

**Manteltarifvertrag (MTV-RNV)
für die Arbeitnehmer
vom 08. Juni 2005
in der Fassung vom 03. Mai 2011**

Zwischen der

Heidelberger Straßen- und Bergbahn GmbH
(im Folgenden HSB genannt)

MVV Verkehr GmbH,
(im Folgenden MVV Verkehr genannt)

Rhein-Haardtahn GmbH,
(im Folgenden RHB genannt)

Verkehrsbetriebe Ludwigshafen GmbH,
(im Folgenden VBL genannt)

(im Folgenden werden MVV Verkehr, HSB, VBL und RHB zusammen Mutterunternehmen genannt)

Zentralwerkstatt für Verkehrsmittel Mannheim GmbH,
(im Folgenden ZWM genannt)

(im Folgenden werden die Mutterunternehmen und ZWM zusammen Allianzunternehmen genannt)

Stadtwerke Heidelberg Netze GmbH
(im Folgenden SWH - N genannt)

Rhein – Neckar – Verkehr GmbH,
(im Folgenden RNV genannt)

(im Folgenden werden die Allianzunternehmen, SWH-N und die RNV zusammen beteiligte Unternehmen genannt)

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e.V. (im Folgenden KAV genannt)

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (im Folgenden ver.di genannt)

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Manteltarifvertrag	3
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit.....	3
§ 3 Allgemeine Pflichten.....	3
§ 4 Betriebszugehörigkeit.....	4
§ 5 Eingruppierung	4
§ 6 Entgelt, Zulagen.....	4
§ 7 Leistungsabhängiges Entgelt	5
§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit.....	5
§ 9 Teilzeitbeschäftigung.....	6
§ 10 Sonderformen der Arbeit.....	6
§ 11 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	7
§ 12 Arbeitszeitkonto	8
§ 13 Dienstreisen	8
§ 14 Erschwerniszuschläge.....	9
§ 15 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss.....	9
§ 16 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub	10
§ 17 Arbeitsbefreiung.....	11
§ 18 Sonderzahlungen.....	11
§ 19 Jubiläumsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Sterbegeld	12
§ 20 Betriebliche Altersversorgung.....	12
§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
§ 22 Ausschlussfrist	13
§ 23 Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst	14
§ 24 Inkrafttreten.....	14
Anlage 1: Eingruppierung von Arbeitnehmern	15
Anlage 2: Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst	21
§ 1 Arbeitszeit	21
§ 2 Dienstschicht, Ruhezeit	21
§ 3 Diensteinteilung, Vorbereitungs- und Abschlussdienste, Wendezeiten, Pausen.....	21
§ 4 Fernreise- und Sonderfahrten	22
§ 5 Dienstplan	22
§ 6 Fahrzeugverspätungen.....	22
Anlage 3: Zulagen für besondere Erschwernisse bei der Ausübung der Tätigkeit	23

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der RNV, der Allianzunternehmen und an die RNV überlassene Arbeitnehmer der SWH-N, die Mitglied in der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind. ²Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs.3 BetrVG, sowie für Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe und Stufe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
 - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - c) Arbeitnehmer, für die Eingliederungszuschüsse nach §§ 217 SGB III ff gewährt werden,
 - d) Arbeitnehmer, die im Sinne des § 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.
- (2) Die Anlagen 1, 2 und 3 sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.
- (3) ¹Für Arbeitnehmer, die auch in den Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags vom 16. Dezember 2008 zur Überleitung auf den MTV-RNV (Ü-MTV-RNV) fallen, bestehen teilweise im Ü-MTV-RNV und dessen unternehmensbezogenen Anlagen von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen. ²Die abweichenden Regelungen des Ü-MTV-RNV gehen in diesem Fall den Regelungen MTV-RNV vor.

Protokollnotiz zu § 1 Abs.1 Satz 2 lit. a):

Der Betriebsrat ist darüber zu informieren, wenn Arbeitnehmer aus dem Tarifbereich in den außertariflichen Bereich wechseln.

§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag und dessen Änderung bedürfen zur Rechtswirksamkeit der Schriftform unter Angabe der Entgeltgruppe. ²Dies gilt auch für eine Änderung der Schriftformklausel selbst. ³Gleiches gilt für Nebenabreden. ⁴Diese können jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden.
- (2) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. ²Von einer Probezeit wird abgesehen, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Berufsausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 3 Allgemeine Pflichten

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

§ 4 Betriebszugehörigkeit

¹Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. ²Zeiten einer unmittelbar vorangegangenen beruflichen Tätigkeit bei einer Konzerngesellschaft, einer Allianzgesellschaft (Muttergesellschaften der RNV GmbH und ZWM) werden angerechnet. ³Dies gilt auch für den Fall einer dazwischen absolvierten Fort- oder Weiterbildung, sofern diese der beruflichen Weiterqualifikation im ausgeübten Beruf dient.

§ 5 Eingruppierung

- (1) ¹Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe nach der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag eingruppiert. ²Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. ³Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) ¹Jede Entgeltgruppe mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1 ist in sechs Stufen aufgeteilt. ²Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach folgenden Zeiten:
Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1,
Stufe 3 nach vier Jahren in Stufe 2,
Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
Stufe 6 nach vier Jahren in Stufe 5.
³Zum Zwecke der Einstufung können Zeiten einer beruflichen Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern abweichend von § 4 ganz oder teilweise als Betriebszugehörigkeit angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war. ⁴Besondere berufliche Zusatzqualifikationen können bei der Einstufung durch Einstufung in eine höhere Stufe berücksichtigt werden.
- (3) ¹Bei Leistungen, die wesentlich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die wesentlich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. ³Beschwerden sind an eine betriebliche Kommission zu richten, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden und dem Betrieb angehören müssen. ⁴Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden kann. ⁵Das Verfahren ist innerhalb von drei Monaten ab Antragstellung durchzuführen. ⁶Die Entscheidung über eine Verlängerung oder Verkürzung wird zum beantragten Zeitpunkt wirksam.

§ 6 Entgelt, Zulagen

- (1) Die Höhe des Entgelts wird in einem gesonderten Entgelttarifvertrag vereinbart.
- (2) ¹Bemessungszeitraum für das Entgelt ist der Kalendermonat. ²Die Zahlung des Entgelts erfolgt zum Letzten des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto.
- (3) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Abs.1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs.1) zu teilen.

- (4) ¹Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen (§ 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes) sowie nach § 12 Abs.4, § 15, § 16 Abs.1 und § 17 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorangegangenen vollen Kalendermonaten gezahlt worden sind. ²Ausgenommen hiervon sind das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, leistungsabhängiges Entgelt (§ 7), die finanzielle Abgeltung von Zeitguthaben (§ 11 Abs.2 Satz 2), Sonderzahlungen (§ 18) und Zahlungen nach § 19.
- (5) ¹Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend oder vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. ²Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (6) ¹Arbeitnehmer, denen schriftlich die Funktion eines Vorarbeiters übertragen worden ist, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 10 v.H. des Monatsentgelts (Abs.1) der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. ²Die Übertragung ist jederzeit widerruflich; mit dem Widerruf entfällt der Anspruch auf die Zulage nach Satz 1.
- (7) ¹Nehmen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit eine zusätzliche Funktion wahr (z. B. Projektleitung) oder werden ihnen befristet Führungsaufgaben übertragen, erhalten sie für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit/Funktion eine persönliche Zulage. ²Die Höhe wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 7 Leistungsabhängiges Entgelt

- (1) Den Arbeitnehmern wird ein leistungsabhängiges Entgelt gewährt.
- (2) ¹Die Höhe des zu verteilenden leistungsabhängigen Entgelts wird im Entgelttarifvertrag festgelegt. ²Bei weiteren Tarifierhöhungen ist neben der Tarifierhöhung ein prozentualer Anteil zur Aufstockung des leistungsabhängigen Entgelts festzulegen. ³Das leistungsabhängige Entgelt wird zum 01.10.2012 um 0,5% auf 4,0% angehoben.
⁴Das leistungsabhängige Entgelt wird mit dem Januarentgelt des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt.
- (3) ¹Die Einzelheiten der Verteilung, vor allem der Katalog der objektiven Verteilungskriterien, und das Verfahren werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt. ²Dabei ist zu regeln, dass die auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallende Höhe des leistungsabhängigen Entgelts im Falle der Krankheit gem. § 4a EFZG gekürzt wird.
- (4) ¹Über Beschwerden entscheidet ein betriebsinternes Gremium, das mit Vertretern des Betriebsrats und der Arbeitgeberseite paritätisch besetzt ist. ²Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet der kaufmännische Geschäftsführer mit dem Betriebsratsvorsitzenden.

§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. ³Bei Wechselschichtarbeit (§10 Abs.4) werden Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (2) In dringenden betrieblichen Fällen (z.B. technische Störungen, außergewöhnliche Reparaturen) kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

- (3) Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (4) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden.²Die innerhalb des Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind bis zum Ende des nach Abs.1 Satz 2 festgelegten Zeitraums auszugleichen.
- (5) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden.²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind bis zum Ende des nach Abs.1 Satz 2 festgelegten Zeitraums auszugleichen.
- (6) ¹Die Absätze 4 und 5 gelten nur alternativ, nicht für den Fahrdienst (§ 23) und nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit. ²Werden im Fahrdienst oder bei Wechselschicht und Schichtarbeit neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, die dem einzelnen Arbeitnehmer eine Dispositionsfreiheit in der Arbeitszeitgestaltung einräumen, wie sie in den Absätzen 4 und 5 vorgesehen ist, so ist eine Anwendung der Absätze 4 bzw. 5 durch Betriebsvereinbarung zulässig.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach § 6 Abs.1, § 7, § 14 i.V.m der Anlage 3, § 18 Abs.2, § 19 Abs.2 und § 19 Abs.3 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

§ 10 Sonderformen der Arbeit

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

- (8) ¹Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs.1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. ²Tarifvertragliche Entgeltfortzahlungsfälle und ein vorher vereinbartes Abfeiern von Arbeitszeitkonten werden wie geleistete Arbeit angesehen. ³Wird nach § 8 Abs.4 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet worden sind. ⁴Wird nach § 8 Abs.5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden.
- (9) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 8 Abs.1) leistet und die keine Überstunden sind.
- (10) ¹Leistungsverschiebungen sind keine Überstunden. ²Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer freigegebenen dienstplanmäßigen oder flexiblen Arbeitszeit. ³Leistungsverschiebungen sind in Ausnahmefällen aus betrieblichen oder persönlichen Gründen zulässig. ⁴Betriebliche Leistungsverschiebungen sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden und der Betriebsrat ist hierüber zu informieren. ⁵Die Nachleistung eines ausgefallenen Dienstes ist bis zum Ablauf von acht Wochen vorzusehen, es sei denn, dass die Nachleistung aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, innerhalb dieser Frist nicht erfolgen kann.

§ 11 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt (§ 6) für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag. ²Er beträgt für
- | | |
|--|-----------|
| a) Überstunden | 30 v. H. |
| b) Nachtarbeit | 25 v. H. |
| c) Sonntagsarbeit | 25 v. H. |
| d) Feiertagsarbeit | |
| - ohne dienstplanmäßigen Ausgleich | 135 v. H. |
| - mit dienstplanmäßigem Ausgleich | 35 v. H. |
| e) Arbeit nach 12 Uhr an Ostersonntag, Heiligabend und Silvester | 40 v. H. |
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe. ²Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag berücksichtigt.
- (2) ¹Die nach Abs.1 Satz 2 und 3 zu zahlenden Zeitzuschläge werden im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben. ²Jeweils vor Beginn eines neuen Kalenderjahres entscheidet der Arbeitnehmer, ob er für das folgende Jahr die Abgeltung der in Zeitguthaben umgewandelten Zeitzuschläge wünscht.
- (3) ¹Mit Arbeitnehmern ab der Entgeltgruppe 10 kann eine Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden, indem für die durchschnittlich anfallenden Über- und Mehrarbeitsstunden entsprechend der Vergütung der Arbeitsstunde ein Pauschalbetrag zur Abgeltung der Über- und Mehrarbeitsstunden vereinbart wird. ²In begründeten Einzelfällen kann in Absprache mit dem Betriebsrat auch für Arbeitnehmer in Führungsfunktionen eine Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden.
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 8 Abs.1 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts seiner Entgeltgruppe und Stufe.

- (5) ¹Die Entschädigung für Rufbereitschaft wird durch eine Pauschale in Höhe von 2,12 € pro Stunde abgegolten. ²Sie erhöht sich mit dem Tabellenentgelt entsprechend.
- (6) ¹Die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird mit dem Entgelt für Überstunden (§ 6 Abs.3) zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 11 Abs.1a) sowie etwaiger weiterer Zeitzuschläge (Abs.1 Satz 2 Buchst b bis e und Satz 3) bezahlt. ²Die Ruhezeit kann geteilt werden, wenn vor dem nächsten planmäßigen Arbeitsbeginn mindestens eine Ruhezeit von 8 Stunden eingehalten wird. ³Einzelheiten, insbesondere die Bezahlung von Auffüllzeiten, sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (7) ¹Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v. H. des tariflichen Stundenentgelts (§ 6 Abs.1) als Arbeitszeit bezahlt. ²Abs.2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass jede Stunde Arbeitsbereitschaft mit 30 Minuten dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben werden kann.
- (8) Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 10 Abs.4) leistet, erhält eine Zulage von 0,77 € pro Stunde.
- (9) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 10 Abs.5) leistet, erhält eine Zulage von 0,51 € pro Stunde.
- (10) Die Absätze 8 und 9 gelten nicht für den Fahrdienst.
- (11) Die Auszahlung der Zuschläge erfolgt zum Ende des folgenden Kalendermonats.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) Sofern gemäß § 8 Abs.4 ein Arbeitszeitkorridor oder gemäß § 8 Abs.5 eine tägliche Rahmenzeit eingeführt wird, ist für die davon betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können
- a) Zeiten, die bei der Anwendung des nach § 8 Abs.1 Satz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben bestehen bleiben,
 - b) nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 11 Abs.2,
 - c) in Zeit umgewandelte Entgelte für Arbeitsstunden nach § 11 Abs.4,
 - d) in Zeit umgewandelte Entgelte für Rufbereitschaft nach § 11 Abs.5 Satz 2
- gebucht werden. ²Der Arbeitnehmer entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (3) In der Betriebsvereinbarung sind nähere Einzelheiten zum Arbeitszeitkonto zu regeln.
- (4) ¹Für den Abbau von Zeitguthaben sind die Grundsätze des § 7 Abs.1 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) entsprechend anzuwenden. ²Für den Zeitraum des Freizeitausgleichs wird das Arbeitsentgelt (§ 6 Abs.4) fortgezahlt.
- (5) ¹Durch Betriebsvereinbarung können Langzeitarbeitskonten eingerichtet werden. ²In die Langzeitarbeitskonten können Zeitguthaben und Entgeltbestandteile eingebracht werden. ³In der Betriebsvereinbarung ist die Sicherung gegen Insolvenz zu regeln.

§ 13 Dienstreisen

Für Dienstreisen gelten die Vorschriften bei der RNV.

§ 14 Erschwerniszuschläge

Die Zahlung wird in der Anlage 3 geregelt.

§ 15 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss

- (1) ¹Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 6 Abs.4) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. ²Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 - seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- ³Der Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (2) ¹Nach Ablauf des nach Abs.1 maßgebenden Zeitraums erhält der Arbeitnehmer, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 4) von einem Jahr erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss. ²Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Bruttokrankengeld und dem sich aus Abs.1 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. ³Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungsdauer
- von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
 - von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen
- seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. ⁴Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. ⁵Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.
- (3) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Abs.1) und der Krankengeldzuschuss (Abs.2) längstens für die in Abs.2 Satz 3 festgelegte Dauer gewährt. ²Erstreckt sich eine Krankheit 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, so verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.
- (4) ¹Die Entgeltfortzahlung (Abs.1) und der Krankengeldzuschuss (Abs.2) werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. ²Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt hinaus gewährt worden ist, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente aufgrund eigener Versicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX) aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gilt als Vorschuss auf die zustehenden Renten. ³Die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tag der Zustellung des Rentenbescheids überzahlte Krankengeldzuschuss in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tag der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.
- (5) ¹Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so geht der daraus entstandene Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Dritten in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in der dieser dem Arbeitnehmer Leistungen nach Abs.1 und

Abs.2 gewährt hat. ²Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist.

§ 16 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

- (1) ¹Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs.4).²Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (2) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴Urlaub, der nicht gemäß Satz 1 bis 3 angetreten ist, verfällt. ⁵Satz 4 gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch, der auf Grund von Arbeitsunfähigkeit nicht im Zeitraum bis zum 31. Mai genommen werden konnte. ⁶Dieser auf Grund von Arbeitsunfähigkeit übertragene Urlaubsanspruch ist innerhalb von 3 Monaten nach Ende der Arbeitsunfähigkeit anzutreten. ⁶Bei Vorliegen betrieblicher Gründe ist der Ablauf der 3-Monatsfrist gehemmt. ⁷Droht dem Arbeitnehmer nach Rückkehr aus der Krankheit der Verfall von Urlaubsansprüchen, so ist der Arbeitnehmer schriftlich darauf hinzuweisen, bis wann der Urlaub anzutreten ist, um einen Verfall auszuschließen.
- (3) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Betriebszugehörigkeit
- | | |
|--------------------------|-----------------|
| - bis zu 10 Jahren | 28 Arbeitstage, |
| - von mehr als 10 Jahren | 30 Arbeitstage. |
- ²Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit, die der Arbeitnehmer im Kalenderjahr vollendet.
- ³Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- (4) ¹Der Arbeitnehmer erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- | | |
|-------------------------|---------------|
| 100 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag |
| 225 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 350 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| 475 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 5 Arbeitstage |
- Zusatzurlaub im Jahr. ²Dieser Anspruch entsteht am 1. Januar des Folgejahres und ist danach bis zum 31.03. dem Arbeitnehmer mitzuteilen.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat; der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt unberührt.
- (6) Abweichend von § 11 Abs.2 BUrlG wird das nach Abs.1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs.2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 17 Arbeitsbefreiung

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

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

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

- (2) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, des Landesbezirksvorstandes, der Bundesfachgruppen, der Bundesfachbereichsvorstände und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs.4) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs.4) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (4) Zur Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen mit der RNV wird auf Anforderung von ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs.4) ohne zeitliche Begrenzung gewährt.

§ 18 Sonderzahlungen

- (1) ¹Es werden zwei Sonderzahlungen pro Kalenderjahr gewährt. ²Anspruch auf die Sonderzahlung im Juni haben Arbeitnehmer, die am 1. Juli im Arbeitsverhältnis stehen; Anspruch auf die Sonderzahlung im November haben Arbeitnehmer, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. ³ Die jeweilige Sonderzahlung ermäßigt sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen vollen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeld/Verletztengeld hat.

- (2) Die beiden Sonderzahlungen betragen jeweils 50 v.H. des dem Arbeitnehmer zustehenden Tabellenentgelts nach § 6 Abs.1.
- (3) Bei einem Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt während des Halbjahres wird die unterschiedliche Höhe der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit für die darauf folgende Sonderzuwendung entsprechend gewichtet berücksichtigt.

§ 19 Jubiläumsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Sterbegeld

- (1) Dem Arbeitnehmer wird bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 4) ein Jubiläumsgeld gewährt:
 - bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren in Höhe von 500 Euro,
 - bei einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren in Höhe von 1000 Euro,
 - bei einer Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren in Höhe von 1000 Euro.
- (2) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens 6,65 Euro je Monat. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (3) ¹Im Falle des Todes des Arbeitnehmers wird sein Entgelt nach § 6 Abs.1 vom Todestag bis zum Ablauf des Sterbemonats und den zwei Folgemonaten als Sterbegeld gezahlt. ²Anspruch auf das Sterbegeld haben
 - a) der überlebende Ehegatte,
 - b) leibliche und an Kindes Statt angenommene Kinder,
 - c) falls dem Arbeitgeber Angehörige nach Buchstabe a) und b) nicht bekannt sind, sonstige Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung des Arbeitnehmers getragen haben.³Bei Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erlöschen die Ansprüche der übrigen Berechtigten.

§ 20 Betriebliche Altersversorgung

- (1) ¹Der Arbeitgeber gewährt eine betriebliche Altersversorgung über die Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes. ²Der Arbeitgeber zahlt den jeweiligen Beitragssatz des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in den kapitalgedeckten Abrechnungsverband der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg ein. ³Der Arbeitnehmer beteiligt sich durch Entgeltumwandlung mit einem Eigenbeitrag in Höhe des jeweiligen Beitragssatzes abzüglich des Arbeitgeberzuschusses von 3% . ⁴Steigerungen des Beitragssatzes hat der Arbeitnehmer alleine zu tragen. ⁵Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K).
- (2) ¹Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. ²Die Durchführung des Anspruchs wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. ³Den Durchführungsweg legt der Arbeitgeber fest. ⁴Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen kann vom Arbeitnehmer auch in Form der Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden.

§ 21 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 Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersrente erreicht 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 zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert ist.
- (2) ¹Im Falle von Abs.1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ²Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- (3) ¹Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers (Abs.1 Buchst. d) das Gutachten eines Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (4) ¹Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. ²Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. ³Abs.2 Satz 2 gilt entsprechend. ⁴Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.
- (5) ¹Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ²In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den entsprechenden Zeitraum.
- (6) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss oder zum 15. eines Monats. ²Danach beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

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

zum Ende eines Kalendermonats.
- (7) Befristete Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung der Kündigungsfristen des Abs.6 ordentlich gekündigt werden.

§ 22 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.

§ 23 Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst

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

§ 24 Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2005 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, schriftlich gekündigt werden.
- (3) ¹Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei drohendem Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit oder drohendem Verlust von Leistungen oder bei gravierenden Veränderungen der Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. ²In diesen Fällen werden die Tarifvertragsparteien insbesondere aus ursächlichen Veränderungen der Marktsituation die notwendigen Folgerungen im Sinne einer zielgerichteten Fortschreibung dieses Tarifvertrages ableiten, damit die Hauptanliegen (Sicherung des Geschäftes und der Arbeitsplätze) unverändert verfolgt werden können. ³Führen die Verhandlungen innerhalb von drei Monaten zu keinem Ergebnis, besteht ein Sonderkündigungsrecht beider Tarifvertragsparteien von drei Monaten zum Monatsende.

Mannheim, den 03. Mai 2011

**RNV GmbH
MVV Verkehr GmbH
RHB GmbH
KAV Rheinland-Pfalz
Gewerkschaft ver.di Landesbezirk
Baden-Württemberg**

**HSB GmbH
ZWM GmbH
VBL GmbH
Stadtwerke Heidelberg Netze GmbH
Gewerkschaft ver.di Landesbezirk
Rheinland-Pfalz**

Anlage 1
zum Manteltarifvertrag (MTV-RNV)
für die Arbeitnehmer
vom 08. Juni 2005
in der Fassung vom 03. Mai 2011

Vereinbarung für Arbeitnehmer gemäß § 5 (MTV-RNV)

Eingruppierung von Arbeitnehmern

Vorbemerkungen:

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

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmer mit einfachsten Tätigkeiten

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten

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

Beispiele:

- 2.1 Haus- und Küchenpersonal
- 2.2 Reinigungskräfte
- 2.3 Pförtner
- 2.4 Telefonisten

Einfache Bürotätigkeiten (z.B. Führen von einfachen Listen, Registraturarbeiten, Fotokopieren, Mithilfe bei der Postabfertigung)

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiel:

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

Entgeltgruppe 4

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

Beispiele:

- 4.1 Fahrausweisverkäufer
- 4.2 Schreiberkraft
- 4.3 Fahrausweisprüfer mit weiteren entsprechenden Tätigkeiten über die eigentliche Prüfung hinaus
- 4.4 Gleiswerker
- 4.5 Betriebshandwerker (angelernte Handwerker)
- 4.6 Fahrgastbetreuer
- 4.7 Arbeitnehmer in Kundencentern

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten.

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

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern (Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach.)

Beispiele:

- 5.1 Arbeitnehmer in Kundencentern mit besonderen Aufgaben (z.B. Bearbeitung erhöhter Beförderungsentgelte)
- 5.2 Arbeitnehmer, die die von ihnen beim Fahrpersonal festgestellten Kassenüberschüsse oder Kassenfehlbeträge aufzuklären haben
- 5.3 Handwerker
- 5.4 Fahrer von Lastkraftwagen und Lastkraftwagenzügen mit einem zulässiges Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t
- 5.5 Fahrer folgender Sonderfahrzeuge mit Spezial- und ähnlichen Aufbauten (Ausschließlichkeitskatalog):
 - Kraftwagen mit Leiteraufbau und Steiger
 - Lkw mit vollhydraulischem Ladekran (z.B. Greifer, Bagger), wenn die Zusatzgeräte bedient werden
 - Traktoren mit Zusatzgeräten (z.B. Rasenmäher, Schneepflug, Laubsauggerät)
 - Turmwagen
 - Unimog-Geräteträger und vergleichbare andere Geräteträger

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die besonders hochwertige oder besonders vielseitige Tätigkeiten ausüben. (Besonders hochwertige Tätigkeiten erfordern hochwertiges fachliches Können sowie besondere Umsicht und Zuverlässigkeit. Besonders vielseitige Tätigkeiten erfordern vielseitiges fachliches Können und breitere Einsetzbarkeit.)

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

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern. (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Beispiele:

- 6.1 Sachbearbeiter für die Erstellung von Fahr- und Dienstplänen
- 6.2 Sachbearbeiter als Personaldisponenten für den Fahrdienst
- 6.3 Verkehrsmeister
- 6.4 Leitstellendisponenten
- 6.5 Handwerker
 - 6.5.1 Elektroniker, die komplizierte elektrische Schalt- und Fernwirkanlagen sowie schwierige Schutz-, Steuer-, Mess- und Regeleinrichtungen selbstständig erstellen oder selbstständig Instand setzen und unterhalten.
 - 6.5.2 Elektroniker für Informations- und Kommunikationstechnik, die schwierige Instandsetzungsarbeiten an elektrisch und mechanisch komplizierten Funk-, Fernsprech- oder sonstigen Spezialgeräten ausführen, wobei sie auch Fehler durch eigene hochfrequenztechnische oder gleich schwierige Messungen selbst eingrenzen.
 - 6.5.3 Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker, denen besonders schwierige Ausstattungs- und Instandsetzungsarbeiten zur selbstständigen Erledigung übertragen werden, soweit nicht anderweitig eingereicht.
 - 6.5.4 Kraftfahrzeugmechatroniker, denen besonders schwierige Ausstattungs-, Instandsetzungs- oder Prüfarbeiten zur selbstständigen Erledigung übertragen werden, soweit nicht anderweitig eingereicht.
 - 6.5.5 Metallhandwerker als Schweißer mit gültigem Schweißerpass nach DIN 8560 oder vergleichbaren Prüfungen, die besonders schwierige Schweißarbeiten selbstständig ausführen.

Entgeltgruppe 7

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

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

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

Beispiele:

- 7.1 Fahrlehrer
- 7.2 Fahrmeister
- 7.3 Sachbearbeiter, die selbstständig Fahr- und Dienstpläne erstellen
- 7.4 Handwerks- und Industriemeister mit fachlicher Aufsicht über Handwerker oder Facharbeiter
- 7.5 Kraftfahrzeugmechatroniker, die überwiegend mit der selbstständigen und eigenverantwortlichen Durchführung folgender hochwertiger Arbeiten an Dieselfahrzeugen beauftragt sind:
 - Überprüfung, Überholung und Einstellung von Dieselmotoren
 - Überprüfung und Überholung hydraulischer Lenkungen
 - Überprüfung und Einstellung gelenkter Achsen
 - Instandsetzung von Schaltgetrieben, automatischen Getrieben und Ausgleichsgetrieben
 - Überprüfen, Instandsetzen und Einstellen von Druckluft- und hydraulischen Bremsanlagen.

Protokollerklärung:

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

- 7.6 Handwerker oder Facharbeiter, die die Schweißerprüfung nach EN 287-1 T WO I oder nach DVGW Merkblatt GW 330 (PE) abgelegt haben und entsprechend beschäftigt werden.
- 7.7 Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die in der Berufsausbildung tätig sind und die Anforderungen der Ausbildungsberufverordnung erfüllen.
- 7.8 Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker, Kraftfahrzeugmechatroniker und Schreiner, die selbstständig wesentliche oder schwierig herzustellende Teile (insbesondere tragende Teile oder Verstrebungen) von Straßenbahnen, Omnibussen oder Sonderfahrzeugen wiederherstellen, ersetzen, spannen und richten.
- 7.9 Elektroniker, Kraftfahrzeugmechatroniker, Energieelektroniker, Industrieelektroniker und Elektroniker für Informations- und Kommunikationstechnik, die aufgrund spezieller zusätzlicher Ausbildung selbstständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs-, Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten an elektronischen Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Sonderfahrzeugen und rechnergesteuerten Betriebsleitungsanlagen durchführen
- 7.10 Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe 8

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

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern. (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.)

Beispiel:

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

8.2 Handwerks- und Industriemeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 7 herausheben.

Entgeltgruppe 9

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

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

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

Entgeltgruppe 10

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

Entgeltgruppe 11

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

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

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

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten nach einjähriger Berufsausübung.

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

Entgeltgruppe 13

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

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

Entgeltgruppe 14

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

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

Entgeltgruppe 15

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

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

Entgeltgruppe (FD) Fahrdienst

Fahrer von Kraft-Omnibussen, Straßenbahnen (Stadtbahnen) und Triebfahrzeugen

**Anlage 2
zum Manteltarifvertrag (MTV-RNV)
für die Arbeitnehmer
vom 08. Juni 2005
in der Fassung vom 03. Mai 2011**

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst

§ 1 Arbeitszeit

¹Die Arbeitszeit eines Dienstes beginnt und endet am Einsatzort des Großstandortes. Großstandort sind hierbei die politischen Gemeinden Mannheim mit Edingen, Heidelberg mit Schriesheim und Ludwigshafen mit Bad Dürkheim. ²Abweichend hiervon wird vereinbart, dass die Einsatzstellen Schriesheim, Weinheim und Seckenheim im Sinne dieser Vorschrift für den Busbetrieb als eigenständiger Großstandort zählen. ³Einsatzort ist das Fahrzeug, der angewiesene Aufenthaltsort oder die Ablösestelle. ⁴Bei außergewöhnlicher Inanspruchnahme von Arbeitnehmern aufgrund von Sondereinsätzen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. ⁵Wegezeiten vom Ort des Dienstendes zum Ort des Dienstbeginns über 30 Minuten werden als Arbeitszeit angerechnet.

§ 2 Dienstschicht, Ruhezeit

- (1) Die Dienstschicht umfasst die reine Arbeitszeit, die Pausen und die Wendezeiten.
- (2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten muss mindestens zehn Stunden betragen.
- (3) ¹Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. ²Zwischen zwei Dienstteilen müssen mindestens zwei Stunden liegen. ³Eine mehrfache Teilung des Dienstes ist nur in Ausnahmefällen außerhalb des Regeldienstplanes möglich. ⁴Hierbei sollte die Dienstschicht 12 Stunden nicht übersteigen; sie darf in Ausnahmefällen bis zu 14 Stunden betragen. ⁵Die Zulage für geteilte Dienste beträgt 1,02 € bei einmaliger und 2,04 € bei mehrmaliger Teilung. ⁶Beträgt ein Teil der Dienstschicht weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 1,02 € zu zahlen, sofern dieser Teil der Dienstschicht nicht mit zwei Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

§ 3 Diensteinteilung, Vorbereitungs- und Abschlussdienste, Wendezeiten, Pausen

- (1) ¹Für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sowie - bei Abrechnung und Einzahlung - für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle wird die notwendige Zeit zusätzlich als Arbeitszeit bezahlt.² Arbeitgeber und Betriebsrat können nähere Regelungen wie z. B. pauschale Abgeltungen vereinbaren.
- (2) ¹Die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten werden in die Arbeitszeit eingerechnet. ²Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft, § 11 Abs.7 MTV-RNV gilt entsprechend. ³Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Regelungen vereinbaren. ⁴Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass Wendezeiten durch Fahr- und Dienstplanoptimierung in den nächsten Jahren auf ein betrieblich notwendiges Minimum reduziert werden.

⁵Nach einem Übergangszeitraum von zwei Jahren verhandeln die Tarifparteien über eine Verlängerung des Zeitraumes nach Satz 2 auf zwei Stunden.

- (3) ¹Die nach dem Arbeitszeitgesetz zu gewährende Pause sowie die nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährende Lenkzeitunterbrechung kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen Lenkzeit beträgt. ²Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden hierbei nicht berücksichtigt.
- (4) Kommen Pausen bzw. Arbeitsunterbrechungen nach § 4 ArbZG (30 Minuten nach 6 Stunden Arbeitszeit) oder nach § 6 Abs.2 FPersV (30 Minuten bzw. 2* 20 Minuten bzw. 3*15 Minuten nach 4,5 Stunden Lenkzeit) zur Anwendung, so werden diese Pausen bzw. Arbeitszeitunterbrechungen nicht vergütet.
- (5) ¹Der Dienst des Fahrpersonals beginnt an den im Dienstplan angegebenen Orten (Betriebshof oder Haltestelle) zu den im Dienstplan angegebenen Zeiten. ²Der Ort des Dienstbeginns muss nicht identisch sein mit dem Ort des Dienstendes. ³Wegezeiten zwischen Ablösestellen werden nur dann vergütet, wenn sie zur Aufnahme von Folgefahrern innerhalb eines nicht geteilten Dienstes erforderlich werden.

§ 4 Fernreise- und Sonderfahrten

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

§ 5 Dienstplan

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

§ 6 Fahrzeugverspätungen

¹Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten begründen keinen zusätzlichen Entgeltanspruch. ²Bei Fahrzeugverspätungen von mehr als 15 Minuten bis zu einer halben Stunde und für jede weitere angefangene halbe Stunde wird je eine halbe Stunde nach § 6 Abs.3 MTV-RNV bezahlt.

Anlage 3
zum Manteltarifvertrag (MTV-RNV)
für die Arbeitnehmer
vom 08. Juni 2005
in der Fassung vom 03. Mai 2011

**Zulagen für besondere Erschwernisse bei der Ausübung der Tätigkeit
zu § 14 MTV-RNV**

1. Grundsätze

Für besonders schmutzige, gefährliche, unter besonders erschwerenden Umständen oder unter außerordentlicher körperlicher Belastung durchzuführenden Arbeiten, die nicht mit dem in der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, wird eine monatliche Zulage gezahlt.

2. Anspruch

Der Anspruch auf Zulage richtet sich ausschließlich nach den im Zulagenverzeichnis aufgeführten zulagenspezifischen Tätigkeitsbezeichnungen.

Änderungen im Zulagenverzeichnis werden zwischen dem Personalbereich und Betriebsrat festgelegt. Kommt es zu keiner Einigung, kann eine Entscheidung nur im Rahmen von Tarifverhandlungen getroffen werden.

3. Zulagenhöhe

Die Höhe der monatlichen Zulage wird für einen vollbeschäftigten Arbeitnehmer in den einzelnen Zulagengruppen wie folgt festgelegt:

Gruppe 1 Autogen- und E-Schweißer;
Elektroniker-Fahrleitung (*Elektromonteur (Fahrleitung)*)
Elektroniker-Signale (*Elektromonteur (Zugsicherung)*)
Maler / Lackierer,
Monteure im Oberleitungsbau

Monatliche Zulage 62,91 Euro

Gruppe 2 Gleiswerker, -bauer
Haltestellen- und Weichenschlosser
Elektroniker–Automaten,
Elektroniker (*Elektriker/Elektromechaniker*)
Elektroniker für Informations- u. Kommunikationstechnik
(*Energieelektroniker Anlagentechnik*)
Kraftfahrzeugmechatroniker (*Kfz–Mechaniker, Kfz–Elektriker*),

Monatliche Zulage 47,18 Euro

Gruppe 3 Betriebshandwerker
Hallenarbeiter
Helfer
Lagerarbeiter
Schreiner
Wagenreiniger

Monatliche Zulage 26,21 Euro

Gruppe 4 Fahrscheinkontrolleure

Monatliche Zulage 20,97 Euro

Die Euro-Beträge werden entsprechend den tarifvertraglichen Vergütungsänderungen angepasst.

4. Änderung der Zulagengruppenzuordnung

Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend (bis zu 6 Monaten) eine Tätigkeit zugewiesen, erfolgt keine Änderung der Zulage.

Wird die Tätigkeit über 6 Monate ausgeführt, erfolgt die Zahlung ab dem nächsten vollen Kalendermonat nach der Zulagengruppe, die der angewiesenen Tätigkeit entspricht.

5. Kürzungen der Zulage

Werden auf einer Stelle die geforderten Erschwernisse nicht in vollem Umfang wahrgenommen, so kann die Zulage auf Antrag der Fachabteilung, mit Zustimmung des Personalbereichs und des Betriebsrates, gekürzt werden.

6. Auszahlung der Zulage

Die Auszahlung der Zulage erfolgt mit der Vergütungszahlung für den laufenden Monat.