



dbb
tarifunion

**Tarifvertrag
zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den
Nahverkehrsbetrieben
im Land Berlin
(TV-N Berlin)
vom 31.08.2005
i.d.F. des 8. ÄTV vom 01.06.2012**

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin
(KAV Berlin)

einerseits

und der

dbb tarifunion,
- vertreten durch den Vorstand –
Friedrichstraße 169 / 170, 10117 Berlin

andererseits

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

Inhaltsverzeichnis

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

§ 1**Geltungsbereich**

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

Protokollerklärung zu Abs. 1:

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

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - c) Arbeitnehmer,
 - die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
 - für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 bis 219 SGB III gewährt werden.
- (3) Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages sind weibliche und männliche Beschäftigte.

§ 2**Arbeitsvertrag, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe und der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit abgeschlossen und soll dem Arbeitnehmer spätestens bei Arbeitsaufnahme ausgehändigt werden.
- (2) Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. In der Nebenabrede kann vereinbart werden, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden kann.

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

§ 3

Allgemeine Pflichten

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

§ 4

Betriebszugehörigkeit

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

§ 5**Eingruppierung, Zulagen für höherwertige Tätigkeiten**

- (1) Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig und auf Dauer auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) Die Entgeltgruppen sind in fünf Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach Ablauf von 4 Jahren in der jeweiligen Stufe. Extern erworbene Erfahrungen und Kenntnisse 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 um die Hälfte verlängert werden.
- (3) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit durch Anordnung übertragen, erhält er eine Zulage. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung an gezahlt und bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (Anlage 2), das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nur für Teile eines Kalendermonats, wird die Zulage für jede erbrachte Arbeitsstunde der Übertragung anteilig gezahlt. Die jeweilige Stufenzuordnung gemäß Abs. 2 bleibt unverändert.
- (4) Arbeitnehmer, denen eine Vorhandwerkertätigkeit schriftlich übertragen wird, erhalten eine Zulage. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung an gezahlt und beträgt für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 70 Euro und für Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 100 Euro monatlich. Die Ausübung einer Vorhandwerkertätigkeit setzt keine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf voraus.

Die wesentlichen Aufgaben eines Vorhandwerkers sind:

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

Die Bestellung zum Vorhandwerker kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

Hat ein Arbeitnehmer die Funktion eines Vorhandwerkers durch Anordnung vertretungsweise im vollen Umfang auszuüben, erhält er eine Zulage. Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten eine Zulage von 0,41 Euro pro Stunde und Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde.

Arbeitnehmern, die keine Zulage für eine Vorhandwerkertätigkeit erhalten, ist eine Zulage auch dann zu gewähren, wenn sie als Aufsichtsführende im Sinne der Dienstanweisung Unfallverhütung (DUV) eingesetzt werden. Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten eine Zulage von 0,41 Euro pro Stunde und Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde.

- (5) Für die Unterweisung von gewerblich Auszubildenden erhalten Handwerker, die keine Zulage für eine Vorhandwerkertätigkeit erhalten, eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde. Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer und Triebfahrzeugführer erhalten für die Dauer einer Lehrtätigkeit eine Zulage von 0,59 Euro pro Stunde.

§ 6

Entgelt

- (1) Das Monatsentgelt für die Arbeitnehmer ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt.

- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt zum 15. des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland.

Abweichend von Unterabs. 1 bemessen sich die Entgeltbestandteile gemäß § 5 Abs. 4 Unterabs. 4 und 5, § 5 Abs. 5, § 9 Abs. 4 und 9, § 12 Abs. 1 bis 2, § 12 Abs. 3 Satz 2, § 12 Abs. 4 Satz 2 und § 13 nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

- (3) Zur Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz), während eines Bildungsurlaubs (§ 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz) und nach § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 Abs. 2 und Abs. 3 ist das Monatsentgelt nach Abs. 1 und die Entgelte nach § 5 Abs. 3, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 weiterzugewähren. Darüber hinaus ist für jede ausgefallene Arbeitsstunde der Durchschnitt der Entgeltbestandteile gemäß § 5 Abs. 4 Unterabs. 4 und 5, § 5 Abs. 5, § 12 Abs. 1 Buchstabe b bis f (auch bei Umwandlung in Zeit gem. § 12 Abs. 1 Unterabs. 2), § 12 Abs. 3 Satz 2, § 12 Abs. 4 Satz 2 und § 13 zu zahlen (Aufschlag), je Kalendermonat jedoch höchstens für das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen bzw. vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Bildung des Aufschlages sind die letzten drei dem für die Fortzahlung maßgeblichen Ereignis vorangegangenen Kalendermonate zugrunde zu legen. Hierzu ist die Summe der in diesem Zeitraum für tatsächliche Arbeitsleistungen angefallenen Entgelte nach Satz 2 durch die Anzahl der im gleichen Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden zu teilen. Die Zahlung des Aufschlages erfolgt jeweils im zweiten, der Entstehung des Fortzahlungsanspruchs folgenden Kalendermonats.

- (4) Besteht der Entgeltanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so ist das Monatsentgelt nach Abs. 1 für jede dienstplanmäßige Arbeitsstunde, für die kein Entgeltanspruch besteht, um das entsprechende Stundenentgelt sowie um den auf die Arbeitsstunde umgerechneten Teil der Entgelte nach § 5 Abs. 3, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 zu kürzen.
- (5) Zur Ermittlung des Stundenentgelts nach Anlage 3 ist das Monatsentgelt (Abs. 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.
- (6) Besondere leistungsabhängige Entgelte sind durch einvernehmliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.

§ 7

Teilzeitbeschäftigung

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

Protokollerklärung zu Abs. 1:

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

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

§ 8

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Pausen werden nicht in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (2) In dringenden Fällen (z. B. unangekündigte externe Betriebsprüfungen, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) oder bei außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von nicht planbaren Großereignissen kann auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 1:

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

- (2) Es sind folgende Pausenregelungen anzuwenden:

1. Blockpausen-Regelung

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

2. Sechstel-Regelung

Die nach dem Arbeitszeitgesetz oder nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährende Pause kann durch Lenkzeitunterbrechungen abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen Lenkzeit beträgt. Im Fahrplan ausgewiesene Haltezeiten zur Anschlusssicherung gelten nicht als Lenkzeitunterbrechungen. Lenkzeitunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Berechnung der Gesamtdauer nicht berücksichtigt, wobei die Gesamtdauer mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen muss.

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

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

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

- (3) Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls darf der Dienst nur einmal geteilt werden. Dabei muss jeder Dienstteil mindestens zwei Stunden betragen. Als Dienstteilung gilt eine Unterbrechung von mehr als 60 Minuten. Der zweite Dienstteil darf nicht nach 22:00 Uhr beginnen.
- (4) Wird der Dienst geteilt, erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung von 2 Euro, an Sonn- und Feiertagen 10 Euro.
- (5) Für die Vorbereitungs- und Abschlusszeiten wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet und im Dienstplan ausgewiesen.
- (6) In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens zehn Sonntage dienstplanmäßig freie Tage sein.
- (7) Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrundeliegende durchschnittliche Arbeitszeit ist zu vermerken. Er ist allen beteiligten Arbeitnehmern zur Kenntnis zu geben.
- (8) Für Überschreitungen der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen erhält der Arbeitnehmer eine entsprechende Gutschrift auf dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4).
- (9) Wird ein Arbeitnehmer an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt, meldet sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, wird jedoch nicht zu einer Dienstleistung herangezogen, erhält er das zweifache des Stundenentgelts seiner jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe nach Maßgabe der Anlage 3.

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

- (10) Als freier Tag gilt eine zusammenhängende dienstfreie Zeit von mindestens 33 Stunden. Als zwei zusammenhängende Tage gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 60 Stunden, die in Ausnahmefällen bis auf 56 Stunden ermäßigt werden kann. Für weitere freie Tage erhöhen sich diese Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag. Für Omnibusfahrer gilt darüber hinaus uneingeschränkt die Fahrpersonalverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
- (11) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten muss mindestens elf Stunden betragen. Außerhalb des Linienverkehrs im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung von Satz 1 abgewichen werden. In diesen Fällen darf die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten jedoch zehn Stunden nicht unterschreiten.

- (12) Die planmäßige Haltezeit (im U-Bahnbereich: Kehrzeit) an Endstellen muss im Straßenbahn- und U-Bahn-Betrieb sowie auf Metrobuslinien in der Zeit von 06:00 bis 22:00 Uhr grundsätzlich mindestens 4 Minuten betragen.

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

Protokollerklärungen zu § 9 TV-N

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

Dies gilt auch bei Springerdiensten.

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

§ 10

Arbeitszeitflexibilisierung

- (1) Zur Ermöglichung einer Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie einer größeren Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer wird ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von 45 Stunden eingerichtet. Für die innerhalb des Arbeitszeitkorridors über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (Abs. 4). Es besteht daneben kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe a.
- (2) Durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kann - auch für Gruppen von Arbeitnehmern - anstelle des Arbeitszeitkorridors (Abs. 1) eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 06:00 bis 20:00 Uhr eingeführt werden. Für die innerhalb der täglichen Rahmenzeit über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (Abs. 4). Es besteht daneben kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Buchstabe a.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 9.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

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

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

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

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

- (5) Auf das Kurzzeitkonto können auf Wunsch des Arbeitnehmers u. a. gebucht werden:
- a) in Zeit umgewandelte Zeitzuschläge (§ 12 Abs. 1 Unterabs. 2),
 - b) die nach § 12 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 zu vergütenden Rufbereitschaftsstunden und Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft gemäß § 12 Abs. 2 Unterabs. 2,
 - c) Zeitgutschriften für Dienst an freien Tagen (§ 9 Abs. 9),
 - d) die dem Arbeitnehmer für Tauglichkeitsuntersuchungen nach § 16 Abs. 2 Buchstabe d außerhalb der Arbeitszeit zustehende Zeit,
 - e) durch den Arbeitnehmer beantragte Arbeitsbefreiungen, für die kein tarifvertraglicher oder gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht.
- (6) In einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen zusätzlich geregelt werden:
- a) das Verfahren zur verbindlichen Festlegung von Rückführungsschritten, die einzuleiten sind, wenn das Zeitguthaben bzw. die Zeitschuld einen festzulegenden Schwellenwert überschreitet,
 - b) die nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelten Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer,
 - c) die Berechtigung, das Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) abbuchen zu können,

- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft,
 - e) der Umgang mit Zeitguthaben bzw. Zeitschulden, die trotz eingeleiteter Rückführungsschritte nach Buchstabe a nach Ablauf des Ausgleichszeitraums (Abs. 4) ggf. noch bestehen.
- (7) Der Arbeitgeber kann - unabhängig von Abs. 5 und abweichend von der in Abs. 4 bezüglich des Zeitguthabens genannten Höchstgrenze - auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit dem Arbeitnehmer die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. Das Langzeitkonto ist in Zeit zu führen. In der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sind insbesondere Regelungen zu treffen über:
- die Höchstgrenzen der auf das Langzeitkonto zu buchenden Stundenzahl pro Jahr,
 - die tariflichen Ansprüche, die ggf. faktorisiert auf das Langzeitkonto gebucht werden können wie z. B. die Zeitgegenwerte von Zeitzuschlägen, für Rufbereitschaft und für die Erschwerniszuschläge,
 - die Modalitäten zur Inanspruchnahme des Langzeitkontos.

Darüber hinaus ist, sofern gesetzlich erforderlich, eine Regelung zur Insolvenz-sicherung zu treffen.

§ 11

Sonderformen der Arbeit

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

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

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

§ 12**Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
- | | |
|---|-----------|
| a) für Überstunden | 30 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 25 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit am
Ostersonntag und am Pfingstsonntag | 135 v.H., |
| e) für Arbeit am Tag vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag
und am 31. Dezember | 40 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen ab 13:00 Uhr, soweit diese
nicht im Rahmen von Wechselschichtarbeit anfällt sowie
für Arbeit am 24. Dezember | 20 v.H. |

des Stundenentgelts der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Anlage 3. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

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

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

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

- (3) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 75 Euro monatlich. Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,44 Euro pro Stunde, sofern er an mindestens einem Schichtwechsel teilgenommen hat; diese Zulage wird nicht gezahlt, soweit

der Arbeitnehmer gleichzeitig bereits eine monatliche Schichtzulage nach Abs. 4 Satz 1 erhält.

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

§ 13

Erschwerniszuschläge

- (1) Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind bzw. im Zusammenhang mit Akkordarbeit nach § 11 Abs. 2 anfallen.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Abs. 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 Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus Anlage 4.

§ 14**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

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

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

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

einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gilt als Vorschuss auf die zustehenden Renten; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

§ 15

Erholungsurlaub

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

Für den - ggf. anteilig - zu gewährenden gesetzlichen Mindesturlaub (§ 3 Abs. 1 BUrlG) gilt, dass dieser Urlaub nicht verfällt, wenn er bis zum Ende des Urlaubsjahres und / oder des jeweiligen Übertragungszeitraumes nach Unterabs. 1 ganz oder teilweise wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden konnte. Dies gilt auch für den gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 125 SGB IX).

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

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

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,

ab dem vollendeten 30. Lebensjahr	
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	28 Arbeitstage,
ab dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

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

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

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

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

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

- (5) Der Arbeitnehmer erhält bei einer kalenderjährlichen Leistung von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
250 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
350 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

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

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

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

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

§ 16

Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

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

 - b) Geburt eines leiblichen Kindes 1 Arbeitstag

Protokollerklärung zu Abs. 2 Buchstabe b:

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

- c) von Krankenkassen angeordnete Untersuchungen, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach deren Verlegung, wahrgenommen werden können die nachgewiesene erforderliche Abwesenheitszeit

- d) Zur Teilnahme an Tauglichkeitsuntersuchungen
- zur Verlängerung der Fahrerlaubnis Klasse D alle fünf Jahre bzw.
 - die nach BO Strab vorgeschrieben sind,
- wird dem betroffenen Arbeitnehmer für die hierfür erforderliche Zeit, höchstens jedoch für 8 Stunden, Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge bzw., soweit die Untersuchung außerhalb der Arbeitszeit erfolgt, eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gewährt.
- Die näheren Bedingungen zur Durchführung von Untersuchungen in der Freizeit sind in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.
- e) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können. Die Fortzahlung des Entgeltes erfolgt nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgeltes geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- f) Die Teilnahme als gewählter Vertreter
- an Tagungen oder Sitzungen der vertragsschließenden Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 8 Arbeitstagen
 - an Tarifverhandlungen mit den öffentlichen Tarifvertragspartnern auf Bundesebene oder ihrer Mitgliedsverbände auf Anforderung einer der vertragschließenden Gewerkschaften ohne zeitliche Begrenzung
- g) Die Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern.

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Bezüglich der Festlegung des Ausgleichstages nach Unterabs. 3 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass den betroffenen Arbeitnehmern Anfang Dezember des jeweiligen Kalenderjahres der Ausgleichsplan bekanntgegeben werden soll (z. B. durch Aushang), aus dem sich für den jeweiligen Dienstplan die Lage der im Folgejahr zu gewährenden Ausgleichstage ergibt. Der Ausgleichsplan ist vorab den zuständigen Arbeitnehmervertretungen zur Kenntnis zu geben. Die Festlegung der Ausgleichstage gilt unter dem Vorbehalt, dass die Arbeitsleistung nach Unterabs. 2 tatsächlich erbracht wird. Die abschließende, verbindliche Bekanntgabe des Ausgleichstages gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer (Freigabe) erfolgt nach Ablauf des 24. Dezember gemäß dem Verfahren über die Mitteilung der zu leistenden Dienste nach den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen.

§ 17

Weihnachtszuwendung

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer, die am 31. Oktober eine Betriebszugehörigkeit (§ 4) von mindestens 12 Monaten besitzen und von Oktober des Vorjahres bis September des laufenden Jahres für mindestens vier volle Kalendermonate Entgelt nach § 6 erhalten haben, erhalten eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 1.200 Euro, zahlbar zum 15. November.
- (2) Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann an Stelle der Gewährung der Weihnachtszuwendung nach Abs. 1 der entsprechende Zeitgegenwert dem Langzeitkonto (§ 10 Abs. 7) gutgeschrieben werden. Hierbei sind folgende Maßgaben zu beachten:
 - Die Entscheidung des Arbeitnehmers, dass eine Umwandlung der Weihnachtszuwendung in Zeit erfolgen soll, ist dem Arbeitgeber spätestens bis zum 30.06. eines Jahres schriftlich mitzuteilen, um noch im selben Kalenderjahr wirksam zu werden. Die Festlegung gilt jeweils solange, bis sie unter Beachtung des vorgenannten Stichtages fristgerecht widerrufen wird.
 - Es kann nur die gesamte Weihnachtszuwendung umgewandelt werden (keine Teilbeträge).
 - Zur Ermittlung der Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto ist der Eurobetrag der Weihnachtszuwendung durch das entsprechende jeweilige Stundenentgelt des Arbeitnehmers zu teilen, das im November des betreffenden Jahres fällig ist.

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

§ 18**Zusätzliche Altersversorgung**

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

§ 18 a**Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der BVG AÖR**

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

§ 19**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

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

- (2) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend. Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 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.
- (4) Die Kündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Abweichend davon beträgt die Kündigungsfrist bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss.

Darüber hinaus gelten für alle Arbeitnehmer folgende Kündigungsfristen bei arbeitgeberseitiger Kündigung:

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

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

§ 20

Ausschlussfrist

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

§ 21

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

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

§ 22

Begriffsbestimmungen

1. Arbeitsplatz ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer die ihm zugewiesene Tätigkeit zu verrichten oder sich auf Anweisung des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereit zu halten hat.
- 1a. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Je Arbeitstag kann nur eine Arbeitsschicht zugeordnet sein. Die Zuweisung der Arbeitsschichten zu den Kalendertagen erfolgt gemäß ihrer dienstplanmäßigen Reihenfolge. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht. Abweichend davon gilt in den Fällen, in denen dieser Kalendertag bereits durch die davor liegende Arbeitsschicht als Arbeitstag belegt ist, der folgende Kalendertag als Arbeitstag
2. Dienstplanmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die sich für den Arbeitnehmer aus der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die jeweilige Woche im Rahmen der Dienstplangestaltung ergibt.
3. Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 00:00 und 24:00 Uhr, auch wenn dieser auf einen Sonntag fällt.
4. Mehrarbeitsstunden sind die nichtdienstplanmäßigen Arbeitsstunden, die der nicht-vollbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet, ohne Überstunden im Sinne von Nr. 10 zu sein.
5. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr.
6. Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem mobilen Telefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
7. Samstagsarbeit ist die Arbeit am Samstag zwischen 00:00 und 24:00 Uhr.
8. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 14 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden, die sich im Durchschnitt aller im Dienstplan vorgesehenen Arbeitstage ergibt.
9. Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00:00 und 24:00 Uhr.

10. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die die Obergrenze des Arbeitszeitkorridors (§ 10 Abs. 1) übersteigen bzw. außerhalb der Rahmenzeit (§ 10 Abs. 2) geleistet werden.

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

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

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

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

12. Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.

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

§ 23

Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.09.2005 in Kraft. In den Unternehmen, in denen er durch eine Anwendungsvereinbarung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) wirksam wird, ersetzt er die bisher anzuwendenden Tarifvorschriften, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2010, schriftlich gekündigt werden.

Abweichend davon ist die Anlage 2 (Monatsentgelttabelle) bereits erstmalig zum 31.12.2007 kündbar.

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

Protokollerklärung zu Abs. 3:

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

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

Berlin, 26. Juli 2006

KAV Berlin

dbb tarifunion

Niederschriftserklärungen**Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 2 TV-N Berlin:**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass für eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto im Sinne von § 10 Abs. 7 Unterabs. 1 TV-N Berlin grundsätzlich alle tariflichen Ansprüche in Frage kommen. Hiervon ausgenommen sind das Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1), die Zulage für höherwertige Tätigkeiten (§ 5 Abs. 3), die ständige Vorhandwerkerzulage (§ 5 Abs. 4 Unterabs. 1), die ständige Schichtzulage (§ 12 Abs. 3 Satz 1), die ständige Wechselschichtzulage (§ 12 Abs. 4 Satz 1), die Zulage für unregelmäßige Dienste im Verkehrsdienst (§ 12 Abs. 5 Satz 2), die Akkordzulage (§ 12 Abs. 6) sowie alle Urlaubsansprüche.

Hinsichtlich der Berechnungsvorschrift zur Umwandlung der Weihnachtswahlleistung in eine entsprechende Zeitgutschrift gem. § 17 Abs. 2 stellen die Tarifvertragsparteien fest, dass bei Altbeschäftigten in das „entsprechende jeweilige Stundenentgelt des Arbeitnehmers“ auch die auf die Arbeitsstunde entfallenden, ständigen Sicherungsbeträge in der jeweils aktuellen Höhe einzubeziehen sind (§ 3 Abs. 1 Buchstabe a Anlage 6 zum TV-N Berlin, § 3 Nr. 2 Anwendungsvereinbarung Berlin Transport GmbH).

Niederschriftserklärung zu EG 3 Nr. 10 und EG 4 Nr. 8

Die betreffenden Bereiche der BVG werden nochmals prüfen, ob und inwieweit sich die Tätigkeiten der Arbeitnehmer in den Lagern verändert haben.

Niederschriftserklärung zu den Arbeitnehmerforderungen „Fahrzeughandwerker mit Spezialarbeiten“, „Fahrzeughandwerker mit Versuchs- und Entwicklungsarbeiten“ sowie „Revisions- und Abnahmehandwerker“

Der zuständige Bereich der BVG wird unter Berücksichtigung der ver.di-Position nochmals prüfen, ob und inwieweit sich die Tätigkeiten der betreffenden Arbeitnehmer verändert haben.

Anlage 1 zum TV Nahverkehr Berlin (Entgeltordnung)

Eingruppierung von Arbeitnehmern in Nahverkehrsbetrieben

A) Vorbemerkungen

- Gemäß § 5 Abs. 1 TV-N Berlin ist der Arbeitnehmer entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig und auf Dauer auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert.

Grundlage für die Eingruppierung sind damit die auszuübenden, „auf Dauer“ übertragenen und nicht die ausgeübten Tätigkeiten (siehe § 2, Abs. 1 TV-N Berlin).

- Die Entgeltordnung beinhaltet 15 Entgeltgruppen, denen einzelne Tätigkeitsmerkmale nach Nummern zugeordnet sind.
- Sind Tätigkeiten konkret vereinbart, gelten für diese Tätigkeiten ausschließlich diese Entgeltgruppen und Nummern. Ist eine konkrete Einordnung nicht möglich, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Nummern 1).
- Die Tätigkeiten müssen die dargestellten Kriterien / Merkmale der jeweiligen Entgeltgruppe und Nummer erfüllen. Um dies feststellen zu können, sind einzelne Arbeitsvorgänge zu bilden.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen, die, bezogen auf die auszuübenden Tätigkeiten, zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden (Atomisierungsverbot). Zusammenhangstätigkeiten sind nicht gesondert darzustellen.

- Bei der Einordnung der Tätigkeiten in die Entgeltgruppen und Nummern ist immer von der niedrigsten Einordnungsmöglichkeit auszugehen und dann zu prüfen, inwieweit höhere Merkmale erfüllt werden.
- Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss diese erfüllt sein. Sind in den Tätigkeitsmerkmalen gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen zugelassen und werden diese festgestellt, ist der Arbeitnehmer entsprechend einzuordnen.

Diese Feststellung der Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen mit einer personenbezogenen Anforderung / fachlichen Qualifikation kann nur vom zuständigen Fachvorgesetzten vorgenommen werden. Dieser muss eine entsprechende Führungsposition ausüben und die betreffende bzw. eine adäquate wissenschaftliche Hochschulbildung oder eine für ihn entsprechend festgestellte Gleichwertigkeit vorweisen.

Eine Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen kann bei einer geforderten Ausbildung als Handwerks- und Industriemeister (nicht in Entgeltgruppe 10), als Staatlich geprüfter Techniker sowie bei einer geforderten Fachschulausbildung (IT), einer Fachhochschulausbildung oder einem Bachelor-Abschluss frühestens nach 2 Jahren festgestellt werden.

In Entgeltgruppe 10 ist eine Feststellung der Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen bei Handwerks- und Industriemeistern nicht möglich.

Einschlägige Abschlüsse als Staatlich geprüfter Techniker können bei einer festzustellenden Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen mit einer Fachhochschulausbildung oder einem Bachelorabschluss auf den vorgenannten Zeitraum von 2 Jahren mit 1 Jahr angerechnet werden.

Eine Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen kann bei einer geforderten wissenschaftlichen Hochschulbildung oder einem Master-Abschluss:

- in Entgeltgruppe 12 frühestens nach 2 Jahren,
- in Entgeltgruppe 13 frühestens nach 3 Jahren, sowie
- in Entgeltgruppe 14 und 15 frühestens nach 4 Jahren

festgestellt werden. Sofern zu diesen Zeitpunkten eine Feststellung nicht erfolgt, ist eine begründete Verlängerung bis zu einem Jahr möglich. Bei Nichtfeststellung der Gleichwertigkeit kann die entsprechende Tätigkeit nicht übertragen werden. Nach erfolgter Gleichstellung wird, bei einer Übertragung anderer, höherwertiger Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern, eine Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe nur unter Einhaltung der für diese höhere Entgeltgruppe vorgesehenen Zeitabläufe erfolgen. Zurückgelegte Zeiten nach erfolgter Gleichstellung werden angerechnet.

Einschlägige Fachhochschulausbildungen oder einschlägige Bachelor-Abschlüsse können bei einer festzustellenden Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen mit einer wissenschaftlichen Hochschulbildung mit jeweils der Hälfte der vorgenannten Zeiträume angerechnet werden.

Zeiten der vertretungsweisen Übertragung von Tätigkeiten werden bei einer Feststellung der Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt.

Bachelor-Abschlüsse sollten nach einer Studienzeit von mindestens 6 Semestern, Master-Abschlüsse nach einer Gesamtstudienzeit von mindestens 10 Semestern erworben werden.

Arbeitnehmer, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Nummer 12 und Nummer 15 bzw. Entgeltgruppe 10 Nummer 2 und Nummer 5 übertragen werden und die einen einschlägigen Bachelor-Abschluss vorweisen, können längstens für einen Zeitraum von 1 Jahr in die jeweils nächstniedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

- Die im Anhang zu dieser Anlage 1 enthaltenen Definitionen sind maßgebend. Die betreffenden Begriffe / Merkmale sind in der Entgeltordnung kursiv hervorgehoben.

Für einzelne Betriebe können von den Tarifvertragsparteien weitere Tätigkeitsmerkmale festgelegt werden.

B) Tätigkeitsmerkmale

Entgeltgruppe 1

1. Einfachste Tätigkeiten, die keine Einarbeitung erfordern
2. Reiniger (u. a. Bahnhofs- oder Betriebshofreiniger, Hallen-, Lager- und Werkstättenreiniger, Reiniger in Gebäuden, Arbeitnehmer im Reinigungsservice).
3. Küchenhilfe (z. B. Spülen und Gemüseputzen)
4. gestrichen
5. gestrichen
6. *Arbeiter im Hofservice Omnibus oder Straßenbahn*
7. Bote
8. Bahnhofsarbeiter
9. Ungelernte Tätigkeiten im Akkord

Entgeltgruppe 2

1. Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern
2. Tätigkeiten im Fahrzeug- und Werkstattservice
3. Bahnhofsbetreuer
4. Arbeitnehmer in der Ausbildung zum Mitarbeiter im Ordnungsdienst
5. Wagenwäscher oder Zugreinigungskraft
6. Pförtner
7. Arbeitnehmer in der Ausbildung zum Schaffner im Kontrolldienst
8. Angelernte Tätigkeiten im Akkord
9. Lagerarbeiter
10. Transportarbeiter

Entgeltgruppe 3

1a. Tätigkeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise bei der Erledigung von Tätigkeiten in Entgeltgruppe 2 verlangt werden kann.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 2 Nummer 1 heraus.

1b. Tätigkeiten, die eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren erfordern

1c. *Schwierigere Tätigkeiten*

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 2 Nummer 1 heraus.

2. Gleisbauarbeiter

3. *Handwerkerhelfer*

4. Werkzeugausgeber

5. Messgehilfe

6. Pumpenwärter

7. Teilereiniger

8. *Küchenwirtschaftsarbeiter*, der Speisen zubereitet

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 1 Nummer 3 heraus.

9. Kantinenverkäufer, Kantinenausgeber. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 1 Nummer 3 heraus.

10. Lagerwart, der mit der Einnahme und Ausgabe von Materialien und deren Verbuchung beschäftigt ist. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 1 Nummer 4 heraus.

11. Arbeitnehmer im Kundenservice (Vertrieb)

12. Rangierwart im Akkord

13. Mitarbeiter im Ordnungsdienst

14. Bahnhofsaufsicht

15. Fahrzeugbegleiter mit Kontrolltätigkeit

Entgeltgruppe 4

1a. Tätigkeiten in verschiedenen Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren nach *betrieblicher Prüfung*

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 3 Nummer 1a bzw. 1b heraus.

1b. Tätigkeiten, die *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse* erfordern

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 3 Nummer 1c heraus.

2. *Hilfshandwerker*
3. Kabellöter
4. Arbeitszugfahrer
5. Pumpenwärter, der Pumpen *selbständig* wartet und kleinere Instandsetzungen vornimmt, nach bestandener *betrieblicher Prüfung*
6. Kranführer
7. Arbeitnehmer in der Ausbildung zum Straßenbahnfahrer, U-Bahnfahrer, Omnibusfahrer, Weichensteller oder Triebfahrzeugführer
8. Lagerwart in einem besonders wertvollen Lager Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 3 Nummer 10 heraus.
9. Grundstückswart, der in *nicht unerheblichem Umfang* Arbeiten aus Ausbildungsberufen verrichtet.
10. Fahrer von Kraftfahrzeugen
11. Fahrzeugwart

Entgeltgruppe 5

- 1a. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern
- 1b. Tätigkeiten, die *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen* erfordern.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 4 Nummer 1b heraus.
2. *Dienstzuteiler*
3. *Verkehrssachbearbeiter*
4. Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer, Triebfahrzeugführer (Zulage gemäß § 12 Abs. 5 TV-N Berlin)
5. Weichensteller
6. *Verkehrsmeister , Fahrmeister*
7. *Bezügerechner*
8. Tätigkeiten im Akkord, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern

9. Fahrer von Zweibegefahrzeugen

Entgeltgruppe 6

1. *Hochwertige Tätigkeiten*, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern und sich damit aus denen der Entgeltgruppe 5 Nummer 1a herausheben.

1a. Tätigkeiten, die *gründliche und vielseitige* Fachkenntnisse sowie *selbständige Leistungen* erfordern und darüber hinaus besonders *hochwertig* sind.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 5 Nummer 1b heraus.

2. Dreher

3. Gleisbauer

4. Schweißer mit handwerklicher Ausbildung oder Prüfung gemäß DIN EN 287-1 bzw. gleichwertiger Prüfung.

5. Staatlich geprüfter Techniker, der überwiegend *selbständig* tätig ist. (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

6. Handwerks- und Industriemeister
(Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung)

7. *Operativer Fahrzeug- bzw. Personaldisponent im Verkehrsbereich*

8. Zugprüfer U-Bahn

9. Herausgehobener *Verkehrsmeister* oder *Fahrmeister*, der das Fahrpersonal schult, anderen Verkehrsmeistern, Fahrmeistern, dem Fahrpersonal oder sonstigen im Verkehrs- oder Fahrdienst tätigen Arbeitnehmern gegenüber weisungsbe-
fugt ist.

10. Gruppenleiter im Fahrbetrieb

11. *Stellwerksmeister* in überregionalen Stellwerken

12. Koch

13. Tätigkeiten im Akkord als Revisions- und Abnahmehandwerker

14. Herausgehobener Verkehrsmeister, der die ordnungsgemäße Dienstaussübung der Sicherheitskräfte überwacht oder Sicherheitsaufgaben für Kunden, Mitarbeiter und bauliche Anlagen in einer Sicherheitsleitstelle bzw. damit vergleichbaren Einrichtungen durchführt.

Entgeltgruppe 7

- 1a. *Besonders hochwertige Tätigkeiten*, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern und sich damit aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 1 herausheben.
- 1b. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern und darüber hinaus besonders *hochwertig* sind.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 1a heraus.
2. *Elektriker* oder Fahrtreppenteur
3. Metallhandwerker, der hochwertige Unterhaltungs-, Überholungs- und Instandsetzungsarbeiten an komplizierten Maschinen oder an komplizierten Heizungsanlagen vornimmt.
4. Schriftmaler
5. Schweißer mit handwerklicher Ausbildung und abgelegter Prüfung gemäß DIN EN 287-1 bzw. gleichwertiger Prüfung
6. Signalhandwerker
7. Weichenprüfer und Weichenschlosser
8. Fahrzeughandwerker
9. Feinmechaniker
10. Werkzeugmacher oder Vorrichtungsbauer
11. Gleisbauer nach erfolgreichem Abschluss einer betrieblichen Ergänzungsausbildung oder mit gleichwertiger Berufserfahrung.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 3 heraus.
12. Staatlich geprüfter Techniker, der sich durch die Schwierigkeit der Aufgaben aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Nummer 5 heraushebt (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
13. Handwerks- und Industriemeister, der große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen hat oder an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte beschäftigt ist. (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 6 heraus.
14. *Dienstverteiler*
15. *Fahrlehrer*
16. *Oberverkehrsmeister*
17. Sozialarbeiter / Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung
18. Personallehrer

19. IT-Tätigkeiten für IT-Systeme für betriebswirtschaftliche oder verkehrstechnische oder sicherheitstechnische Anwendungen (Hard- und Software), wie Entwicklung, Systemsteuerung, Administration und Support der IT-Systeme oder vergleichbare Tätigkeiten

Entgeltgruppe 8

1a. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern; der Arbeitnehmer führt *besonders schwierige Instandsetzungen oder Spezialarbeiten an hochempfindlichen oder komplizierten Geräten selbständig* durch.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 1a heraus.

1b. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen* erfordern und darüber hinaus mindestens zu einem Drittel *besonders verantwortungsvoll* sind; die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 1b heraus.

2. Dreher, der *selbständig* nach Zeichnungen oder kurzen Angaben hochwertige Formteile anfertigt.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 2 heraus.

3. *Elektriker*, der schwierige elektrische Anlagen (Schaltanlagen, Schutz-, Steuer-, Mess- oder Regeleinrichtungen, Fernwirkanlagen, Klimaanlage) *selbständig* erstellt oder selbständig instand setzt und unterhält.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 2 heraus.

4. Fahrtreppenteur, der die Revision und Instandsetzung von Fahrtreppen verantwortlich durchführt.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 2 heraus.

5. *Elektriker*, der besonders schwierige Instandsetzungsarbeiten an komplizierten Funk-, Fernseh- oder Spezialgeräten ausführt.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 2 heraus.

6. Fernsteuermechaniker

7. Kraftfahrzeughandwerker, der in erheblichem Umfang die Arbeiten zur Abgassonderuntersuchung verantwortlich ausführt.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 8 heraus.

8. *Kraftfahrzeughandwerker*, der *Spezialarbeiten* an Bremsen, automatischen Getrieben und hydraulischen Lenkungen oder an Fahrtenschreibern und Kontrollgeräten gemäß § 57b StVZO sowie Zwischenuntersuchungen in den Omnibus-Werkstätten *selbständig durchführt*.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 8 heraus.

9. *Elektriker*, dem Tätigkeiten übertragen sind, dessen Einsatz innerhalb der Fahrzeugwerkstätten an elektronischen Bauteilen und Komponenten erfolgt, soweit die vom Betrieb dafür geforderten zusätzlichen Qualifikationen vorliegen.

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 2 heraus.

10. Staatlich geprüfter Techniker, dessen Tätigkeiten sich durch eine *besondere Verantwortung* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 Nummer 12) herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung)
11. Handwerks- und Industriemeister, der sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes und große *Selbständigkeit* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 Nummer 13 heraushebt (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
12. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachschulausbildung oder adäquate Ausbildung an einer Verwaltungsakademie erfordern und sich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 Nummer 19 mindestens zu einem Drittel durch *besondere Verantwortung* herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
13. Fachkraft für Betriebs- und Umwelttechnik
14. Arbeitnehmer mit einer mindestens 3-jährigen Berufsausbildung als *Elektriker* und langjähriger Erfahrung in diesem Beruf, die in technischen Leitstellen das gesamte Bahnenergieversorgungssystem über das jeweilige Leitsystem steuern, überwachen und entstören.

Entgeltgruppe 9

1. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern, *besonders hochwertig* und darüber hinaus besonders verantwortungsvoll sind; die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 1b heraus.
2. Arbeitnehmer, der eine mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen hat, der besonders schwierige Instandsetzungsarbeiten an mikroprozessorgesteuerten Fahrausweisautomaten und Entwertern, die ein hohes Maß an Wissen und fachlichem Können erfordern sowie spezielle Kenntnisse voraussetzen und die Fehlersuche und Berichtigung in der Software und den Betriebsprogrammabläufen der Fahrausweisautomaten und Entwerter verantwortlich durchführt und Änderungen der Software und Steuerungsprogramme bei Tarifwechsel und Tarifstrukturveränderungen vollzieht.
3. *Elektriker*, der aufgrund betrieblicher und außerbetrieblicher Fortbildungsmaßnahmen umfassende Kenntnisse der Prozesstechnik von Klimaanlageanlagen und der Gebäudeleittechnik erworben hat und der verantwortlich für die Instandsetzung, Einstellung und Wartung derartiger Anlagen – insbesondere im Bereich der Zug- sicherungstechnik – ist.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 3 heraus.
4. gestrichen
5. Arbeitnehmer, der eine mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen hat, der die Verantwortung bei der Instandhaltung, dem Betrieb und der Entstörung von Mittelspannungsnetzen (bis 10 KV)

trägt, an diesen Anlagen sowie Netzersatzanlagen (Bahnen und Oberfläche) verschiedenster Bauformen und unterschiedlichster Technik vor Ort tätig ist und nach erfolgreichem Abschluss der innerbetrieblichen Prüfung die Schaltberechtigung für die genannten Netze und Anlagen besitzt .

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 3 und 6 heraus.

6. Handwerker, der die Instandhaltung / Reparatur elektronischer Regelsysteme von Omnibussen (z. B. elektronische Luftfederung, elektronisch gesteuerte Betriebsbremse) oder von Straßenbahnen (z. B. rechnergestützte Antriebs- und Bremssteuerung) verantwortlich durchführt.
7. Handwerker der Fachrichtung Versorgungstechnik, der nach zusätzlicher fachbezogener Qualifikation im überregionalen Entstörungsdienst *selbständig* und eigenverantwortlich hochwertige Anlagen der Wasserversorgungs- und Wassererwärmungstechnik instand setzt und unterhält und dabei umwelt- oder gesundheits-schädigende Einflüsse erkennt und abwendet.
8. Kraftfahrzeughandwerker, der aufgrund der Berechtigung der Technischen Aufsichtsbehörde (TAB) die Arbeiten für die Überprüfung von Kraftfahrzeugen nach § 29 StVZO verantwortlich durchführt bzw. der Spezialarbeiten an den Bremsanlagen der Omnibusse im Rahmen der Sicherheitsprüfungen gemäß der Richtlinie für die Durchführung von Sicherheitsprüfungen (SP) nach § 29 und der Anlage VIII StVZO verantwortlich durchführt und Handwerker, der die Wartung bzw. Reparatur von Leistungs- oder Bremsenprüfständen verantwortlich durchführt.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 7 und 8 heraus.
9. Kraftfahrzeughandwerker, der hoch qualifizierte Versuchs- oder Entwicklungsarbeiten an verkehrssicherheitsrelevanten Aggregaten von Omnibussen (z. B. Ventilen und Zylindern der Brems- und Druckluftanlagen sowie hydraulischen Lenkungen und Automatikgetrieben) eigenverantwortlich durchführt.
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 7 und 8 heraus.
10. Signalmechaniker, Signalschlosser (im Bereich der elektrischen Anlagen), der durch innerbetriebliche Qualifikation berechtigt und verpflichtet ist, Zugsicherungs- und Bahnbetriebsüberwachungsanlagen eigenverantwortlich unter Beachtung gesetzlicher Vorschriften, wie der BOStrab, der EBO, der Stellwerksvorschriften u. a., zu warten, instand zu halten und auch unter Betrieb zu entstören
11. Arbeitnehmer, der eine mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Kommunikations- oder IT-Technik abgeschlossen hat, der besonders schwierige Instandsetzungsarbeiten an hoch komplexen und verknüpften technischen Systemen der Kommunikations-, Informations- und Funktechnik *selbständig* durchführt.
Neben einem hohen Maß an Wissen und fachlichem Können sind spezielle Kenntnisse von Leitstellensystemen nötig, um eigenverantwortlich die Aktualisierungen von Systemkonfigurationen durchführen zu können. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 5 heraus.

12. Technische (ingenieursmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erforder-

dern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 10 heraus.

13. Berufsausbilder in der technischen Berufsausbildung

Erforderlich ist eine Ausbildung als Staatlich geprüfter Techniker, eine einschlägige technische Fachschulausbildung oder eine Ausbildung als Handwerks- und Industriemeister (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

14. Schwierige Tätigkeiten als Sozialarbeiter / Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung

(Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die Beratung von Suchtmittel-Abhängigen, von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen).

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 17 heraus.

15. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erfordern und sich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Nummer 12 durch *besondere Verantwortung* herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Entgeltgruppe 10

1. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern; sie sind *besonders hochwertig und besonders verantwortungsvoll* und heben sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Nummer 1 heraus.
2. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Leistungen* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Nummer 12 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
3. Handwerks- und Industriemeister, der als Leiter von *großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen* oder in vergleichbaren Aufgabengebieten eine *besonders verantwortungsvolle* Tätigkeit ausübt und der sich damit aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Nummer 11 heraushebt.
4. Tätigkeiten als Sozialarbeiter / Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung, die sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 Nummer 14 herausheben.
5. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erfordern und sich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Nummer 15 durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

6. Ausbildungsbereichsverantwortlicher in der technischen Berufsausbildung
Erforderlich ist eine Ausbildung als Ingenieur FH oder ein Bachelor-Abschluss oder eine Ausbildung als Handwerks- und Industriemeister.

Entgeltgruppe 11

1. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern; sie sind *besonders hochwertig und besonders verantwortungsvoll*, von *besonderer Schwierigkeit und Bedeutung* und heben sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 Nummer 1 heraus.
2. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 Nummer 2 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
3. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 Nummer 5 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Entgeltgruppe 12

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 12 Nummer 1.
3. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
4. Arzt (Arbeitsmedizin)
5. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
6. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung oder einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch die *Gesamtverantwortung für große technische Arbeitsbereiche und die Entwicklung der zugeordneten Technik* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 Nummer 2 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Entgeltgruppe 13

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entgeltgruppe 12 Nummer 1 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 13 Nummer 1.
3. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entgeltgruppe 12 Nummer 3 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
4. Facharzt mit entsprechender Tätigkeit (Arbeitsmedizin)
5. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entgeltgruppe 12 Nummer 5 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Entgeltgruppe 14

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus der Entgeltgruppe 13 Nummer 1 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 1.
3. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus der Entgeltgruppe 13 Nummer 3 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
4. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus der Entgeltgruppe 13 Nummer 5 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Entgeltgruppe 15

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und deutlich höher zu bewerten sind als Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 1 (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).

Anmerkung:

Diese Entgeltgruppe ist Arbeitnehmern in Spitzenfunktionen vorbehalten, die größte Organisationseinheiten leiten und bei denen die Personalführung und organisatorische Befähigung höchste Anforderungen stellt.

2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 15 Nummer 1.
3. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und deutlich höher zu bewerten sind als Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 3 (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
Siehe Anmerkung zu Entgeltgruppe 15 Nummer 1
4. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen einschlägigen Master-Abschluss erfordern und deutlich höher zu bewerten sind als Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 4 (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe Vorbemerkungen zur Entgeltordnung).
Siehe Anmerkung zur Entgeltgruppe 15 Nummer 1

C) Anhang zur Anlage 1 zum Tarifvertrag Nahverkehr Berlin (Entgeltordnung)**Definitionen****Arbeiter im Hofservice Omnibus** (EG 1 Nr. 6)

Arbeiter im Hofservice Omnibus oder Straßenbahn sind Arbeitnehmer, die im Omnibus- oder Straßenbahnbereich z. B. Betriebsstoffe auffüllen oder Objekte und Gebäude reinigen und Grünanlagen pflegen.

schwierigere Tätigkeiten (EG 3 Nr. 1c)

Schwierigere Tätigkeiten sind z. B. die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Arbeitsabläufe nach Anleitung, das Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben, die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung.

gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (EG 4 Nr. 1b , EG 5 Nr. 1b, EG 5 Nr. 1a, EG 7 Nr. 1b, EG 8 Nr. 1b, EG 9 Nr. 1, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse liegen dann vor, wenn nähere Kenntnisse von Gesetzen, Tarifbestimmungen usw. im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit erforderlich sind und eine gewisse Breite des Tätigkeitsbereiches vorliegt; d. h., Fachkenntnisse auf mehreren Wissensgebieten sind erforderlich.

selbständige Leistungen (EG 5 Nr. 1b, EG 6 Nr. 1a, EG 7 Nr. 1b, EG 8 Nr. 1b, EG 9 Nr. 1, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt. Der Arbeitnehmer muss unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen. Dem Arbeitnehmer wird im Rahmen der Ausübung der Tätigkeit ein eigener Gestaltungs-, Ermessens-, Beurteilungs- und / oder Entscheidungsspielraum übertragen.

hochwertige Tätigkeiten (EG 6 Nr. 1 und Nr. 1a)

Dies sind Tätigkeiten, die aufgrund entsprechender Erfahrungen an das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 5 Nummer 1a bzw. Nr. 1b üblicherweise verlangt werden kann.

besonders hochwertige Tätigkeiten (EG 7 Nr. 1a und Nr. 1b, EG 8 Nr. 1b, EG 9 Nr. 1, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

Dies sind Tätigkeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern. Erforderlich sind breitere fachliche Kenntnisse und Erfahrungen in dem jeweils maßgeblichen Beruf oder dem Aufgabengebiet. Die besondere Umsicht und Zuverlässigkeit wird insbesondere dann erfüllt, wenn die fachliche Aufsicht auf ein Mindestmaß beschränkt werden kann oder eine besondere Gewissenhaftigkeit und Gründlichkeit erforderlich ist.

besonders schwierige Instandsetzungen (EG 8 Nr. 1a)

Besonders schwierige Instandsetzungen sind nur Instandsetzungen, die in besonders herausgehobener und über die entsprechenden Erfordernisse der niedrigeren Nummern hinausreichender Weise fachliche Anforderungen stellen, die beispielsweise

se in der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, den geforderten Spezialkenntnissen, außergewöhnlicher Erfahrung oder sonstiger Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit bestehen können. Es werden außerordentliche, ungewöhnliche, nicht berufstypische Aufgaben verlangt. Zudem müssen sie selbständig durchgeführt werden.

Spezialarbeiten (EG 8 Nr. 1a)

Spezialarbeiten sind solche, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines entsprechend ausgebildeten Handwerkers oder Facharbeiters liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betreffen.

hochempfindlich (EG 8 Nr. 1a)

Der Begriff hochempfindlich setzt eine ganz besondere, ausgeprägte Empfindlichkeit des Gerätes voraus. Diese kann sich beispielsweise aus dessen komplexer technischer Beschaffenheit oder auch der leichten Möglichkeit der Beschädigung oder Tauglichkeitsbeeinträchtigung durch unfachmännische Behandlung oder äußere Einflüsse (Hitze, Kälte, Temperaturschwankungen) ergeben.

komplizierte Geräte (EG 8 Nr. 1a)

Der Begriff des komplizierten Gerätes, setzt voraus, dass dessen Instandsetzung höhere Anforderungen verlangt. Diese müssen über diejenigen hinausreichen, die an Arbeitnehmer niedrigerer Entgeltgruppen gestellt werden.

Selbständigkeit (EG 4 Nr. 5, EG 6 Nr. 5, EG 8 Nr. 1a, EG 8 Nr. 2, EG 8 Nr. 3, EG 8 Nr. 8, EG 8 Nr. 11, EG 9 Nr. 7, EG 9 Nr. 11)

Der Begriff der Selbständigkeit setzt eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den einzuschlagenden Weg und das Ergebnis und damit eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches und zugleich auch eine gewisse Freiheit von Weisungen und Anleitungen voraus.

besonders verantwortungsvoll (EG 8 Nr. 1b, EG 8 Nr. 10, EG 8 Nr. 12, EG 9 Nr. 1, EG 9 Nr. 15, EG 10 Nr. 1, EG 10 Nr. 3, EG 11 Nr. 1)

Tätigkeiten sind immer dann besonders verantwortungsvoll, wenn die übertragene Verantwortung beträchtlicher, höher ist, als die, die bereits dem Arbeitnehmer z. B. in Entgeltgruppe 7 Nummer 1b übertragen ist. Der Arbeitnehmer muss dafür einstehen, dass in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Arbeitnehmern - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.

besondere Schwierigkeit und Bedeutung (EG 10 Nr. 1, EG 10 Nr. 4, EG 10 Nr. 5, EG 11 Nr. 1, EG 11 Nr. 2, EG 13 Nr. 1, EG 13 Nr. 3, EG 13 Nr. 5)

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeiten ergibt z. B. aus einer großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel, aus besonderen Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Arbeitnehmer, also sein fachliches Können und seine fachlichen Erfahrungen, im Einzelfall aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens.

Die Bedeutung der Tätigkeiten kann sich auf die Innen- und Außenwirkungen beziehen, d. h., sie ergibt sich aus der Stellung des Arbeitnehmers innerhalb des Bereiches, aus der Größe des Aufgabenkreises, aus der besonderen Wichtigkeit der zu bearbeitenden Aufgabe oder aus den finanziellen Folgewirkungen.

Maß der Verantwortung (EG 11 Nr. 1, EG 11 Nr. 3, EG 14 Nr. 1, EG 14 Nr. 3, EG 14 Nr. 4)

Es wird eine besonders weit reichende, hohe Verantwortung verlangt, die i.d.R. vorliegt bei der Bearbeitung von grundsätzlichen Aufgaben bei der Lösung von Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit oder bei der Leitung großer Arbeitsbereiche mit Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen.

Handwerkerhelfer (EG 3 Nr. 3)

Bei einem Handwerkerhelfer im Sinne der Entgeltgruppe 3 Nummer 3 handelt es sich um einen Arbeitnehmer, der mit Hilfsarbeiten und nicht mit Handwerkeraufgaben betraut ist.

Hilfshandwerker (EG 4 Nr. 2)

Hilfshandwerker sind Handwerkerhelfer mit Tätigkeiten in verschiedenen Ausbildungsberufen und betrieblicher Prüfung.

Elektriker (EG 7 Nr. 2, EG 8 Nr. 3, EG 8 Nr. 5, EG 8 Nr. 9, EG 8 Nr. 14, EG 9 Nr. 3)

Die Gruppe der Elektriker umfasst die im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ in der Berufsgruppe „Elektriker“ aufgeführten Ausbildungsberufe, z. B. Elektroinstallateur, Industrieelektroniker, Elektroanlagenmonteur, Energieelektroniker, Kfz-Elektriker, Kommunikationselektroniker, Fernmeldeanlagenelektroniker, Elektromechaniker, Mechatroniker.

Kraftfahrzeughandwerker, der Spezialarbeiten durchführt (EG 8 Nr. 8)

Dazu gehören auch Arbeitnehmer im Sinne der Entgeltgruppe 5 Nummer 1a der Abteilung Gleisbau, die entsprechende Spezialarbeiten an Dieselloks oder an der Nivellier-, Gleisstopf- und Richtmaschine ausführen sowie der Fahrzeugwerkstätten S-Bahn, U-Bahn oder Straßenbahn, die als Abnahmehandwerker für bahnamtliche Untersuchungen tätig sind.

vielschichtig strukturierter Instandsetzungsbereich (EG 10 Nr. 3)

Dieser liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann.

besondere Leistungen (EG 10 Nr. 2)

Besondere Leistungen sind z. B. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt, örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten inklusive deren Abrechnung, Erstellung von Leistungsverzeichnissen, Planung, Projektierung im technischen Bereich.

Dienstzuteiler (EG 5 Nr. 2)

Dienstzuteiler sind Arbeitnehmer, die Dienste zuteilen, sämtliche Dienstabweichungen, die sich aus Urlaub, Krankheit und sonstigen Freistellungen ergeben, bearbeiten sowie Leistungsnachweise entsprechend den gültigen Vorschriften führen.

Verkehrssachbearbeiter (EG 5 Nr. 3)

Verkehrssachbearbeiter sind Arbeitnehmer, die bei Unfällen, Sachbeschädigungen und sonstigen Verkehrsvorkommnissen Ermittlungen vornehmen und selbständig Sachverhalte feststellen.

Verkehrsmeister (EG 5 Nr. 6, EG 6 Nr. 9)

Verkehrsmeister sind Arbeitnehmer, die den Betriebsablauf im Streckennetz überwachen, die bei Verkehrs- und Betriebsstörungen sowie Unfällen eingreifen und den Betriebsablauf regeln, die das Fahrpersonal auf Einhaltung der Dienstvorschriften überwachen, belehren und beurteilen und die die Betriebsmittel und Betriebsanlagen auf Betriebssicherheit überwachen. Es ist unschädlich, wenn dem Arbeitnehmer einzelne der vorgenannten Aufgaben nicht übertragen sind.

Fahrmeister (EG 5 Nr. 6, EG 6 Nr. 9)

Fahrmeister sind Arbeitnehmer, die die Fahrer auf den Fahrzeugen überwachen, unterweisen und beurteilen und die Betriebsmittel und Betriebsanlagen auf Betriebssicherheit überwachen.

Stellwerksmeister (EG 6 Nr. 11)

Die Tätigkeiten der Stellwerksmeister beinhalten u. a. die Ausbildung von Weichenstellern, Verkehrsmeistern und anderen Verkehrspersonalen, die Erprobung neuer Techniken, die Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Vorschriften / Regelungen, das Eingreifen und Beheben von Störungen, die laufende Überwachung der Anlagen sowie die Beaufsichtigung der nachgeordneten Verkehrspersonale.

Operativer Fahrzeug- bzw. Personaldisponent im Verkehrsbereich (EG 6 Nr. 7)

Operative Fahrzeug- bzw. Personaldisponenten sind Arbeitnehmer, die u. a. für die Bereitstellung der Fahrzeuge verantwortlich sind, die Besetzung der Dienste (Anwesenheit des Fahrpersonals bei Dienstantritt) sicherzustellen haben, die aktuellen betrieblichen Dienstinformationen für Fahrer bereitstellen, Fundsachen verwalten und Kassenautomaten betreuen.

Dienstverteiler (EG 7 Nr. 14)

Dienstverteiler sind Arbeitnehmer, welche die zur Verteilung kommende Dienstmasse an Hand der Fahrpläne berechnen, die Dienstmasse zu Diensten unter Beachtung der tarifvertraglichen Regelungen der gesetzlichen und der sonstigen betrieblichen Bestimmungen verarbeiten sowie Turnusse aufstellen und die Aushangfahrpläne zusammenstellen.

Fahrlehrer (EG 7 Nr. 15)

Fahrlehrer sind Arbeitnehmer, die Personen für die Fahrerlaubnis von Kraftfahrzeugen in der Klasse C oder D ausbilden und die für die Ausbildung von Personen zur Erlangung der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung amtlich anerkannt sind.

Des Weiteren sind dies Arbeitnehmer, die Personen für die betriebliche Fahrerlaubnis für Schienenfahrzeuge ausbilden und die für diese Ausbildung ausdrücklich schriftlich bestellt sind.

Oberverkehrsmeister (EG 7 Nr. 16)

Oberverkehrsmeister sind Mitarbeiter, die Aufsichtsfunktionen gegenüber Verkehrsmeistern ausüben und

- im Omnibus- und Straßenbahnbetrieb für einen bestimmten Bereich für den wirtschaftlichen Wageneinsatz mitverantwortlich sind, den Sonderverkehr regeln sowie die E-Wagen einsetzen und die Einsatzfahrpläne hierfür aufstellen, oder
- im U-Bahn-Betrieb den gesamten Dienstbetrieb hinsichtlich des Zugumlaufs und der Dienstverrichtung überwachen, die von den Betriebswerkstätten angeforderten Revisionszüge bereitstellen sowie die Behebung von Störungen innerhalb eines Teilnetzes leiten.

Küchenwirtschaftsarbeiter (EG 3 Nr. 8)

Küchenwirtschaftsarbeiter sind Arbeitnehmer, die einen Koch unter dessen Anleitung bei der Speisenzubereitung unterstützen, ohne für den gesamten Kochvorgang verantwortlich zu sein oder als so genannte erste Kraft in einem eingeschränkten Küchenbetrieb tätig sind, in dem keine warmen Mahlzeiten zubereitet werden, sondern allenfalls angelieferte Speisen erwärmt oder warmgehalten bzw. warme Getränke und Kaltverpflegung hergestellt werden müssen. Es ist nicht möglich, Küchenwirtschaftsarbeiter während der Hälfte ihrer Arbeitszeit mit der eigenverantwortlichen Herstellung warmer Mahlzeiten zu beschäftigen.

nicht unerheblicher Umfang (EG 4 Nr. 9)

Die Tätigkeit wird dann in nicht unerheblichem Umfange ausgeübt, wenn sie etwa ein Viertel der Gesamttätigkeit ausmacht.

Bezügerechner (EG 5 Nr. 7)

Bezügerechner sind Arbeitnehmer, die aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Bezüge einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsbezüge im Abrechnungssystem notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

betriebliche Prüfung (EG 4 Nr. 1a, EG 4 Nr. 5)

Die betriebliche Prüfung wird durch den Vorgesetzten vorgenommen und aktenkundig gemacht.

Gesamtverantwortung für große technische Arbeitsbereiche und die Entwicklung der zugeordneten Technik (EG 12 Nr. 6)

Dies betrifft ausschließlich Leiter von großen technischen Arbeitsbereichen, in denen maßgeblich die Entwicklung und / oder Weiterentwicklung der zugeordneten Technik, im Vorfeld der Einführung und / oder aufgrund erster praktischer Erfahrungen, erfolgt bzw. in Zusammenarbeit mit der Industrie vorangetrieben wird (z. B. Ingenieurbau, Gleisbau, Zugsicherungstechnik, Fahrzeugtechnik, Werkstattausrüstung).

Tabelle der Monatsentgelte (monatlich in Euro) – ab 1. Januar 2012 –

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
15	4.690,33	4.825,90	4.961,47	5.097,03	5.232,60
14	4.273,67	4.395,93	4.518,20	4.640,49	4.762,74
13	3.894,89	4.005,07	4.115,24	4.225,43	4.335,61
12	3.550,53	3.649,73	3.748,92	3.848,11	3.947,30
11	3.237,50	3.326,71	3.415,90	3.505,09	3.594,30
10	2.952,93	3.033,02	3.113,15	3.193,27	3.273,38
9	2.694,21	2.766,07	2.837,93	2.909,78	2.981,64
8	2.459,00	2.523,36	2.587,73	2.652,08	2.716,42
7	2.245,22	2.302,72	2.360,26	2.417,79	2.475,33
6	2.050,83	2.102,16	2.153,48	2.204,79	2.256,13
5	1.874,13	1.919,81	1.965,51	2.011,18	2.075,67
4	1.784,10	1.826,91	1.869,72	1.912,54	1.955,34
3	1.755,83	1.797,75	1.839,66	1.881,57	1.923,47
2	1.623,94	1.661,63	1.699,33	1.737,05	1.774,73
1	1.453,30	1.485,56	1.517,80	1.550,06	1.582,34

Tabelle der Stundenentgelte (in Euro) – ab 1. Januar 2012 –

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
15	27,66	28,46	29,26	30,06	30,86
14	25,20	25,92	26,64	27,37	28,09
13	22,97	23,62	24,27	24,92	25,57
12	20,94	21,52	22,11	22,69	23,28
11	19,09	19,62	20,14	20,67	21,20
10	17,41	17,89	18,36	18,83	19,30
9	15,89	16,31	16,74	17,16	17,58
8	14,50	14,88	15,26	15,64	16,02
7	13,24	13,58	13,92	14,26	14,60
6	12,09	12,40	12,70	13,00	13,30
5	11,05	11,32	11,59	11,86	12,24
4	10,52	10,77	11,03	11,28	11,53
3	10,35	10,60	10,85	11,10	11,34
2	9,58	9,80	10,02	10,24	10,47
1	8,57	8,76	8,95	9,14	9,33

Anlage 4 zum Tarifvertrag Nahverkehr Berlin**Erschwerniszuschläge (§ 13 Abs. 4 TV-N Berlin)**

(1) Die Höhe der Zuschläge beträgt:

Zuschlagsberechtigte Tätigkeiten je Stunde	Höhe der Zulage
<u>Stufe A</u> Arbeiten an Abwasserleitungen/-rohren, Abrissarbeiten in körperlicher Zwangshaltung, Entfernen von Isolierungen und gesundheitsgefährdenden Stäuben, Staubfilterwechsel in Lüftungs- bzw. Filteranlagen, Arbeiten an Kesseln oder Boilern.	0,40 Euro
<u>Stufe B</u> Beseitigen besonderer Verschmutzungen aus Anlass von Instandsetzungen oder baulichen Veränderungen	0,50 Euro
<u>Stufe C</u> Arbeiten im Gleisbereich, Arbeiten im Straßenbereich, Arbeiten unter der Bahnsteigplatte, Arbeiten an der Fahrleitung, Arbeiten an Fahrtreppen, Fahrsteigen und Aufzügen, Arbeiten an eingebauten Fahrzeuggroßkomponenten (z. B. Achsen, Radsatz, Motor, Getriebe).	0,80 Euro
<u>Stufe D</u> Fahrgestellreinigungsarbeiten, Teilereinigung von Großbaugruppen, Drehgestellen u. a. auf Reinigungsständen.	1,00 Euro
<u>Stufe E</u> Ekelerregende Reinigungsarbeiten	<u>pro Fall</u> 4,00 Euro

Anmerkung:

Hierzu gehört nicht die Beseitigung von normalen Verunreinigungen innerhalb des Toilettenbeckens, die durch Spülung oder mit der Toilettenbürste gereinigt werden können. Um ekelerregende Reinigungsarbeiten im Sinne dieser Position handelt es sich im Übrigen, wenn Verunreinigungen durch Kot, Urin, Blut, Eiter oder Erbrochenes beseitigt werden müssen.

- (2) Erschwerniszuschläge sind für die Arbeitsstunden zu zahlen, in denen die zuschlagsberechtigten Arbeiten ausgeführt werden. Eine angefangene Stunde ist als volle Stunde zu rechnen.

Die an jedem Arbeitstag mit Unterbrechungen geleisteten Tätigkeiten, für die ein gleichhoher Zuschlag vorgesehen ist, sind vor der Anwendung des Satzes 2 zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für die in Abs. 1 Stufe E genannten Fälle.

- (3) Liegen bei einer Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Erschwerniszuschläge vor, so ist nur ein Zuschlag zu zahlen, und zwar bei unterschiedlichen Zuschlagshöhen der höchste.

Anlage 5 zum Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Berlin**Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reiseverkehr und im Stadttourismus****§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Für Arbeitnehmer, die im Gelegenheitsverkehr nach § 46 ff PBefG eingesetzt werden, gelten nachstehende Sonderregelungen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des TV-N Berlin, soweit nachfolgend nichts Abweichendes vereinbart ist.
- (2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieser Sonderregelungen ist die Beschäftigung im Rahmen von Stadtrundfahrten, die Linienverkehr im Sinne von § 42 PBefG sind (z. B. Top Tour, Zille Bus). In diesen Fällen findet ausschließlich der TV-N Anwendung.

§ 2 Einsatz im Reiseverkehr / Stadttourismus

- (1) Der Einsatz im Reiseverkehr bzw. im Stadttourismus ist mit dem jeweiligen Arbeitnehmer durch Zusatz zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Ohne arbeitsvertragliche Zusatzvereinbarung dürfen Arbeitnehmer auch nicht vorübergehend zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden. Die Kündigungsfrist für eine Zusatzvereinbarung nach Satz 1 beträgt drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.
- (2) Im Rahmen der Tätigkeiten nach Abs. 1 ist der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auch für die Abwicklung von Zahlungen zuständig, die im Verlauf der Fahrt ggf. für die Reiseteilnehmer an Dritte zu leisten sind (Gaststättenbesuche, Eintrittsgelder usw.).

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die tarifvertragliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TV-N Berlin, § 4 Abs. 1 Anlage 6 TV-N Berlin) umfasst:
 - a) Vor- und Abschlussarbeiten
 - b) Lenkzeiten
 - c) Arbeitsbereitschaft (incl. Warte-, Steh- und Kabinenzeiten)
 - d) Be- und Entladetätigkeiten
 - e) Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten
 - f) Ticketverkauf, -kontrolle, -abrechnung

Arbeitsbereitschaftszeiten mit Ausnahme der Kabinenzeiten werden mit 75 % einer Arbeitsstunde vergütet. Kabinenzeiten werden mit 50 % einer Arbeitsstunde vergütet. Dabei wird für die Vergütungsberechnung innerhalb einer Arbeitsschicht von einer gleichen Verteilung der Kabinenzeiten auf beide Arbeitnehmer ausgegangen.

- (2) Die nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 geforderten Lenkzeitunterbrechungen und Ruhepausen werden nicht vergütet.
- (3) Bei Einsatz im Reiseverkehr ist eine Dienstteilung nicht zulässig. § 9 Abs. 3 TV-N findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Bei Einsätzen im Stadttourismus findet § 9 Abs. 3 TV-N mit der Maßgabe Anwendung, dass jeder Dienstteil mindestens eine Stunde betragen muss.

- (4) Die tägliche Arbeitszeit kann dreimal in der Woche über 10 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft im Stadttourismus 12 Stunden, im Reiseverkehr bei Einmannbesetzung sowie im Mietwagenverkehr 14 Stunden und im Reiseverkehr bei Zweimannbesetzung 20 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit darf ausschließlich der Arbeitsbereitschaft 10 Stunden nicht überschreiten. Die Gesamtdauer der Arbeitsschicht darf im Stadttourismus 12 Stunden und im Reiseverkehr bei Einmannbesetzung 15 Stunden nicht überschreiten.
- (5) Ruhezeiten nach den EG-Sozialvorschriften sind einzuhalten und können im Reiseverkehr auch außerhalb des Wohnortes verbracht werden.
- (6) Arbeitnehmer, denen aufgrund ihres dienstlichen Einsatzes die wöchentliche Ruhezeit nicht am Wohnort gewährt werden kann, erhalten nach Rückkehr an den Betriebssitz auf ihren Wunsch direkt anschließend den in ihrer Abwesenheit durch Verkürzung der Wochenruhezeit angefallenen Ruhezeitausgleich entsprechend der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 zusammenhängend mit einer anderen Ruhezeit gewährt, es sei denn, dem Wunsch stehen dringende betriebliche Notwendigkeiten entgegen.
- (7) Die Festlegung der Wochenruhezeiten ist so vorzunehmen, dass hierin möglichst in jedem Kalendermonat ein Sonntag enthalten ist. Je Kalenderjahr müssen jedoch mindestens zwölf Wochenruhezeiten einen Sonntag enthalten.
- (8) § 9 Abs. 1 und 2 TV-N finden keine Anwendung.

§ 4 Liegezeiten

- (1) Liegezeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist jeder im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb Berlins verbrachte, zusammenhängende Zeitraum, der nach Beendigung einer täglichen Arbeitsschicht bis zum Beginn der nächsten Arbeitsschicht entsteht und während dem der Arbeitnehmer über seine Zeit frei verfügen kann, ohne zur Arbeitsleistung, Arbeitsbereitschaft oder Fahrzeugaufsicht verpflichtet zu sein.
- (2) Liegezeiten gelten nicht als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne. Sofern bei Beginn einer Liegezeit die letzte Wochenruhezeit bereits vier Tage zurückliegt, kann der erste Tag der Liegezeit höchstens zweimal im Kalendermonat als verkürzte Wochenruhezeit gewährt werden.

- (3) Für je 24 Stunden Liegezeit pro Kalendertag (Liegetag) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung von 4 Lohnstunden und den vollen Tagesspesensatz. Die hiernach zu beanspruchenden Lohnstunden werden als Teil der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewertet. Dies gilt nicht, sofern Liegetage als wöchentliche Ruhezeit im Sinne der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 gewährt werden. In diesem Fall sind nur die vollen Tagesspesen zu gewähren.
- (4) Sofern an einem Kalendertag Liegezeit mit Arbeitszeit von nicht mehr als 4 Stunden zusammentrifft, hat der Arbeitnehmer für diesen Kalendertag Anspruch auf Bezahlung von insgesamt 4 Lohnstunden sowie den entsprechenden Tagesspesensatz. Die hiernach zu beanspruchenden Lohnstunden werden als Teil der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewertet. Sofern an einem Kalendertag Liegezeit mit einer Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden zusammentrifft, erfolgt für diesen Kalendertag keine Vergütung der Liegezeit.

§ 5 Spesen im Reiseverkehr

- (1) Mit der Zahlung von Spesen wird der Mehraufwand für Verpflegung unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Vorschriften abgegolten.
- (2) Die gemäß Abs. 1 zu zahlenden Spesenbeträge sind:
 - bei einer Abwesenheit über 8 Stunden € 6,--
 - bei einer Abwesenheit über 14 Stunden € 12,--
 - bei einer Abwesenheit von 24 Stunden € 17,--
- (3) Als Reisetag ist jeweils der einzelne Kalendertag anzusehen. Dauert die Abwesenheit länger als 1 Kalendertag, so sind nach der 8. Stunde des neuen Kalendertages Spesen nach den vorstehenden Sätzen zu zahlen.
- (4) Bei Zurverfügungstellung unentgeltlicher Verpflegungsleistungen verringern sich die Spesenbeträge nach Abs. 2 um die jeweils aktuellen Sachbezugswerte.
- (5) Notwendige Übernachtungskosten werden in nachgewiesener Höhe vom Arbeitgeber erstattet. Soweit kein Nachweis über die Höhe der Übernachtungskosten vorliegt, erfolgt eine pauschale Abgeltung in Höhe von € 20,- pro Übernachtung.
- (6) Für Auslandsreisen werden für Spesen und Übernachtungskosten die entsprechenden Pauschalbeträge gemäß den vom Bundesministerium für Finanzen im Bundessteuerblatt veröffentlichten Beträgen gewährt.

§ 6 Übernahme von Arzt- und Rückführungskosten im Krankheits- und Todesfälle

In den Fällen, in denen bei Einsätzen im Reiseverkehr der Sozialversicherungsträger nicht die vollen Kosten des Arbeitnehmers für den behandelnden Arzt, den Krankenhausaufenthalt oder für die Rückführung (auch im Todesfall) trägt, übernimmt der

Arbeitgeber den tatsächlichen Aufwand abzüglich des von den Sozialversicherungsträgern gezahlten Betrages.

§ 7 Fortzahlung der Bezüge bei Freiheitsberaubung

Wird ein Arbeitnehmer während seines Einsatzes im Reiseverkehr aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, seiner Freiheit beraubt (interniert, inhaftiert), so erfolgt die Fortzahlung seines Entgeltes für längstens drei Monate. Die Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes bemisst sich nach § 6 Abs. 3 TV-N Berlin. Hiervon unberührt bleiben daneben bestehende Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, die auf anderen Rechtsgründen beruhen. Der Arbeitgeber hat bei Inhaftierung des Arbeitnehmers Rechtsbeistand zu stellen.

§ 8 Begriffsbestimmungen

- (1) Gelegenheitsverkehr ist die Beförderung von Personen mit Kraftfahrzeugen, die nicht Linienverkehr im Sinne von §§ 42 und 43 Personenbeförderungsgesetz (PBefG) ist.
- (2) Reiseverkehr sind Fahrten über die Berliner Stadtgrenze hinaus, die mit Reiseomnibussen durchgeführt werden.
- (3) Stadttourismus sind Fahrten innerhalb des Berliner Stadtgebietes, die mit Reiseomnibussen oder sonstigen für touristische Zwecke hergerichteten Omnibussen durchgeführt werden, soweit es sich dabei nicht um Linienverkehr im Sinne von § 42 PBefG handelt.
- (4) Als Arbeitsbereitschaft gelten alle Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann, weil er sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit bereitzuhalten hat. Der Beginn der Arbeitsbereitschaft muss für den Arbeitnehmer klar erkennbar sein. Jede Arbeitsaufnahme beendet den jeweiligen Zeitraum der Arbeitsbereitschaft.

Erheblichen Umfang erreicht die Arbeitsbereitschaft, wenn die Summe ihrer einzelnen Zeiträume mit einer Mindestdauer von 15 Minuten einen Gesamtanteil von 30 % der täglichen Arbeitszeit überschreitet.

- (5) Als Arbeitsbereitschaft gelten auch Steh-, Warte- und Kabinenzeiten. Steh- und Wartezeiten sind solche Zeiten ohne Arbeitsleistung, die innerhalb einer Arbeitsschicht durch technologische, arbeitsorganisatorische oder andere Unterbrechungen des Arbeitsablaufes entstehen, sofern sie nicht für die Gewährung von Pausen genutzt werden. Nicht als Steh- und Wartezeiten gelten Zeiten, in denen der Arbeitnehmer zwar nicht das Fahrzeug führt, aber sonstige Tätigkeiten ausübt, die mit dem Fahrtzweck in Verbindung stehen, wie z. B. die Erledigung von Formalitäten bei der Grenzabfertigung.

Kabinenzeiten sind die Zeiten, die der Arbeitnehmer ohne Arbeitsleistung im fahrenden Fahrzeug (auch in der Schlafkabine) verbringt.

- (6) Arbeitsschicht ist die Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

Anlage 6 zum TV-N Berlin**Besondere Regelungen für Arbeitnehmer der BVG AöR****§ 1 Überleitung der Altbeschäftigten**

Die Arbeitnehmer die am 31. August 2005 als Arbeiter oder Angestellte schon und am 1. September 2005 noch bei der BVG AöR beschäftigt waren (Altbeschäftigte), werden entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit in die entsprechenden Entgeltgruppen und Stufen gemäß Anlage 1 zum TV-N Berlin übergeleitet. ²Abweichend von Satz 1 werden Altbeschäftigte, die gemäß Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2 Anlage 2 als Vorhandwerker im Akkord (Lgr 6/6a) eingruppiert waren, der Entgeltgruppe 6 Nr. 1 zugeordnet.

§ 2 Übergangsregelungen

- (1) Bis zum Vorliegen der abschließend verhandelten Entgeltordnung (Anlage 1 zum TV-N Berlin) ist die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Entgeltgruppen in der Weise vorzunehmen, dass die zugewiesenen bzw. zuzuweisenden Aufgaben zunächst weiter nach den bisherigen, unter dem Geltungsbereich des BMT-G/ BMT-G-O bzw. des BAT/BAT-O maßgeblichen Eingruppierungskriterien bewertet werden und die sich hieraus ergebende Lohn- bzw. Vergütungsgruppe mittels Überleitungstabelle (Anhang 1) in die entsprechende Entgeltgruppe nach TV-N Berlin überführt wird. Dies gilt für Altbeschäftigte im Rahmen der Überleitung (§ 1) und für in dieser Zeit vorzunehmende Aufgabenbewertungen. Ab dem 01.09.2005 eingestellte Arbeitnehmer werden analog zugeordnet.
- (2) Die mit der Arbeitszeitreduzierung nach § 4 Abs. 1 verbundene Entgeltreduzierung wird übergangsweise durch einen pauschalen Abzug von 6,41 % vom Monatstabellelohn bzw. der Grundvergütung, dem Ortszuschlag Stufe 1 und 2 sowie der allgemeinen Zulage vorgenommen. Die weitere betriebliche Verfahrensweise hierzu ist in einer entsprechenden Dienstvereinbarung zu regeln. Diese Regelung gilt bis zum 31.10.2006 und kann einvernehmlich verlängert werden.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Absenkung der Arbeitszeit zum 01.09.2005 umgesetzt wird. Ausnahmen hiervon sind in Abs. 3 geregelt.

- (3) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung nach § 4 Abs. 1 bei den Omnibusfahrern, Straßenbahnfahrern und Zugfahrern U-Bahn übergangsweise ausgesetzt werden kann, um die Verkehrsleistung weiterhin gewährleisten zu können. Durch diese Arbeitnehmer sind in dieser Zeit Mehrarbeitsstunden zu leisten. Diese Mehrarbeitsstunden werden auf einem persönlichen Arbeitszeitkonto geführt, über das der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Unternehmen verfügen kann.

Der Freizeitausgleich wird durch den Betrieb gewährleistet. Auf Antrag des Arbeitnehmers können die Mehrarbeitsstunden auch finanziell abgegolten werden.

Für die Omnibusfahrer des Unternehmensbereiches Omnibus ist der Aufbau der Mehrleistungsstunden vom 01.09.2005 bis zum 30.06.2006 möglich. Für den Ausgleich wird der Zeitraum vom 01.07.2006 bis zum 31.03.2007 festgelegt; dieser kann einvernehmlich bis zum 30.06.2007 verlängert werden.

Für die Straßenbahnfahrer des Unternehmensbereiches Straßenbahn ist der Aufbau der Mehrleistungsstunden vom 01.09.2005 bis zum 31.12.2005 möglich. Für den Ausgleich wird der Zeitraum bis zum 30.09.2006 festgelegt.

Für die Zugfahrer des Unternehmensbereiches U-Bahn ist der Aufbau der Mehrleistungsstunden vom 01.09.2005 bis zum 31.12.2005 möglich. Für den Ausgleich wird der Zeitraum bis zum 31.12.2006 festgelegt.

Die weitere betriebliche Verfahrensweise, auch zum Freizeitausgleich, ist in einer entsprechenden Dienstvereinbarung zu regeln.

- (4) Die nach den Absätzen 2 und 3 abzuschließenden Dienstvereinbarungen dürfen nicht zum Verlust von Ansprüchen führen, die der Arbeitnehmer aus dem TV-N Berlin hat. Die Ausschlussfrist des § 20 TV-N Berlin kann durch diese Dienstvereinbarungen ausgesetzt werden.
- (5) Die nach § 10 Abs. 5 i.V.m. §§ 9, 12 und 16 TV-N Berlin vorgesehene Möglichkeit, bestimmte Entgeltbestandteile in Zeitgutschriften umzuwandeln und auf das Kurzzeitkonto zu buchen, findet bis zum 31.03.2006 keine Anwendung.

§ 3 Sicherungseinkommen der Altbeschäftigten

- (1) Das jeweilige Einkommen der nach § 1 i.V.m. § 2 übergeleiteten Arbeitnehmer wird auf der Basis von drei Komponenten gesichert, die sich wie folgt zusammensetzen:

a) Komponente 1:

Die in Anhang 2 aufgeführten Entgeltbestandteile des "Alteinkommens" per 31.08.2005 werden den entsprechenden Bestandteilen des "Neueinkommens" per 01.09.2005 gegenübergestellt, wobei jeweils die für Vollbeschäftigte geltenden Beträge zugrunde zu legen sind. Die Summe der sich hieraus ergebenden Differenzbeträge bildet den Sicherungsbetrag 1. Dabei fließen die Differenzbeträge der im Anhang 2 unter den Nummern 4, 5, 7 bis 10, 13 bis 15 und 17 bis 20 genannten Entgeltbestandteile in vollem Umfang ein. Die Differenzbeträge der im Anhang 2 unter den Nummern 1 bis 3, 6, 11, 12, und 16 genannten Entgeltbestandteile sind hingegen zuvor mit dem Verhältnis aus 36,5 zu 39 zu multiplizieren. Der Sicherungsbetrag 1 bleibt in der Folge - außer in den Fällen der Unterabsätze 2 bis 4 - unverändert erhalten und erfährt durch Anhebungen der entsprechenden Entgeltbestandteile nach TV-N Berlin keine Verringerung.

Die sich nach Unterabs. 1 zu den Nummern 12 bis 20 des Anhangs 2 ergebenden Differenzbeträge sind nur solange Bestandteil des Sicherungsbetrages 1, wie die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen weiterhin tatsächlich vorliegen. Bei Änderungen verringert sich der Sicherungsbetrag 1 entsprechend.

Sofern sich Altbeschäftigte am 31.08.2005 in einem Bewährungs-, Tätigkeits-, Zeit- oder Fallgruppenaufstieg befunden haben, sind fiktive Sicherungsdifferenzen im Sinne von Unterabs. 1 unter der Annahme zu ermitteln, dass der Aufstieg zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV-N Berlin bereits erfolgt wäre. Diese fiktiven Sicherungsdifferenzen kommen ab dem Zeitpunkt zur Anwendung, zu dem der jeweilige Aufstieg gemäß dem bisherigen Tarifrecht erfolgt wäre. Sie treten damit an die Stelle der für dieselben Entgeltbestandteile zuvor geltenden Sicherungsdifferenzen im Rahmen des Sicherungsbetrages 1.

Sofern Altbeschäftigte am 31.08.2005 eine Besitzstandsregelung gemäß § 16 ZusTV BVG Nr. 1 zum BMT-G erhalten haben und die sich daraus ableitenden Sicherungsbeträge gemäß Anhang 2 Nr. 3 in die Bildung des Sicherungsbetrages 1 eingeflossen sind, findet der § 16 ZusTV BVG Nr. 1 zum BMT-G bei eintretenden Veränderungen infolge eines Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstieges, einer Veränderung der Arbeitszeit, einer Zuweisung einer anders bewerteten Tätigkeit oder bei der Gewährung einer Zulage gemäß § 5 Abs 4 Unterabs. 1, § 12 Abs 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 6 weiterhin sinngemäß Anwendung.

Für Altbeschäftigte, die am 31.08.2005 aufgrund einer fehlenden personenbezogenen Anforderung gemäß Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 der Anlage 1a zum BAT/BAT-O (Vergütungsordnung TdL) in der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert waren und für die gemäß dem bisherigen Tarifrecht eine sogenannte Feststellung der Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrungen (Gleichstellung) zugelassen war, werden entsprechend der hierdurch zu erreichenden Eingruppierung in sinngemäßer Anwendung von Unterabs. 3 ebenfalls fiktive Sicherungsdifferenzen gebildet. Diese fließen analog zu Unterabs. 3 von dem Zeitpunkt an in den Sicherungsbetrag 1 ein, zu dem die Gleichstellung entsprechend der tarifvertraglichen Einnordung der Arbeitsaufgaben in weiterer Anwendung der bisher geübten Verfahrensweise betrieblicherseits festgestellt wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Sicherungsbetrag 1 jeweils mit dem Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu 36,5 Wochenstunden zu multiplizieren.

b) Komponente 2:

Für die in Anhang 3 aufgeführten Entgeltbestandteile des "Alteinkommens" wird einmalig ein monatlicher Durchschnittsbetrag auf der Basis der letzten zwölf Kalendermonate vor Inkrafttreten des TV-N Berlin gebildet, in denen keine Minderung des Monatsgrundlohnes bzw. der Monatsvergütung vorgelegen hat. Hierzu werden für jeden Arbeitnehmer die für ihn in diesem Zeitraum angefallenen Bruttobeträge der in Satz 1 genannten Entgeltbestandteile addiert und durch zwölf dividiert (Sicherungsbetrag 2).

Sofern innerhalb des Zeitraumes Januar 2004 bis August 2005 keine zwölf Kalendermonate im Sinne von Abs. 1 als Bemessung herangezogen werden können, ist der Durchschnitt aus der höchstmöglichen Anzahl der Monate, in denen keine Minderung des Monatsgrundlohnes bzw. der Monatsvergütung erfolgt ist, zu bilden.

Soweit in den zur Berechnung nach Abs. 1 bzw. Abs. 2 herangezogenen Monaten Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung vorgelegen haben, ist die auf diese Zeiten entfallende Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile durch die im selben Zeitraum jeweils geltende, individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu dividieren und mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu multiplizieren, bezogen auf den jeweils betrachteten Monat.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Sicherungsbetrag 2 jeweils mit dem Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu 36,5 Wochenstunden zu multiplizieren.

Die den Entgeltbestandteilen des "Alteinkommens" gem. Anhang 3 entsprechenden Entgeltbestandteile nach TV-N Berlin werden monatlich für jeden Arbeitnehmer in der tatsächlich erarbeiteten Höhe zu einer Summe zusammengefasst (Vergleichseinkommen 2). Sofern der Sicherungsbetrag 2 das Vergleichseinkommen 2 übersteigt, steht dem AN für den betreffenden Monat die sich hieraus ergebende Differenz zusätzlich zu den TV-N Berlin Entgelten zu.

c) Komponente 3:

1. Zur Sicherung des bisherigen Zeitzuschlagsniveaus wird § 12 TV-N Berlin mit der Maßgabe angewendet, dass anstelle des in Abs. 1 Satz 1 genannten Stundenentgeltes folgende Stundenentgelte zugrunde gelegt werden:

- Arbeitnehmer, für die bis zum 31.08.2005 der BMT-G bzw. BMT-G-O Anwendung fand: Der auf die Arbeitsstunde gemäß § 67 Nr 26b BMT-G umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe, die am 31.08.2005 für den Altbeschäftigte maßgebend war.
- Arbeitnehmer, für die bis zum 31.08.2005 der BAT bzw. BAT-O Anwendung fand: Die Stundenvergütung gemäß § 6 Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT - Bereich Bund / Länder - die am 31.08.2005 für den Altbeschäftigten maßgebend war.

Unterabs. 1 findet für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils nur solange Anwendung, bis dessen individuelles Stundenentgelt nach TV-N Berlin das nach den vorstehenden Ziffern 1 bzw. 2 gesicherte Stundenentgelt übersteigt.

2. Zur Sicherung des bisherigen Niveaus des Akkordmehrverdienstes wird für Arbeitnehmer, die am 31.08.2005 bereits im Akkord beschäftigt waren, der zu diesem Zeitpunkt gemäß § 6 Abs. 2 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 maßgebende und mit dem Divisor 167,4 auf die Arbeitsstunde umgerechnete Akkordrichtsatz zugrundegelegt.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Buchstabe a und b:

Sofern für die zur Berechnung der Sicherungsbeträge definierten Zeitpunkte bzw. Zeiträume keine Werte vorliegen, sind zur Ausfüllung der Sicherungsregelungen vergleichbare Werte heranzuziehen, die die individuellen Umstände des Arbeitnehmers berücksichtigen.

- (2) Die jeweiligen Sicherungsbeträge nach Abs. 1 Buchstabe a und b sowie die nach Abs. 1 Buchstabe c Nr. 1 und 2 gesicherten Stundenentgelte werden durch künftige auf Bundesebene vereinbarte Tarifierhöhungen nicht berührt.
- (3) Hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 Abs. 3 Satz 1 TV-N Berlin gilt der Sicherungsbetrag 1 (Abs. 1 Buchstabe a) als Monatsentgelt im Sinne von § 6 Abs. 1 TV-N Berlin. Die sich nach Abs. 1 Buchstabe b Unterabs. 5 ggf. ergebende Differenz zwischen Sicherungsbetrag 2 und Vergleichseinkommen 2 wird in die Berechnung des Aufschlages nach § 6 Abs. 3 Satz 2 TV-N Berlin einbezogen.
- (4) Hinsichtlich der Entgeltkürzung nach § 6 Abs. 4 TV-N Berlin gilt der Sicherungsbetrag 1 (Abs. 1 Buchstabe a) als Monatsentgelt im Sinne von § 6 Abs. 1 TV-N Berlin.

§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Abweichend von § 8 TV-N Berlin beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Altbeschäftigte 36,5 Stunden wöchentlich (Vollbeschäftigte). Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ab dem 01.01.2008 über eine Rückführung auf die in § 8 TV-N Berlin festgelegte Wochenarbeitszeit zu verhandeln.
- (2) Altbeschäftigte, die vor Inkrafttreten des TV-N Berlin unter den Geltungsbereich des BMT-G-O bzw. des BAT-O fielen, sind bei der Überleitung in den TV-N Berlin so zu behandeln, als ob am 31.08.2005 eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gegolten hätte.

§ 5 Nichtvollbeschäftigte

- (1) Für Altbeschäftigte, mit denen am 31.08.2005 eine Teilzeitvereinbarung über eine wöchentliche Arbeitszeit mit einer festen Stundenzahl von höchstens 36,5 Stunden bestand, verbleibt es auch nach Inkrafttreten des TV-N Berlin bei dieser Stundenzahl.
- (2) Mit Altbeschäftigten, mit denen am 31.08.2005 eine Teilzeitvereinbarung über eine wöchentliche Arbeitszeit mit einer festen Stundenzahl von mehr als 36,5 Stunden bestand, gelten mit Wirkung vom 01.09.2005 an 36,5 Stunden wöchentlich als vereinbart, ohne dass es hierzu einer ausdrücklichen Vertragsänderung bedarf.
- (3) Für Altbeschäftigte, mit denen am 31.08.2005 eine Teilzeitvereinbarung über eine wöchentliche Arbeitszeit entsprechend einem vereinbarten Bruchteil von der wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten bestand, bemisst sich die individuelle wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ab dem 01.09.2005 grundsätzlich weiterhin nach dem vereinbarten Bruchteil, bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 Abs. 1.

Abweichend von Unterabs. 1 ist auf Antrag des Arbeitnehmers die Fortführung des Teilzeitarbeitsverhältnisses mit der individuellen wöchentlichen Stundenzahl zu vereinbaren, die - ggf. nach Anwendung von § 4 Abs. 2 - für ihn am 31.08.2005 aufgrund des vereinbarten Bruchteils von der wöchentlichen Arbeits-

zeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten galt, höchstens jedoch 36,5 Stunden wöchentlich.

§ 6 Höhe der Entgelte

- (1) Die Entgelte nach § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 6 Abs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 TV-N Berlin bemessen sich für Altbeschäftigte jeweils entsprechend dem Verhältnis der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 1 bzw. § 5) zu 39 Wochenstunden.
- (2) Abweichend von dem in § 12 Abs. 5 Satz 2 enthaltenen Betrag für die pauschale Zulage für die Leistung von unregelmäßigen Diensten im Verkehrsdienst erhalten Altbeschäftigte monatlich 75 Euro. Abs. 1 gilt entsprechend. Der in § 12 Abs. 5 Satz 3 enthaltene Stundensatz beträgt für Altbeschäftigte 0,33 Euro.

§ 7 Urlaub

- (1) Für Altbeschäftigte finden für das gesamte Urlaubsjahr 2005 übergangsweise die am 31.08.2005 geltenden tarifvertraglichen Urlaubsregelungen weiterhin Anwendung. Ab dem 01.01.2006 gelten ausschließlich die Urlaubsregelungen des TV-N Berlin.
- (2) Abweichend von Abs. 1 erhalten Altbeschäftigte, die im Urlaubsjahr 2005 einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 41a Abs. 5 BMT-G/BMT-G-O bzw. § 48a Abs. 5 BAT/BAT-O hatten, auch in den folgenden Urlaubsjahren jeweils einen zusätzlichen Urlaubstag, solange gleichzeitig ein ununterbrochener Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 15 Abs. 5 TV-N Berlin besteht.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für Altbeschäftigte, die am 31.08.2005 Anspruch auf die Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen nach § 71 BAT hatten, gilt § 14 TV-N Berlin mit der Maßgabe, dass

- a) an die Stelle der in § 14 Abs. 1 TV-N Berlin genannten Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von sechs Wochen folgende Fristen treten

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Dauer der Entgeltfortzahlung</u>
mindestens 2 Jahre	9 Wochen
mindestens 3 Jahre	12 Wochen
mindestens 5 Jahre	15 Wochen
mindestens 8 Jahre	18 Wochen
mindestens 10 Jahre	26 Wochen

und

- b) an die Stelle der in § 14 Abs. 1 Satz 2 TV-N Berlin nach dem ersten Spiegelstrich genannten Frist von sechs Monaten eine Frist von vier Wochen tritt.

§ 9 Entgeltsicherung bei Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, welcher am 31.08.2005 bei der BVG - AöR - beschäftigt war, von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 erfasst wurde und ohne sein Verschulden untauglich für seine bisherige Tätigkeit wird, erhält, wenn er länger als 10 Jahre ununterbrochen im Sinne des § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 beschäftigt war, einen Entgeltausgleich. Als Unterbrechung rechnen nicht Zeiten bis zu sechs Monaten; bei darüber hinaus gehenden Unterbrechungen ist die Zeit neu zu erfüllen. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (auch ohne Bezüge) gelten nicht als Unterbrechung. Im Falle von Elternzeit wird anerkannt, dass bei Freistellungszeiten von
- a) bis zu einem Jahr der Zeitpunkt der Lohnsicherung sich um diese Zeit der Freistellung hinausschiebt,
 - b) einem bis zu drei Jahren die zuvor verbrachte Zeit zur Hälfte angerechnet wird,
 - c) mehr als drei Jahren die Zeit neu zu erfüllen ist.

Wenn ihm aus diesem Grunde eine Tätigkeit zugewiesen wird, die einer niedrigeren Entgeltgruppe entspricht, erhält er als Entgeltausgleich die Differenz zwischen dem für die zugewiesene Tätigkeit jeweils zustehenden monatlichen Entgelt (Anlage 2 TV-N Berlin) und dem jeweiligen monatlichen Entgelt (Anlage 2 TV-N Berlin) aus seiner Tätigkeit bei Eintritt der Untauglichkeit. Darüber hinaus werden die nach § 3 Abs. 1 Buchstabe a zu den Nummern 1 und 19 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge weitergezahlt. § 3 Abs. 1 Buchstabe c kommt nicht mehr zur Anwendung.

Wenn nach Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eine geringere als die zu diesem Zeitpunkt festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, ist bei der Berechnung des Entgeltausgleiches der Entgeltausgleichsbetrag (= jeweiliges Entgelt bei Eintritt der Untauglichkeit) in der Höhe zu berücksichtigen, der dieser geringeren Arbeitszeit entspricht.

Wenn nach Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eine höhere als die zu diesem Zeitpunkt festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, sind die nach § 3 Abs. 1 Buchstabe a zu den Nummern 1 und 19 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge in der Höhe zu berücksichtigen, wie sie bei Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit vorgelegen haben.

Die vorstehenden Regelungen gelten gleichermaßen für den in den Gleisanlagen tätige Arbeitnehmer, die den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Dienstes in den Gleisanlagen nicht mehr entsprechen. Diesen Arbeitnehmern werden darüber hinaus die nach § 3 Abs. 1 Buchstabe a zu den Nummern 14 und 18 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge weitergezahlt.

Ist in einem Kalendermonat das Entgelt der zugewiesenen Tätigkeit höher als das gesicherte Entgelt, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Entgeltsicherung.

Der Arbeitnehmer ist nach Eintritt der Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit verpflichtet, jede andere zumutbare Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) - AöR - zu übernehmen.

- (2) Ein Arbeitnehmer, welcher am 31.08.05 bei der BVG - AöR - beschäftigt war und nicht von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 erfasst wurde, kann, wenn er länger als 15 Jahre eine Tätigkeit ausgeübt hat, die Fahrdiensttauglichkeit voraussetzt, auch dann nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden, wenn er ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglich wird und deshalb diese Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

§ 9a Kündigung

Der besondere Kündigungsschutz gemäß § 52 BMT-G, § 53 Abs. 3 BAT und § 55 BAT findet weiterhin für Altbeschäftigte Anwendung, die am 31.08.2005 vom Geltungsbereich dieser Tarifverträge erfasst wurden.

§ 10 gestrichen

§ 11 Vermögenswirksame Leistungen

Altbeschäftigten, die im Monat August 2005 Arbeitgeberleistungen aufgrund der für sie in diesem Zeitraum geltenden Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen sowie des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erhalten haben, werden diese Arbeitgeberleistungen in sinngemäßer Anwendung der genannten Tarifverträge Übergangsweise weiterhin gewährt. Dies gilt jeweils für den Zeitraum, für den der einzelne Arbeitnehmer vor Inkrafttreten des TV-N Berlin gegenüber der BVG die Zahlung der Arbeitgeberleistung aufgrund eines von ihm geschlossenen, den Anspruch nach Satz 1 begründenden Vertrages über eine vermögenswirksame Anlage beantragt hat und solange der Arbeitnehmer diesen Vertrag erfüllt. Die Verlängerung eines solchen Vertrages verlängert nicht den Anspruch nach Satz 1.

§ 12 Betriebszugehörigkeit

Als Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 4 Abs. 1 TV-N Berlin wird bei Altbeschäftigten für die Zeit bis einschließlich 31.08.2005 die zu diesem Zeitpunkt bestehende Beschäftigungszeit nach § 19 BAT/BAT-O bzw. § 6 BMT-G/BMT-G-O angerechnet.

§ 13 Anwendung weiterer Tarifverträge

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
- a) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998
 - b) Tarifvertrag über die Vereinbarung von Kurzpausen im Bereich der Betriebsaufsicht der Berliner Verkehrsbetriebe vom 20. Mai 1998

- c) Tarifvertrag zur Begleitung von Konsolidierungsmaßnahmen und sozialen Absicherung der Beschäftigten der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) - Anstalt des öffentlichen Rechts - vom 13. Dezember 1995
 - d) Tarifvertrag betreffend Übergang der Beschäftigungsverhältnisse und Rückkehrrecht (BVG) vom 30. November 1993
 - e) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) vom 12. März 2003
 - f) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer / -innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003
- (2) Soweit in den in Abs. 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, gelten diese, soweit in diesem Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen vereinbart sind.
- (3) Der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung der Arbeitnehmer / -innen der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR vom 13. Dezember 1995 befindet sich in Nachwirkung. Seine Rechtsnormen gelten im Rahmen von § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz weiter.

Überleitungstabelle gem. § 2 Anlage 6

BMT-G/BMT-G-O Lohngruppe	BAT/BAT-O Vergütungsgruppe	TV-N Entgeltgruppe
1/1a - 1/2/2a - 2/2a - 2/3/3a - FU3/FU3a (Bahnhofsaufsicht) - FU5/FU5a (Bahnhofsbetreuer)	X/IXb	1
F4/F4a (SiK und MOd)	IXb/IXa - IXb/VIII	2
3/3a - 3/4/4a - 3/4/5 - FU6/FU6a (Verkaufsschaffner)	VIII/VII - VIII/VIIS	3
4/5 - 5/5a - 5/6 (ungel.) - 4/5/5a (ungel.) - FU/FUa (Zugprüfer)	VII - VII/VIb - VIb/Vc	4
4/5/5a (gel.) - 4/5/6 - 5/6 (gel.) - 4/4a/5/5a (Akk.) - 6/6a (Akk.) - F1/F1a (EMF) - FT/FTa (Tram- Fahrer) - FU/FUa (Zugfahrer) - FU2/FU2a (Weichensteller)	Vc - Vc/Vb (ohne Technik)	5
5/6/6a	Vc/Vb (Technik)	6
6/7/7a	Vb (Technik) - Vb/IVb	7
7/8/8a		8
9	Va/IVb/IVa - IVb - IVb/IVa	9
	IVa - IVa/III	10
	III/IIa - IIa	11
	IIa/Ib	12
	Ib - Ib/Ia	13
	Ia	14
	I	15

Sicherungsbestandteile gem. § 3 Abs. 1 Buchst. a Anlage 6 (Komponente 1)

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
1	Grundvergütung (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT/ TdL)	Monatstabellenlohn (Monatslohntarifvertrag Nr. 28 zum BMT-G bzw. Tarifvertrag über Löhne für Arbeiter im Fahrdienst der BVG)	Monatsentgelt (Anlage 2); - bei Altbeschäftigten im Sinne von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 zuzüglich der Zulage für unregelmäßige Dienste (§ 12 Abs. 5) - bei Altbeschäftigten, die gemäß Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2 Anlage 2 im Akkord als Vorarbeiter (Lgr. 3/3a oder Vorhandwerker eingruppiert waren, zuzüglich der Vorhandwerkerzulage (§ 5 Abs. 4)
2	Allgemeine Zulage (§ 2 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte TdL)	---	---
3	Besitzstände aufgrund - tarifvertraglicher und / oder - betrieblicher Regelungen	Besitzstände aufgrund - tarifvertraglicher und / oder - betrieblicher Regelungen	---
4	"Fußnotenzulage" (Entsprechend gekennzeichnete Vergütungs- / Fallgruppen gem. Anlage 1a zum BAT - Allg. Vergütungsordnung TdL)	---	---
5	---	Lohnzulagen gemäß Lohngruppenverzeichnis (Entsprechend gekennzeichnete Lohn- / Fallgruppen gem. Anlage 1 zum Zusatztarifvertrag BVG Nr 1)	---
6	---	Pauschalentlohnung Kraftfahrer – ohne Zeitzuschlagspauschale (§ 5 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 i.V.m. Tarifvertrag über die Arbeitszeit und über die Pauschallöhne von Kraftfahrern vom 26.02.1979)	Monatsentgelt (Anlage 2)

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
7	Technikerzulage (§ 3 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte TdL)	---	---
8	Programmiererzulage (§ 4 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte TdL)	---	---
9	Meisterzulage (§ 6b Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte TdL)	---	---
10	Besitzstandszulage (§ 10 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte TdL)	---	---
11	Ortszuschlag (§ 29) - Stufe 1 -	---	---
12	Ortszuschlag (§ 29) - Stufe 2 -	---	---
13	Ortszuschlag (§ 29) - kinderbezogene Anteile - jeweils als Differenz zu Stufe 1	Sozialzuschlag (§ 33)	---
14	Schichtzulagen (Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 01.07.1981) und / oder Zulage gem. Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt A SR zu BAT	Schichtlohnzuschläge (Tarifvertrag zu § 24 BMT-G vom 01.07.1981)	Schichtzulagen (§ 12 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1) bzw. Zulage für unregelmäßige Dienste (§ 12 Abs. 5) - nur soweit nicht bereits unter Nr. 1 berücksichtigt -
15	"Schreibzulage" (Protokollnotiz Nr. 6 zu Teil II Abschnitt N Unterabschnitt I der Anlage 1a zum BAT - Allg. Vergütungsordnung TdL)	---	---
16	Persönliche Zulage gem. § 24 Abs.1	---	Zulage für höherwertige Tätigkeiten (§ 5 Abs. 3)
17	---	Akkordzulage (§ 6 Abs. 2 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	Akkordzulage (§ 12 Abs. 6)
18	---	Vorarbeiterzulage (§ 4 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	Vorarbeiterzulage (§ 5 Abs. 4 Unterabs. 1)

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
19	---	Funktionszulagen - ständig (§ 6 Abs. 1 Abschnitt A Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	---
20	---	Funktions- und Gedingezulagen VVR - ständig (§ 9 Abs. 1 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	---

Sicherungsbestandteile gem. § 3 Abs. 1 Buchst. b Anlage 6 Komponente 2)

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
1	Geteilte Dienste (Nr. 6 Abschnitt A Abs. 2 SR 2u BAT/BAT-O)	Geteilter Dienst (§ 12 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	Geteilte Dienste (§ 9 Abs. 4)
2	---	Dienst am freien Tag (§ 15 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	Garantiestunden (§ 9 Abs. 9)
3	---	Erschwerniszuschläge (§ 4 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	Erschwerniszuschläge (Anlage 4)
4	---	Abordnungszulage (§ 8 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	---
5	---	nichtständige Funktionszulagen (§ 6 Abs. 1 Abschnitt B Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	---
6	---	sonstige Zulagen und Entgelte (§ 7 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	Nichtständige Zulagen gem. § 5 Abs. 4 Unterabs. 5 so- wie § 5 Abs. 5 Satz 1
7	---	sonstige Zulagen und Entgelte – VVR (§ 2 Abs. 3 bis 5 Zusatzta- rifvertrag BVG Nr. 1a, § 9 Abs. 5 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	---