtlich selbstständigen Nahverkehrsbetrieben im Sinne des Absatzes 1 Satz 2, wenn der Nahverkehrsbetrieb bereits vor dem 1. Januar 2021 den TVöD oder den TV-V angewendet hat, es sei denn, dieser Nahverkehrsbetrieb wird in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages durch gesonderten Tarifvertrag einbezogen.

(3) Die Anlagen 1a bis 4 sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen.
²Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren; darin ist zu regeln, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden können.

- (2) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. ²Von einer Probezeit soll abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 3 Allgemeine Pflichten

- (1) ¹Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (2) ¹Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. ²Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber ist aus begründetem Anlass berechnigt, den Arbeitnehmer durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (4) Die Schadenshaftung des Arbeitnehmers ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

¹Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. ²Zeiten einer beruflichen Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern können ganz oder teilweise als Betriebszugehörigkeit angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

§ 5 Eingruppierung

- (1) ¹Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig ausübenden Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe nach der **Anlage 2** zu diesem Tarifvertrag eingruppiert. ²Soweit in Anlage 2 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. ³Erreicht keine der vom Arbeitnehmer ausübenden Teiltätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) ¹Jede Entgeltgruppe mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1 ist in sechs Stufen aufgeteilt. ²Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach folgenden Zeiten:

Stufe 2 nach drei Jahren in Stufe 1,
Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,

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

- (3) ¹Bei Leistungen, die wesentlich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die wesentlich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. ³Beschwerden sind an eine betriebliche Kommission zu richten, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bzw. Personalrat benannt werden und dem Betrieb angehören müssen. ⁴Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden kann.

§ 6 Entgelt, Zulagen

- (1) Die Höhe des Entgelts ist in der **Anlage 3** zu diesem Tarifvertrag festgelegt.
- (2) ¹Bemessungszeitraum für das Entgelt ist der Kalendermonat. ²Die Zahlung des Entgelts erfolgt am letzten Tag des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto.
- (3) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.
- (4) ¹Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen (§ 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes) sowie nach § 12 Abs. 4, § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorangegangenen vollen Kalendermonaten gezahlt worden sind. ²Ausgenommen hiervon sind das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, Erfolgsprämien (§ 7 Abs. 1), die finanzielle Abgeltung von Zeitguthaben (§ 11 Abs. 2 Satz 2), Sonderzahlungen (§ 17) und besondere Zahlungen (§ 18).
- (5) ¹Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend oder vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. ²Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (6) ¹Leiter einer Arbeitsgruppe erhalten für die Funktion als solche eine monatliche Zulage in Höhe von 10 v.H. des Monatsentgelts (Absatz 1) der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. ²Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist.
- (7) ¹Leiter einer Arbeitsgruppe sind Arbeitnehmer, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. ²Die Anordnung ist jederzeit widerruflich; mit dem Widerruf entfällt der Anspruch auf die Zulage nach Absatz 6.
- (8) Bestandteile des Entgelts nach Absatz 1 können zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne von § 63a StVZO einzelvertraglich umgewandelt werden.

§ 7 Erfolgsprämien

- (1) ¹Arbeitnehmern, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung Erfolgsprämien gewährt werden. ²Erfolgsprämien können auch an Gruppen von Arbeitnehmern gezahlt werden.
- (2) ¹Bei der Entwicklung von allgemeinen Kriterien, ob und inwieweit Zielvorgaben erreicht worden sind, wirkt die betriebliche Kommission nach § 5 Abs. 3 Satz 3 mit. ²Die Kommission hat ein Vorschlagsrecht, aber kein Letztentscheidungsrecht. ³Für Beschwerden gilt § 5 Abs. 3 Satz 3 und 4 entsprechend.
- (3) Die nach Absatz 1 gewährten Erfolgsprämien sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen, soweit nach Absatz 4 oder 5 kein längerer Ausgleichszeitraum vereinbart ist.
- (2) In dringenden betrieblichen Fällen (z.B. Störungen, Revisionen, außergewöhnliche Reparaturen) kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (3) ¹Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von
 - a) Sonntagsarbeit (§ 10 Abs. 1),
 - b) Feiertagsarbeit (§ 10 Abs. 2),
 - c) Nachtarbeit (§ 10 Abs. 3),
 - d) Wechselschichtarbeit (§ 10 Abs. 4),
 - e) Schichtarbeit (§ 10 Abs. 5),
 - f) Rufbereitschaft (§ 10 Abs. 6),
 - g) Arbeitsbereitschaft (§ 10 Abs. 7),
 - h) Überstunden (§ 10 Abs. 8) und
 - i) Mehrarbeit (§ 10 Abs. 9)verpflichtet. ²Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.
- (4) ¹Durch Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher zuschlagsfreier Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb des Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums auszugleichen.
- (5) ¹Durch Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums auszugleichen.
- (6) Die Absätze 4 und 5 gelten nur alternativ, nicht für den Fahrdienst (§ 23) und nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

- (7) ¹Die Arbeitnehmer erhalten eine jährliche Zeitgutschrift, sofern ihr Arbeitsverhältnis über den 31. März des laufenden Kalenderjahres hinaus fortbesteht. ²Grundlage für die Berechnung der individuellen Zeitgutschriften sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden aller Arbeitnehmer des vorangegangenen Kalenderjahres (also ohne Urlaub, Krankheit usw.). ³Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 16 gelten als tatsächlich geleistete Arbeitsstunden.

⁴Von der nach Satz 2 und 3 ermittelten Gesamtzahl der Arbeitsstunden bilden

ab 1. Januar 2011 0,75 v.H. des Zeitvolumens,
ab 1. Januar 2012 0,75 v.H. des Zeitvolumens,
ab 1. Januar 2013 1,00 v.H. des Zeitvolumens

das pro Kalenderjahr zu verteilende Zeitvolumen. ⁵Das nach Satz 4 ermittelte Zeitvolumen ist im laufenden Kalenderjahr im Verhältnis der jeweiligen individuell erbrachten Arbeitsstunden des vorangegangenen Kalenderjahres, ggf. erhöht um einen Faktor - differenziert nach den mit der auszuübenden Tätigkeit verbundenen Belastungen -, auf die Arbeitnehmer zu verteilen:

- a) auf Arbeitnehmer, denen eine Zulage nach § 11 Abs. 6 zusteht, sowie auf solche, denen eine Zulage nach § 11 Abs. 7 zusteht und die regelmäßig an allen Kalendertagen des Jahres (also einschließlich Samstagen, Sonntagen und Feiertagen) arbeiten,

mit dem Faktor 1,4

- b) auf Arbeitnehmer, denen eine Zulage nach § 11 Abs. 7 zusteht und die nicht unter Buchstabe a fallen, sowie auf Arbeitnehmer, denen keine Zulage nach § 11 Abs. 7 zusteht und die regelmäßig an Samstagen oder Sonntagen arbeiten, sowie auf Arbeitnehmer, die regelmäßig in der Werkstatt handwerklich tätig sind,

mit dem Faktor 1,2

- c) auf Arbeitnehmer, die nicht unter Buchstabe a oder b fallen,

mit dem Faktor 1,0.

⁶Am 31. März eines jeden Kalenderjahres wird den Arbeitnehmern die Höhe ihrer individuellen Zeitgutschrift mitgeteilt und gutgeschrieben. ⁷Die Arbeitnehmer sind berechtigt, dieses Zeitguthaben im laufenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen. ⁸Das Zeitguthaben soll in ganzen Tagen gewährt werden; dabei sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. ⁹Diese Zeitgutschriften dürfen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht mit Minuszeiten verrechnet werden.

Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 5:

Die individuelle Zeitgutschrift ist nach folgender Formel zu errechnen:

$$\frac{\text{Individuell geleistete Arbeitsstunden im vorangegangenen Kalenderjahr} \times \text{individueller Faktor}}{\text{Summe aller geleisteten Arbeitsstunden im vorangegangenen Kalenderjahr (erhöht um den jeweiligen individuellen Faktor)}} \times \text{zu verteilendes Zeitvolumen}$$

Protokollerklärungen zu Absatz 7 Satz 6:

1. Zeitgleich sind die Tarifvertragsparteien über die Gesamtzahl der unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer des Betriebes, das tatsächliche und das faktorisierte Zeitvolumen, die jeweilige Anzahl der Arbeitnehmer, unterteilt nach Faktoren, sowie den jeweiligen Durchschnittswert der Zeitgutschriften pro Faktor zu unterrichten.
2. Dem Betriebsrat bzw. Personalrat wird das Recht eingeräumt, in die Berechnung der individuellen Zeitgutschriften Einsicht zu nehmen.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach § 6 Abs. 1, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

§ 10 Sonderformen der Arbeit

- (1) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 und 24 Uhr.
- (2) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0 und 24 Uhr.
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 und 6 Uhr.
- (4) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mehr als zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (5) ¹Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit mit einer Verschiebung um mindestens zwei Stunden in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. ²Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- (6) Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (7) Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer, ohne Arbeit zu leisten, am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (8) ¹Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten

Arbeitsstunden hinausgehen. ²Wird nach § 8 Abs. 4 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet worden sind. ³Wird nach § 8 Abs. 5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden.

- (9) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 8 Abs. 1 Satz 1) leistet.

§ 11

Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt (§ 6) für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag. ²Er beträgt für

a) Überstunden	30 v.H.,
b) Nachtarbeit	25 v.H.,
c) Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) Feiertagsarbeit	
- ohne dienstplanmäßigen Ausgleich	150 v.H.,
- mit dienstplanmäßigem Ausgleich	50 v.H.,
e) Arbeit nach 12 Uhr an Ostersonntag, Heiligabend und Silvester	40 v.H.,
f) Arbeit an Samstagen zwischen 6 und 21 Uhr, sofern sie im Rahmen eines Dienstplans oder sonst auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet wird,	12,5 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 2 seiner Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag berücksichtigt. ⁴Für Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b findet Satz 2 Buchst. f ab dem 1. Januar 2025 Anwendung.

- (2) ¹Die nach Absatz 1 Satz 2 und 3 zu zahlenden Zeitzuschläge werden im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben. ²Jeweils vor Beginn eines neuen Kalenderjahres entscheidet der Arbeitnehmer, ob er für das folgende Jahr die Abgeltung der in Zeitguthaben umgewandelten Zeitzuschläge wünscht.
- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 8 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts seiner Entgeltgruppe und Stufe.
- (4) ¹Für die Entgeltberechnung wird jede Stunde der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts (§ 6 Abs. 3) als Arbeitszeit gewertet und bezahlt. ²Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden (§ 6 Abs. 3 zuzüglich des Zeitzuschlags nach Absatz 1 Satz 2

Buchst. a) sowie etwaiger weiterer Zeitzuschläge (Absatz 1 Satz 2 Buchst b bis e und Satz 3) bezahlt. ³Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass jede Stunde der Rufbereitschaft mit 7,5 Minuten dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben werden kann.

- (5) ¹Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet und bezahlt. ²Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass jede Stunde Arbeitsbereitschaft mit 30 Minuten dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben werden kann.
- (6) Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 10 Abs. 4) leistet, erhält eine Zulage von 1,10 Euro pro Stunde.
- (7) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 10 Abs. 5) leistet, erhält eine Zulage von 0,75 Euro pro Stunde.
- (8) Für die Zulagen nach den Absätzen 6 und 7 gilt § 25 Abs. 3 Satz 1 entsprechend.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) Sofern und soweit gemäß § 8 Abs. 4 ein Arbeitszeitkorridor oder gemäß § 8 Abs. 5 eine tägliche Rahmenzeit eingeführt wird, ist für die davon betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können
 - a) Zeiten, die bei der Anwendung des nach § 8 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben bestehen bleiben,
 - b) nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 11 Abs. 2,
 - c) in Zeit umgewandelte Entgelte für Arbeitsstunden nach § 11 Abs. 3,
 - d) in Zeit umgewandelte Entgelte für Rufbereitschaft nach § 11 Abs. 4 Satz 3,
 - e) in Zeit umgewandelte Entgelte für Arbeitsbereitschaft nach § 11 Abs. 5 Satz 2gebucht werden. ²Der Arbeitnehmer entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (3) In der Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung sind zum Arbeitszeitkonto insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) Die höchstzulässige Zeitschuld (bis zu 30 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu 120 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen,
 - b) Maßnahmen, mit denen ein Überschreiten der in Buchstabe a genannten Zeitgrenzen verhindert wird (z.B. Ampelkonten),
 - c) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer,
 - d) Fristen für den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer,

- e) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (4) ¹Für den Abbau von Zeitguthaben sind die Grundsätze des § 7 Abs. 1 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) entsprechend anzuwenden. ²Für den Zeitraum des Freizeitausgleichs wird das Arbeitsentgelt (§ 6 Abs. 4) fortgezahlt.
- (5) ¹Mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. Personalrats ist die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos zulässig. ²In diesem Fall ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 13 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Ein Erschwerniszuschlag wird nur für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse mit sich bringen. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden 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 Staubbelästigung oder
 - d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden bezirklich vereinbart. ²Bis zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrages gilt die Anlage zum Bezirkstarifvertrag vom 10. Dezember 2007 über Erschwerniszuschläge in ihrer jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe, dass die Nummern 82 bis 86 keine Anwendung finden, weiter.

§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) ¹Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 6 Abs. 4) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. ²Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, 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) ¹Nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der Arbeitnehmer, der

zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 4) von zwölf Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss. ²Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld und dem sich aus dem nach Absatz 1 Satz 1 fortgezählten Entgelt ergebenden Nettobetrag. ³Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. ⁴Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. ⁵Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. ⁶Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsat für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.

- (3) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Absatz 1) und der Krankengeldzuschuss (Absatz 2 Satz 1) längstens für die Dauer von 26 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt. ²Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. ³Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.
- (4) ¹Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. ²Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt gewährt worden ist, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gilt als Vorschuss auf die zustehenden Renten; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ³Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tag der Zustellung des Rentenbescheids überzahlte Krankengeldzuschuss in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tag der Zustellung des Rentenbescheids überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

§ 15

Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

- (1) ¹Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 4). ²Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (2) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴Urlaub, der nicht gemäß Satz 1 bis 3 angetreten ist, verfällt.
- (3) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch
- a) in den Urlaubsjahren 2020 und 2021 28 Arbeitstage,

b) in den Urlaubsjahren 2022 und 2023 29 Arbeitstage.

²Nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 4) von vier Jahren beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage.

³Ab dem Urlaubsjahr 2024 beträgt der Urlaubsanspruch einheitlich 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche.

⁴Bei anderer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach den vorstehenden Sätzen entsprechend.

- (4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- (5) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (6) Arbeitnehmer erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 110 Nachtarbeitsstunden | einen Arbeitstag, |
| 220 Nachtarbeitsstunden | zwei Arbeitstage, |
| 330 Nachtarbeitsstunden | drei Arbeitstage |

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (7) ¹Der Zusatzurlaub nach Absatz 6 bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres. ³Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht- oder Schichtarbeit zustehen. ⁴Die Absätze 4 und 5 gelten entsprechend.

§ 16 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 4) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

Bis zum 30. Juni 2024:

- a) Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
- b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,

Ab dem 1. Juli 2024:

- a) *Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin* 1 Arbeitstag,
- b) *Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebens-*

- partnerschaftsgesetzes oder der/ des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils* 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus betrieblichen Gründen an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) 25-, 40- und 50-jähriges Betriebsjubiläum 1 Arbeitstag,
- e) ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten,
- f) schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
- g) schwere Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
- h) schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

²Eine Freistellung nach Buchst. f, g und h erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Buchst. f und g die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung nach Buchst. f, g und h darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, des Landesbezirksvorstandes, der Bundesfachgruppen, der Bundesfachbereichsvorstände und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 4) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 4) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 4) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 17 Sonderzahlungen

- (1) ¹Der Arbeitnehmer, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, das mindestens seit dem 1. Oktober ununterbrochen bestanden hat, hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung. ²Diese beträgt 100 v.H. des dem Arbeitnehmer im Oktober zustehenden Arbeitsentgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, Erfolgsprämien (§ 7 Abs. 1) sowie besondere Zahlungen (§ 18 Abs. 1).
- (2) ¹Die Sonderzahlung nach Absatz 1 ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 6), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 14 Abs. 1 und 2) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 15) hat. ²Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (3) ¹Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht, das seit dem 1. Januar ununterbrochen zu demselben Arbeitgeber bestanden hat, und mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Entgelt (§ 6), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 14 Abs. 1 und 2) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 15) hat. ²Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Arbeitnehmer 200 Euro; es ist nicht zusatzversorgungspflichtig. ³Das Urlaubsgeld wird mit dem Entgelt für den Monat Juli ausgezahlt.

§ 18 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Dem Arbeitnehmer soll bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 4) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. ²Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung geregelt.
- (2) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens 6,65 Euro je Monat. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. ³Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (3) ¹Im Falle des Todes des Arbeitnehmers kann ein Sterbegeld gezahlt werden. ²Voraussetzungen und Höhe des Sterbegeldes werden in einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung geregelt.

§ 19 Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer 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 vom 1. März 2002 - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
 - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
 - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert ist.
- (2) ¹Im Falle von Absatz 1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ²Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung
- (3) ¹Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers (Absatz 1 Buchst. d) das Gutachten eines Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (4) ¹Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. ²Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. ³Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. ⁴Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.
- (5) ¹Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ²In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den entsprechenden Zeitraum; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (6) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Danach beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)
- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| bis zu einem Jahr | einen Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |

von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (7) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.
- (8) Nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 4) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt werden, sofern der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung das 45. Lebensjahr vollendet hat.
- (9) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 21 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.“

§ 22 Anwendung weiterer Tarifverträge

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind auf alle Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 1) 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 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003,
 - d) der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,
 - e) der Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr (TV Demografie Nahverkehr) vom 3. Juli 2013.
- (2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 23 **Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst**

¹Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst mit Ausnahme des Werkstattpersonals - jedoch einschließlich Verkehrs- und Fahrmeister - (Fahrdienst) ergeben sich aus der **Anlage 4** zu diesem Tarifvertrag. ²Die Anlage 4 gilt ferner für Werkstattpersonal, soweit dieses dienstplanmäßig als Fahrpersonal eingesetzt wird.

Ab dem 1. Januar 2025:

§ 23a **Betriebliche Regelungen**

Abweichend von § 23 und von § 4 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 4 gilt für die Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. d, die im Fahrdienst tätig sind, Folgendes:

- a) *¹Von den sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten und Arbeitsunterbrechungen wird pro Dienst eine Pause von 45 Minuten von der Arbeitszeit abgezogen. ²Ein weitergehender Abzug vorhandener Arbeitsunterbrechungen und Pausen findet mit Ausnahme der Pause zwischen geteilten Diensten nicht statt.*
- b) *Die Betriebsparteien regeln die Ausgestaltung der geteilten Dienste.*

§ 24 **Besitzstandsregelungen**

- (1) Für Besitzstandszulagen, die aufgrund der Ersetzung des BAT bzw. BMT-G II durch diesen Tarifvertrag gezahlt werden, gelten folgende Grundsätze, soweit in den Anlagen 1a bis 1d keine abweichenden Regelungen getroffen sind:
 - a) Die Besitzstandszulage ist Bestandteil des Entgelts im Sinne von § 6 und demzufolge zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
 - b) § 25 Abs. 3 Satz 1 gilt nicht.
 - c) § 9 gilt entsprechend.
- (2) aufgehoben
- (3) Aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung kann die Besitzstandszulage nach Absatz 1 und die persönliche Zulage nach Absatz 2 abgefunden werden.
- (4) Verkehrsmeister und Fahrmeister, denen am Stichtag eine monatliche Zulage gemäß Nr. 6 Abs. 1 Abschn. B Unterabs. 1 SR 2u BAT zugestanden hat, die die nach § 11 Abs. 7 zustehende Zulage übersteigt, erhalten bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen den jeweiligen Unterschiedsbetrag so lange weiter, bis er aufgrund der Dynamisierung des nach § 11 Abs. 7 zustehenden Betrages wegfällt; § 25 Abs. 3 Satz 1 gilt für den Unterschiedsbetrag nicht.
- (5) Stichtag im Sinne des Absatzes 4 ist der Tag, an dem der BAT bzw. BMT-G II durch den BezTV-N RP vom 8. Juni 2001 ersetzt worden ist.

§ 25 Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2012 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025. ²Abweichend von Satz 1 kann - jeweils gesondert -
- a) § 8 Abs. 1 Satz 1 jederzeit,
 - b) § 8 Abs. 7 jederzeit,
 - c) die Anlage 1a mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2015,
 - d) die Anlage 1b mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026,
 - e) die Anlage 1c mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2015,
 - f) die Anlage 1d mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2028,
- schriftlich gekündigt werden. ³Im Falle der Kündigung von § 8 Abs. 7 verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich Tarifverhandlungen über eine Anschlussregelung aufzunehmen. ⁴Sofern bis zum 31. Dezember 2013 keine Einigung zustande kommt, besteht Einvernehmen darüber, dass das Gesamtvolumen von 1,0 v.H. den Arbeitnehmern über den 31. Dezember 2013 hinaus - in welcher Form auch immer - jährlich zusteht.
- (3) ¹Die Entgelte (§ 6 Abs. 1) verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, um den sich das Entgelt der Entgeltgruppe 5 für den Bereich der VKA verändert. ²Im Falle der Kündigung der Entgeltregelungen des TVöD gilt nach Ablauf der Kündigungsfrist für die Vertragsparteien des BezTV-N RP derselbe Rechtszustand wie im allgemeinen Tarifbereich des öffentlichen Dienstes.
- (4) ¹Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei drohendem Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit oder drohendem Verlust von Leistungen bei einem oder mehreren Unternehmen bzw. in vergleichbaren Fällen gravierender Veränderungen der Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag (BezTV-N RP) unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. ²In 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.
- (5) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. Juli 2012 den Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N RP) vom 8. Juni 2001 in der Fassung des 6. Änderungsstarifvertrages vom 11. Mai 2012.

Anlage 1a
zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)
vom 11. Mai 2012 (§ 1 Abs. 1)

(Sonderregelungen für die SWK Stadtwerke Kaiserslautern Verkehrs-AG)

§ 1

Neu-, Um- und Ausgründung

- (1) Die Verkehrs-AG verpflichtet sich, bis zum 31. Dezember 2015 keine Neu-, Um- und Ausgründungen mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts als des BezTV-N RP vorzunehmen.
- (2) ¹Die Verkehrs-AG verpflichtet sich, Verkehrsleistungen (Anmietquote) an andere Arbeitgeber höchstens in einem Umfang von insgesamt 10 v.H. der zu erbringenden Fahrleistungen (3 Mio. Wagenkilometer/Jahr) zu vergeben. ²Eine Abweichung von der Anmietquote nach Satz 1 ist aus dringenden betrieblichen Gründen (z.B. Personalengpass, unvorhergesehener Ausfall von Betriebsmitteln) jeweils für die Dauer von höchstens zwölf Monaten zulässig. ³Verkehrsleistungen dürfen nur an tarifgebundene Arbeitgeber vergeben werden.

§ 2

Beschäftigungssicherung

- (1) Gegenüber Arbeitnehmern, die am 1. Januar 2009 bei der Rechtsvorgängerin der Verkehrs-AG beschäftigt waren, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 31. Dezember 2015 ausgeschlossen.
- (2) Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber den in Absatz 1 genannten Arbeitnehmern dann zulässig, wenn sich die betriebliche Geschäftsgrundlage (z.B. Verlust von Leistungen, Konzessionen oder Aufträgen) so ändert, dass die Verkehrs-AG zu Maßnahmen greifen muss, die sie zur Anzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

§ 3

Besitzstandszulagen

Abweichend von § 24 Abs. 1 Buchst. a BezTV-N RP sind die Besitzstandszulagen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 4
Betriebsvereinbarungen

- (1) Die Betriebsvereinbarung über die Pauschalierung der Vorbereitungs- und Abschlussdienste im Fahrdienst vom 11. April 2013 gilt gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 und 3 der Anlage 4 zum BezTV-N RP unverändert fort.
 - (2) Die Betriebsvereinbarung über die Rahmenarbeitszeit vom 29. März 2005 gilt abweichend von § 8 Abs. 6 und § 23 BezTV-N RP für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme des Fahrdienstes und des Werkstattpersonals unverändert fort.
-

Anlage 1b
zum Bezirkstarifvertrag
für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)
vom 11. Mai 2012 (§ 1 Abs. 1)

(Sonderregelungen für die Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH)

§ 1
Besitzstandszulagen

- (1) Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2017 mit der MVG bestand, gelten folgende Besitzstandsregelungen:
- a) Abweichend von § 24 Abs. 1 Buchst. a BezTV-N RP sind die Besitzstandszulagen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
 - b) Für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2012 das 60. Lebensjahr vollendet haben, entfällt bzw. vermindert sich die Besitzstandszulage nicht.
 - c) ¹Jeweils zum 1. April eines jeden Kalenderjahres werden sieben Fahrer von Omnibussen und Straßenbahnen in Entgeltgruppe 5 mit der längsten Betriebszugehörigkeit stufengleich in die Entgeltgruppe 6 höhergruppiert, und zwar unabhängig von der Anzahl der ausscheidenden Arbeitnehmer in Entgeltgruppe 6. ²Der sich aus der Höhergruppierung nach Satz 1 ergebende Entgeltzuwachs wird auf die Besitzstandszulage nach Buchst. a angerechnet.
- (2) § 1 Abs. 1 Buchst. c kann ungeachtet der Regelung des § 25 Abs. 2 Satz 2 Buchst. d BezTV-N RP mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden (Sonderkündigungsrecht), sobald die Tarifvertragsparteien sich über eine tarifliche Regelung für Kombifahrer (Omnibus und Straßenbahn) in allen Schichtlagen verständigt haben.

§ 2
Neu-, Um- und Ausgründung

¹Die MVG verpflichtet sich, bis zum 31. Dezember 2023 keine Neu-, Um- und Ausgründungen mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts als des BezTV-N RP vorzunehmen; dies gilt auch für einen Betriebs- bzw. Betriebsteilübergang. ²Hiervon ausgenommen sind Neu-, Um- und Ausgründungen zum Zweck der wirtschaftlichen Betätigung auf neuen Geschäftsfeldern.

§ 3 Beschäftigungssicherung

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind bis zum 31. Dezember 2023 ausgeschlossen.
- (2) Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen dann zulässig, wenn sich die betriebliche Geschäftsgrundlage (Verlust von Konzession oder Aufträgen) so ändert, dass die MVG zu Maßnahmen greifen muss, die sie zur Anzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

§ 4 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 11 Abs. 6 bis 8 BezTV-N RP finden für Fahrer, die nach dem 31. Dezember 2017 eingestellt werden oder deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2017 mit der City-Bus Mainz GmbH bestand, keine Anwendung.

§ 5 Sonderzahlung

§ 17 Abs. 1 Satz 2 BezTV-N RP findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Bemessungssatz für die jährliche Sonderzahlung für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2017 eingestellt werden oder deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2017 mit der City-Bus Mainz GmbH bestand, abhängig von der jeweiligen Stufe gemäß § 5 Abs. 2 BezTV-N RP, wie folgt lautet:

Arbeitnehmer in Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe	40 v.H.,
Arbeitnehmer in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	45 v.H.,
Arbeitnehmer in Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe	50 v.H.,
Arbeitnehmer in Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe	55 v.H.,
Arbeitnehmer in Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe	60 v.H.,
Arbeitnehmer in Stufe 6 der jeweiligen Entgeltgruppe	65 v.H.

§ 6 Zusätzliche Altersvorsorge

- (1) ¹§ 19 BezTV-N RP gilt mit der Maßgabe, dass Fahrer, die nach dem 31. Dezember 2017 eingestellt werden oder deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2017 mit der City-Bus Mainz GmbH bestand, im Abrechnungsverband II der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände in Darmstadt im Rahmen der dort jeweils maßgebenden Satzungs Vorschriften versichert werden und sich an der Finanzierung ihrer Pflichtversicherung beteiligen. ²Die Beteiligung an der Finanzierung beträgt unabhängig vom jeweils geltenden Beitragssatz stets 0,5 Prozentpunkte des beitragspflichtigen Entgelts. ³In der Zeit zwischen dem 1. April 2024 und dem 31. März 2026 gilt jedoch eine Beteiligung von 1,87 Prozentpunkten des beitragspflichtigen Entgelts.
- (2) Die nach Absatz 1 zu leistenden Beiträge der Arbeitnehmer behält die MVG von deren Arbeitsentgelt ein.

§ 7
Schlussbestimmung

Im Falle der Kündigung der Anlage gemäß § 25 Abs. 2 Satz 2 Buchst. d BezTV-N RP wirkt diese Anlage nach, ohne dass die Regelungen des BezTV-N RP, von denen in dieser Anlage abgewichen wird, wieder Gültigkeit erlangen.

Anlage 1c
zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)
vom 11. Mai 2012 (§ 1 Abs. 1)

(Sonderregelungen für die Stadtwerke Pirmasens Verkehrs GmbH)

§ 1

Neu -, Um- und Ausgründung, Fremdvergabe

- (1) ¹Die Verkehrs GmbH verpflichtet sich, bis zum 31. Dezember 2015 keine Neu-, Um- und Ausgründungen mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts als des BezTV-N RP vorzunehmen. ²Satz 1 gilt nicht für die Neuorganisation der Ruftaxiverkehre.
- (2) ¹Die Verkehrs GmbH verpflichtet sich, Verkehrsleistungen (Anmietquote) höchstens in einem Umfang von 22 v.H. der Nutzwagenkilometer zu vergeben. ²Die Bezugsgrößen für die Obergrenze der Fremdvergabe sind die jeweils zu erbringenden Nutzwagenkilometer im Linienverkehr nach § 42 PBefG pro Jahr. ³Verkehrsleistungen dürfen nur an tarifgebundene Arbeitgeber vergeben werden.

§ 2

Beschäftigungssicherung

- (1) Gegenüber Arbeitnehmern, die am 30. Dezember 2011 bei der Rechtsvorgängerin der Verkehrs GmbH beschäftigt waren, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 31. Dezember 2019 ausgeschlossen.
- (2) Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber den in Absatz 1 genannten Arbeitnehmern dann zulässig, wenn sich die betriebliche Geschäftsgrundlage (z.B. Verlust von Leistungen, Konzessionen oder Aufträgen) so ändert, dass die Verkehrs GmbH zu Maßnahmen greifen muss, die sie zur Anzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

**Anlage 1d zum
Bezirkstarifvertrag für die
Kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP) vom 11. Mai 2012 (§ 1 Abs. 1)**

(Sonderregelungen für die SWT Anstalt des öffentlichen Rechts der Stadt Trier)

Bis zum 31. Dezember 2024:

**§ 1
Geltungsbereich**

Der BezTV-N RP gilt nur für die Arbeitnehmer der SWT-AöR, deren Stellen im Stellenplan dem Unternehmensbereich M zugeordnet sind; ausgenommen sind die Stellen der Gruppe Parken in der Abteilung M-T.

Ab dem 1. Januar 2025:

**§ 1
Geltungsbereich**

(aufgehoben)

**§ 2
Beschäftigungssicherung**

- (1) Gegenüber Arbeitnehmern, die am 1. April 2017 bei der SWT-AöR beschäftigt sind, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 31. Dezember 2024 ausgeschlossen.
- (2) Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber den in Absatz 1 genannten Arbeitnehmern dann zulässig, wenn sich die betriebliche Geschäftsgrundlage (z.B. Verlust von Leistungen, Konzessionen oder Aufträgen) so ändert, dass die SWT zu Maßnahmen greifen muss, die sie zur Anzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

**§ 3
Besitzstandszulagen**

- (1) Fahrer von Omnibussen, die aus der Lohngruppe 5a BMT-G II in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet worden sind, erhalten ab dem Monat, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden, eine nicht dynamische Besitzstandszulage in Höhe von 50 Euro monatlich.
- (2) Fahrer von Omnibussen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. April 2017 bei der SWT-AöR begründet wurde, erhalten eine monatliche, nicht dynamische Besitzstandszulage

in Höhe von 100 Euro.

- (3) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bemisst sich die Zulage nach Absatz 1 und 2 entsprechend § 9 BezTV-N RP.

§ 4 Betriebliche Regelungen

- (1) ¹Abweichend von § 4 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 4 zum BezTV-N RP wird von den sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten und Arbeitsunterbrechungen pro Dienst eine Pause von 45 Minuten von der Arbeitszeit abgezogen. ²Ein weitergehender Abzug vorhandener Arbeitsunterbrechungen und Pausen findet mit Ausnahme der Pause zwischen geteilten Diensten nicht statt.
- (2) Die Betriebsparteien regeln die Ausgestaltung der geteilten Dienste.

Ab dem 1. Januar 2025:

§ 4 Betriebliche Regelungen

(aufgehoben)

§ 5 Vermögenswirksame Leistungen

§ 18 Abs. 2 BezTV-N RP gilt mit der Maßgabe, dass vollbeschäftigte Arbeitnehmer 11,50 Euro je Monat erhalten.

§ 6 Zusätzliche Altersvorsorge

- (1) § 19 BezTV-N RP gilt mit der Maßgabe, dass sich die nach dem 31. Dezember 2006 neu eingestellten Arbeitnehmer an der Finanzierung ihrer Pflichtversicherung mit der Hälfte an dem jeweils geltenden Umlagesatz (ohne Berücksichtigung eines Sanierungsgeldes) im Abrechnungsverband I der Rheinischen Versorgungskassen beteiligen.

Bis zum 31. Dezember 2024:

- (2) ¹Nach dem 31. März 2017 als Fahrer von Omnibussen neu eingestellte Arbeitnehmer werden im Abrechnungsverband II der Rheinischen Versorgungskassen im Rahmen der dort jeweils maßgebenden Satzungsvorschriften versichert, mit der Maßgabe, dass sie sich an der Finanzierung ihrer Pflichtversicherung mit der Hälfte des jeweils geltenden Beitragssatzes beteiligen.

Ab dem 1. Januar 2025:

- (2) ¹Nach dem 31. März 2017 als Fahrer von Omnibussen neu eingestellte Arbeitnehmer werden im Abrechnungsverband II der Rheinischen Versorgungskassen im Rahmen der dort jeweils maßgebenden Satzungsvorschriften versichert, mit der Maßgabe, dass sie sich an der Finanzierung ihrer Pflichtversicherung beteiligen. ²Die Beteiligung an der Finanzierung beträgt unabhängig vom jeweils geltenden Beitragssatz die Hälfte des Umlagesatzes (ohne Berücksichtigung des Sanierungsgeldes) im Abrechnungsverband I der Rheinischen Versorgungskassen.
- (3) Die nach den Absätzen 1 und 2 zu leistenden Beiträge der Arbeitnehmer behält die SWT-AÖR von deren Arbeitsentgelt ein.

Bis zum 31. Dezember 2024:

**§ 7
Sonderzahlung**

§ 17 Abs. 1 Satz 2 BezTV-N RP findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Bemessungssatz für die jährliche Sonderzahlung für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. März 2017 begründet wurde oder bis zum 31. März 2017 mit der SWT Stadtbus GmbH bestand, wie folgt lautet:

für die Kalenderjahre 2017 und 2018	20 v.H.
für die Kalenderjahre 2019 und 2020	25 v.H.
ab dem Kalenderjahre 2021	35 v.H.

Ab dem 1. Januar 2025:

§ 17 Abs. 1 Satz 2 BezTV-N RP findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Bemessungssatz für die jährliche Sonderzahlung für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. März 2017 begründet wurde oder bis zum 31. März 2017 mit der SWT Stadtbus GmbH bestand, wie folgt lautet:

für das Kalenderjahr 2025	60 v.H.,
für das Kalenderjahr 2026	80 v.H.

Ab dem 1. Januar 2027:

**§ 7
Sonderzahlung**

(aufgehoben)

**§ 8
Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

§ 11 Abs. 6 bis 8 BezTV-N RP findet für Fahrer von Omnibussen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. März 2017 begründet wurde oder bis zum 31. März 2017 mit der SWT Stadtbus GmbH

bestand keine Anwendung.

§ 9
Schlussbestimmung

Im Falle der Kündigung der Anlage gemäß § 25 Abs. 2 Satz 2 Buchst. f BezTV-N RP wirkt diese Anlage nach, ohne dass die Regelungen des BezTV-N RP, von denen in dieser Anlage abgewichen wird, wieder Gültigkeit erlangen.

§ 10
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2017 in Kraft.

Anlage 2
zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)
vom 11. Mai 2012 (§ 5 Abs. 1)

Eingruppierung von Arbeitnehmern in Nahverkehrsbetrieben

Vorbemerkungen:

1. ¹Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. ²Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. ³Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen eines Oberbegriffs einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.
2. Soweit in den Beispielen Funktionsbezeichnungen genannt sind, ist für die Eingruppierung nicht diese Bezeichnung, sondern die entsprechende Tätigkeit maßgebend.

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmer mit einfachsten Tätigkeiten

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten

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

Beispiele:

- 2.1 Haus- und Küchenpersonal
- 2.2 Reinigungskräfte
- 2.3 Pförtner
- 2.4 Telefonisten
- 2.5 Einfache Bürotätigkeiten (z.B. Führen von einfachen Listen, Registraturarbeiten, Fotokopieren, Mithilfe bei der Postabfertigung)

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern

Beispiel:

Arbeitnehmer, die in den Beispielen 2.1 bis 2.4 genannt sind, mit zusätzlichen Aufgaben

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

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

Beispiele:

- 4.1 Fahrtausweis- und Zeitkartenverkäufer
- 4.2 Fahrgastbetreuer
- 4.3 Arbeitnehmer in Kundencentern

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

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

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

Beispiele:

- 5.1 Fahrer von Omnibussen und Straßenbahnen
- 5.2 Fahrer von Lastkraftwagen und Lastkraftwagenzügen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t

- 5.3 Fahrer folgender Sonderfahrzeuge mit Spezial- und ähnlichen Aufbauten (Ausschließlichkeitskatalog):
- Kraftwagen mit Leiteraufbau und Steiger
 - Lkw mit vollhydraulischem Ladekran (z.B. Greifer, Bagger), wenn die Zusatzgeräte bedient werden
 - Traktoren mit Zusatzgeräten (z.B. Rasenmäher, Schneepflug, Laubsaugergerät)
 - Turmwagen
 - Unimog-Geräteträger und vergleichbare andere Geräteträger
- 5.4 Lokführer und Lokrangierführer mit Ausbildung für Funkfernsteuerung
- 5.5 Arbeitnehmer in Kundencentern mit besonderen Aufgaben (z.B. Bearbeitung erhöhter Beförderungsentgelte)
- 5.6 Arbeitnehmer, die die von ihnen beim Fahrpersonal festgestellten Kassenüberschüsse oder Kassenfehlbeträge aufzuklären haben
- 5.7 Kfz-Handwerker

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, 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.)

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Arbeitnehmer, 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.)

Beispiele:

- 6.1 Sachbearbeiter für die Erstellung von Fahr- und Dienstplänen
- 6.2 Sachbearbeiter als Personaldisponenten für den Fahrdienst
- 6.3 Verkehrsmeister
- 6.4 Leitstellendisponenten

Entgeltgruppe 7

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 6 mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die Tätigkeiten ausüben, die besondere Spezialkenntnisse erfordern

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern

Beispiele:

7.1 Fahrlehrer

7.2 Fahrmeister

7.3 Sachbearbeiter, die selbstständig Fahr- und Dienstpläne erstellen

7.4 Kraftfahrzeughandwerker, die überwiegend mit der selbstständigen und eigenverantwortlichen Durchführung folgender hochwertiger Arbeiten an Dieselfahrzeugen beauftragt sind:

- Überprüfung, Überholung und Einstellung von Dieselmotoren
- Überprüfung und Überholung hydraulischer Lenkungen
- Überprüfung und Einstellung gelenkter Achsen
- Instandsetzung von Schaltgetrieben, automatischen Getrieben und Ausgleichsgetrieben
- Überprüfen, Instandsetzen und Einstellen von Druckluft- und hydraulischen Bremsanlagen.

Protokollerklärung:

Für die Erfüllung dieser Merkmale ist es erforderlich, dass ein Handwerker mindestens drei der aufgezählten Tätigkeitsgruppen ausführt. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass nur solche Dieselfahrzeuge erfasst sein sollen, bei denen die gleichen Anforderungen auftreten wie bei Dieselbussen.

7.5 Handwerker oder Facharbeiter, die die Schweißerprüfung nach EN 287-1 T W01 oder nach DVGW Merkblatt GW 330 (PE) abgelegt haben und entsprechend beschäftigt werden

7.6 Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die in der Berufsausbildung tätig sind und die Anforderungen der Ausbildereignungs-Verordnung erfüllen

7.7 Karosseriebauer, Kraftfahrzeugschlosser, Kraftfahrzeugmechaniker und Schreiner, die selbstständig wesentliche oder schwierig herzustellende Teile (insbesondere tragende Teile oder Verstrebungen) von Straßenbahnen, Omnibussen oder Sonderfahrzeugen wiederherstellen, ersetzen, spannen und richten

- 7.8 Elektrohandwerker, Kfz-Elektriker, Energieelektroniker, Industrieelektroniker und Kommunikationselektroniker, die aufgrund spezieller zusätzlicher Ausbildung selbstständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs-, Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten an elektronischen Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Sonderfahrzeugen und rechnergesteuerten Betriebsleitsystemen durchführen

Entgeltgruppe 8

Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 7 herausheben

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern

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

Beispiel:

Arbeitnehmer als ausdrücklich bestellte Leiter großer zentraler Betriebsleitstellen, die für die Überwachung, Disposition und Steuerung der Verkehrs- und Betriebsabläufe und der betriebstechnischen Einrichtungen verantwortlich sind

Entgeltgruppe 9

Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 10

Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 herausheben

Entgeltgruppe 11

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten während der ersten zwölf Monate der Berufsausübung

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10 herausheben

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten nach einjähriger Berufsausübung

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 herausheben

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 14

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13 herausheben

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 15

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 14 herausheben

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Anlage 3
zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)

Gültig ab 1. März 2024 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1	2.459,36					
2	2.597,27	2.666,23	2.737,91	2.810,66	2.883,41	2.956,15
3	2.701,53	2.810,66	2.883,41	2.956,15	3.028,91	3.106,75
4	2.810,66	2.912,51	3.014,36	3.106,75	3.184,96	3.263,16
5	3.028,91	3.145,84	3.224,07	3.302,23	3.380,48	3.458,71
6	3.106,75	3.263,16	3.419,61	3.536,91	3.654,18	3.732,42
7	3.184,96	3.357,00	3.529,08	3.701,11	3.873,21	4.045,23
8	3.419,61	3.607,27	3.795,01	3.982,69	4.173,66	4.369,69
9	3.654,18	3.873,21	4.092,17	4.320,71	4.549,41	4.778,12
10	3.888,84	4.141,02	4.402,41	4.663,80	4.925,15	5.186,53
11	4.206,33	4.500,39	4.794,48	5.088,54	5.382,54	5.676,59
12	4.614,76	4.941,47	5.268,22	5.594,95	5.921,63	6.248,40
13	5.104,85	5.464,27	5.823,64	6.183,04	6.542,43	6.901,84
14	5.676,59	6.068,67	6.460,77	6.852,85	7.244,91	7.637,00
15	6.330,03	6.754,82	7.179,53	7.604,30	8.029,01	8.453,78

Anlage 4
zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe
(BezTV-N RP)
vom 11. Mai 2012 (§ 23)

§ 1
Arbeitszeit

¹Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf an höchstens 30 Werktagen im Jahr auf zehn Stunden verlängert werden. ²Bei außergewöhnlicher Inanspruchnahme von Arbeitnehmern aufgrund von Großereignissen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

§ 2
Dienstschicht, Ruhezeit

- (1) ¹Die Dienstschicht umfasst die reine Arbeitszeit (einschließlich der in § 4 Abs. 1 Satz 1 genannten Zeiten), die Pausen und die Wendezeiten. ²Sie soll innerhalb eines Zeitraums von zwölf Stunden liegen. ³In dringenden betrieblichen Fällen kann der Zeitraum auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden. ⁴Über die dringenden betrieblichen Fälle im Sinne von Satz 3 ist mit dem Betriebsrat bzw. Personalrat Einvernehmen zu erzielen.
- (2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten muss mindestens zehn Stunden betragen.

§ 3
Diensteinteilung

- (1) Geteilte Dienste sind Dienstschichten, bei denen zwei Zeitabschnitte, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, für mehr als zwei Stunden unterbrochen sind.
- (2) ¹Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. ²Andernfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. ³Dabei soll jeder Teil der Dienstschicht mindestens zwei Stunden betragen.
- (3) Für jeden tatsächlich geleisteten geteilten Dienst erhält der Arbeitnehmer eine Pauschale von 8 Euro.

§ 4

Vorbereitungs- und Abschlussdienste, Wendezeiten, Pausen

- (1) ¹Für den Vorbereitungs- und Abschlussdienst sowie – bei Abrechnung und Einzahlung – für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle wird die notwendige Zeit zusätzlich als Arbeitszeit bezahlt. ²Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Regelungen vereinbaren. ³Ergänzende Regelungen (z.B. pauschalierte Abgeltung) werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat vereinbart.
- (2) ¹Die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten werden in die Arbeitszeit eingerechnet. ²Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft; § 11 Abs. 5 BezTV-N RP gilt entsprechend. ³Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat können abweichende Regelungen vereinbaren.
- (3) ¹Die nach dem Arbeitszeitgesetz 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. ²Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pausen nicht berücksichtigt.

§ 5

Fernreise- und Sonderfahrten

¹Bei Fernreisefahrten im Gelegenheitsverkehr und bei Sonderfahrten mit Straßenbahnen oder Omnibussen kann ausnahmsweise die Dienstschicht bis zu 18 Stunden einschließlich der Arbeitsbereitschaft und des Vorbereitungs- und Abschlussdienstes ausgedehnt werden, wenn während dieser Schicht eine Ruhezeit von insgesamt acht Stunden und vor und nach der Schicht eine Ruhezeit von mindestens je elf Stunden gewährt werden. ²Dienstschichten dieser Art dürfen in der Woche höchstens zweimal verlangt werden.

§ 6

Dienstplan

¹Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. ²Die ihm zugrunde liegende durchschnittliche Arbeitszeit ist im Dienstplan zu vermerken. ³Er ist an geeigneter Stelle auszulegen, die allen hiervon betroffenen Arbeitnehmern zugänglich sein muss.

§ 7

Leistungsverschiebungen

¹Leistungsverschiebungen sind keine Überstunden. ²Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit. ³Leistungsverschiebungen sind in Ausnahmefällen aus betrieblichen oder persönlichen Gründen zulässig. ⁴Sie sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden. ⁵Die Nachleistung eines ausgefallenen Dienstes ist bis zum Ablauf von acht Wochen vorzusehen, es sei denn, dass die Nachleistung aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, innerhalb dieser Frist nicht erfolgen kann.

§ 8 Fahrzeugverspätungen

¹Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten begründen keinen zusätzlichen Entgeltanspruch.

²Bei Fahrzeugverspätungen von mehr als 15 Minuten bis zu einer halben Stunde und für jede weitere angefangene halbe Stunde wird je eine halbe Stunde nach § 6 Abs. 3 BezTV-N RP bezahlt.

§ 9 Fehlgeldentschädigungen

Die Zahlung einer Fehlgeldentschädigung kann durch Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 10 Qualifizierung, Kosten der Verlängerung der Fahrerlaubnis

- (1) ¹Die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber angeboten und die dafür erforderlichen Kosten von ihm getragen. ²Nähere Regelungen hierzu sind in einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung zu treffen. ³Hierbei ist die Schulungszeit (ohne Wegezeiten) in Geld oder Zeit auszugleichen; es kann von den Betriebsparteien auch ein pauschaler Ausgleich vereinbart werden.
- (2) Die Kosten der erforderlichen medizinischen Untersuchungen, die Gebühren für das Führungszeugnis sowie die Verwaltungsgebühren für die Verlängerung der für die jeweils auszuübende Tätigkeit erforderlichen Fahrerlaubnis trägt der Arbeitgeber.

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 7

Zur Erläuterung der in der Protokollerklärung enthaltenen Formel verständigen sich die Tarifvertragsparteien auf folgendes **Beispiel**:

Bei einer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von fünf Arbeitnehmern mit je 1.600 Stunden und fünf Arbeitnehmern mit je 1.700 Stunden im Kalenderjahr ergeben sich bei zehn Arbeitnehmern im Betrieb 16.500 Stunden im Kalenderjahr. Daraus folgt

für die Jahre 2011 und 2012 ein Zeitvolumen von **123,75 Std.** (0,75 v.H. von 16.500)
für das Jahr 2013 ein Zeitvolumen von **165,00 Std.** (1,00 v.H. von 16.500)

Von den zehn Arbeitnehmern fallen

2 Arbeitnehmer unter Satz 5 Buchst. a (Faktor 1,4): 1 x 1.600 Std. und 1 x 1.700 Std.
6 Arbeitnehmer unter Satz 5 Buchst. b (Faktor 1,2): 3 x 1.600 Std. und 3 x 1.700 Std.
2 Arbeitnehmer unter Satz 5 Buchst. c (Faktor 1,0): 1 x 1.600 Std. und 1 x 1.700 Std.

a)	$1.600 \times 1,4 =$	2.240 Std.	(Zähler der Formel) x 1 =	2.240 Std.
	$1.700 \times 1,4 =$	2.380 Std.	(Zähler der Formel) x 1 =	2.380 Std.
b)	$1.600 \times 1,2 =$	1.920 Std.	(Zähler der Formel) x 3 =	5.760 Std.
	$1.700 \times 1,2 =$	2.040 Std.	(Zähler der Formel) x 3 =	6.120 Std.
c)	$1.600 \times 1,0 =$	1.600 Std.	(Zähler der Formel) x 1 =	1.600 Std.
	$1.700 \times 1,0 =$	1.700 Std.	(Zähler der Formel) x 1 =	1.700 Std.
	Summe		(Nenner der Formel)	19.800 Std.

a)	$2.240 : 19.800 = 0,113 = 11,3$	v.H.
	$2.380 : 19.800 = 0,120 = 12,0$	v.H.
b)	$1.920 : 19.800 = 0,097 = 9,7$	v.H.
	$2.040 : 19.800 = 0,103 = 10,3$	v.H.
c)	$1.600 : 19.800 = 0,081 = 8,1$	v.H.
	$1.700 : 19.800 = 0,086 = 8,6$	v.H.

2011 und 2012

a)	11,3 v.H. von 123,75 Std. = 13,98 Std. (entspr. 1,79 Arbeitstage à 7,8 Std.)
	12,0 v.H. von 123,75 Std. = 14,85 Std. (entspr. 1,90 Arbeitstage à 7,8 Std.)
b)	9,7 v.H. von 123,75 Std. = 12,00 Std. (entspr. 1,54 Arbeitstage à 7,8 Std.)
	10,3 v.H. von 123,75 Std. = 12,75 Std. (entspr. 1,63 Arbeitstage à 7,8 Std.)
c)	8,1 v.H. von 123,75 Std. = 10,02 Std. (entspr. 1,28 Arbeitstage à 7,8 Std.)
	8,6 v.H. von 123,75 Std. = 10,64 Std. (entspr. 1,36 Arbeitstage à 7,8 Std.)

2013

a)	11,3 v.H. von 165,00 Std. = 18,65 Std. (entspr. 2,39 Arbeitstage à 7,8 Std.)
	12,0 v.H. von 165,00 Std. = 19,80 Std. (entspr. 2,54 Arbeitstage à 7,8 Std.)
b)	9,7 v.H. von 165,00 Std. = 16,01 Std. (entspr. 2,05 Arbeitstage à 7,8 Std.)
	10,3 v.H. von 165,00 Std. = 17,00 Std. (entspr. 2,18 Arbeitstage à 7,8 Std.)
c)	8,1 v.H. von 165,00 Std. = 13,37 Std. (entspr. 1,71 Arbeitstage à 7,8 Std.)
	8,6 v.H. von 165,00 Std. = 14,19 Std. (entspr. 1,82 Arbeitstage à 7,8 Std.)