Manteltarifvertrag (MTV-rnv)
für die Arbeitnehmer
vom 8. Juni 2005 in der Fassung vom 1. Oktober 2025

zwischen

der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH und den Allianzunternehmen (MV Mannheimer Verkehr GmbH, Heidelberger Straßen- und Bergbahn GmbH, Verkehrsbetriebe Ludwigshafen GmbH und Rhein-Haardtbahn GmbH),

- vertreten durch den Arbeitgeberverband Nahverkehr e. V. (AVN) -
einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg und
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

andererseits

wird

unter Verwendung des alle Geschlechter einbeziehenden generischen Maskulinums zur besseren Lesbarkeit der folgende Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit 3
§ 3 Allgemeine Pflichten 3
§ 3a Personalgestellung 4
§ 4 Betriebszugehörigkeit 4
§ 5 Eingruppierung 4
§ 6 Entgelt, Zulagen 7
§ 6a Dynamisierung von Festbeträgen 8
§ 7 Prämie 8
§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit 9
§ 9 Teilzeitbeschäftigung 10
§ 10 Sonderformen der Arbeit 10
§ 11 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 11
§ 12 Arbeitszeitkonto 13
§ 13 Dienstreisen 13
§ 14 Erschwerniszuschläge 13
§ 15 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss 13
§ 16 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub 15
§ 17 Arbeitsbefreiung 17
§ 18 Sonderzahlungen 18
§ 19 Sonstige Zahlungen 18
§ 20 Betriebliche Altersversorgung 19
§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses 20
§ 22 Ausschlussfrist 21
§ 23 Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst 21
§ 23a Anwendung des Tarifvertrages zur Sicherung der Rechte der Arbeitnehmer bei der rnv und zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung 22
§24 Inkrafttreten 22
Anlage 1 24
Anlage 2 32
Anlage 3 35

§ 1 Geltungsbereich

(1) [1]Dieser 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. [2]Dieser 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) Arbeitnehmer, für die Eingliederungszuschüsse nach §§ 88 SGB III ff gewährt werden,

c) 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) [1]Für 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. [2]Die abweichenden Regelungen des Ü-MTV-rnv gehen in diesem Fall den Regelungen MTV-rnv vor.

Protokollnotiz zu § 1 Abs.1 Satz 2 Buchst. a):
Der Betriebsrat ist darüber zu informieren, wenn Arbeitnehmer aus dem Tarifbereich in den außertariflichen Bereich wechseln.

§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

(1) [1]Der Arbeitsvertrag und dessen Änderung bedürfen zur Rechtswirksamkeit der Schriftform unter Angabe der Entgeltgruppe. [2]Dies gilt auch für eine Änderung der Schriftformklausel selbst. [3]Gleiches gilt für Nebenabreden. [4]Diese können jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden.

(2) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. [2]Von 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) [1]Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. [2]Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(2) [1]Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. [2]Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer

Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) [1]Der 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. [2]Bei jeder Einstellung findet ein Drogentest beim Betriebsarzt statt. [3]Die Kosten dieser Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 3a Personalgestellung

(1) [1]Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) [1]Eine Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. [2]Alle Arbeitsaufgaben der Allianzgesellschaften sind zum 01.03.2005 im Wege eines Betriebsübergangs auf die rnv übertragen worden. [3]Die Arbeitnehmer werden auf Dauer bei ihrem bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben sowie auf Dauer bei der rnv beschäftigt werden. [4]Ihr Arbeitsverhältnis richtet sich nach den im MTV-rnv und den im Ü-MTV-rnv festgelegten Bestimmungen.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

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

§ 5 Eingruppierung

(1) [1]Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe nach der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag eingruppiert. [2]Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. [3]Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

(2) [1]Jede Entgeltgruppe mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1 ist in sechs Stufen aufgeteilt. [2]Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe 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.
[3]Zum Zwecke der Einstufung können Zeiten einer beruflichen Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war. [4]Besondere berufliche Zusatzqualifikationen können bei der Einstufung durch Einstufung in eine höhere Stufe berücksichtigt werden.

(3) [1]Bei Eingruppierungen in eine höhere Entgeltgruppe auf Grund der Übernahme laufbahnfremder Tätigkeiten (Steigerung der laufbahnbezogenen Grundqualifikation nach Anlage 1 MTV-rnv) beginnt die Stufensteigerung neu zu laufen. [2]Die Beschäftigten werden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens den Jahresbruttolohn erreichen, den sie in einem Betrachtungszeitraum erhalten haben, der sich auf die letzten 12 Monate mit voller Entgeltfortzahlung einschließlich aller Zuschläge und Zulagen erstreckt. [3]In die Vergleichsbetrachtung zwischen dem Betrachtungszeitraum nach Satz 2 und dem neuen Jahresbruttolohn fließen alle voraussichtlich zukünftig anfallenden Zuschläge und Zulagen in ihrer jeweiligen Höhe ein. [4]Diese Vergleichsberechnung wird nach einem Jahr gemeinsam überprüft. [5]Die Vergleichsbetrachtung und dessen Überprüfung werden dem Betriebsrat zur Kenntnis gebracht und bei Bedarf gemeinsam erörtert. [6]Ausgenommen von den Sätzen 2 und 3 sind hierbei alle nicht regelmäßig gezahlten Einmalzahlungen. [7]Erreicht die Einstufung in Stufe 6 nicht das Jahresbruttoentgelt der vorherigen Tätigkeit, so erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages. [8]In einem zweiten Prüfungsschritt ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet werden, in der sie mindestens 5 % ihres bisherigen Tabellenentgelts mehr erhalten, die Ausgangsstufe darf in dieser Betrachtung nicht überschritten werden.

Protokollnotiz:
Im Fahrdienst gilt eine Entwicklung zum Teamleiter Fahrdienst oder Verkehrsmeister als laufbahnintern.

(4) [1]Bei Eingruppierungen in eine höhere Entgeltgruppe wegen der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten im Rahmen der beruflichen Laufbahn werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, die bereits in der vorhergehenden Eingruppierung vorlag. [2]Bereits erbrachte Stufenlaufzeiten in der vorhergehenden Eingruppierung finden ohne Einschränkung Berücksichtigung.

(5) [1]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Arbeitnehmer der in der bisherigen höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [2]Bereits erbrachte Stufenlaufzeiten in der vorhergehenden Eingruppierung finden ohne Einschränkung Berücksichtigung.

(6) [1]Bei Leistungen, die wesentlich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. [2]Bei Leistungen, die wesentlich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. [3]Beschwerden sind an eine betriebliche Kommission zu richten, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden und dem Betrieb angehören müssen. [4]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden kann. [5]Das Verfahren ist innerhalb von drei Monaten ab Antragstellung durchzuführen. [6]Die Entscheidung über eine Verlängerung oder Verkürzung wird zum beantragten Zeitpunkt wirksam.

(7) Leistungsgeminderte Arbeitnehmer erhalten bei einer Herabgruppierung die Differenz zwischen ihrem bisherigen Tabellenentgelt und ihrem tatsächlichen Tabellenentgelt auf Grund einer neuen Tätigkeit als Entgeltsicherung wie folgt:

a) Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 4) von mindestens 20 Jahren und Vollendung des 55. Lebensjahres, erhalten, sofern die Herabgruppierung auf eine durch langjährige Beschäftigung verursachte Abnahme der körperlichen und geistigen Kräfte und Fähigkeiten beruht oder wenn die Leistungsminderung auf einen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinn der §§ 8, 9 SGB VII zurückzuführen ist, die Differenz auf Dauer.

b) Wenn die Leistungsminderung auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinn der §§ 8, 9 SGB VII zurückzuführen ist, erfolgt die Entgeltsicherung auf Dauer auf Höhe des um maximal zwei Entgeltgruppen verringerten ursprünglichem Tabellenentgelts. Für die Dauer der ersten fünf Jahre, wird die Entgeltsicherung bis zur bisherigen Entgeltgruppe gezahlt. Dieser Betrag reduziert sich jährlich um jeweils 20 % beginnend ab dem 2. Jahr der Herabgruppierung.

c) Vor einer Herabgruppierung hat der Arbeitgeber die Möglichkeiten einer internen Weiterqualifizierung zu prüfen, um eine Absenkung des Entgelts zu verhindern.

Protokollnotiz zu Abs. 7 (Leistungsgeminderte):
§ 4 Abs. 6 Ü-MTV-rnv gilt für alle überlassenen Arbeitnehmer, während § 5 Abs. 7 dieses Tarifvertrages für alle Arbeitnehmer der rnv gilt.

§ 6 Entgelt, Zulagen

(1) Die Höhe des Entgelts wird in einem gesonderten Entgelttarifvertrag vereinbart.

(2) [1]Bemessungszeitraum für das Entgelt ist der Kalendermonat. [2]Die 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) [1]Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen (§ 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes) sowie nach §12 (4), § 15, 16 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. [2]Ausgenommen hiervon sind das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden), die Prämie (§ 7), die finanzielle Abgeltung von Zeitguthaben, Zeitzuschläge nach § 11 Abs. 1 Buchst. a), Sonderzahlungen (§ 18), Zahlungen nach § 19 und die Wegeentschädigung nach § 3 Abs. 6 Anlage 2.

Protokollnotiz:
Tarifliche Entgelte aus Nebentätigkeiten bei der rnv oder den Allianzunternehmen bleiben bei der Entgeltfortzahlung unberücksichtigt.

(5) [1]Wird einem Arbeitnehmer vorrübergehend oder vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens durchgehend eine Woche ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. [2]Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer in der nächsthöheren Entgeltgruppe zustehen würde und der Entgeltgruppe, nach der er tatsächlich vergütet wird.

Protokollnotiz:
Überlassene Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Vertreterzulage. Der Anspruch besteht, wenn ein Arbeitnehmer auf Grund seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit einen Arbeitnehmer mit einer tatsächlich ausgeübten höherwertigen Tätigkeit vertritt.

(6) [1]Arbeitnehmer, 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. [2]Die Übertragung ist jederzeit widerruflich; mit dem Widerruf entfällt der Anspruch auf die Zulage nach Satz 1.

(7) [1]Nehmen 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. [2]Die Höhe wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

(8) Bestandteile des Monatsentgelts können zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne des § 63 a StVZO umgewandelt werden. Näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 6a Dynamisierung von Festbeträgen

[1]Die Zulagen und Entschädigungen nach diesem Tarifvertrag, die als feste Beträge festgelegt sind, erhöhen sich mit dem Tabellenentgelt entsprechend der prozentualen Erhöhung. [2]Im Falle einer Tariferhöhung um einen Festbetrag legen die Tarifvertragsparteien die Höhe der Anhebung fest.

§ 7 Prämie

(1) [1]Arbeitnehmer können jährlich eine Prämie erhalten. [2]Die Zahlung erfolgt im Januar für das Vorjahr. [3]Bei Austritten erfolgt eine anteilige Zahlung spätestens im Folgemonat des Austritts.

(2) [1]Die Höhe beträgt bis zu 18 v.H. des individuellen Tabellenentgeltes nach § 6 Abs. 1 für Arbeitnehmer, die unter die Fahrdienstregelungen des § 23 fallen, und bis zu 15 v.H. für alle anderen Arbeitnehmer. [2]Die erreichbare Prämienhöhe ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen vollen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung oder Krankengeld/Verletztengeld hat.

(3) [1]Von der Prämie wird je ein Prozentpunkt für jeden Tag abgezogen, an dem der Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Arbeit fernbleibt. [2]Die Prämie kann dadurch vollständig entfallen. [3]Teiltägige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten, die in Summe keinen ganzen Tag ergeben, bleiben für die Berechnung des Abzugs nach Satz 1 unberücksichtigt. [4]Nicht zum Abzug führen Fehlzeiten aufgrund eines bei einem beteiligten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls sowie die Zeiten, in denen Eltern Kinderkrankengeld gem. § 45 Abs. 1 SGB V beziehen oder nach § 17 Abs. 1 S.1 Buchst. f) bis h - freigestellt sind.

(4) Eine Änderung der arbeitsvertraglich geschuldeten individuellen Arbeitszeit während des Kalenderjahres wird für die folgende Anwesenheitsprämie gewichtet berücksichtigt.

(5) Die Anwesenheitsprämie ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [ab 01.01.2026 lautet Satz 1 wie folgt: [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.] [2]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen. [3]Bei Wechselschichtarbeit (§10 Abs.4) werden Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

(2) [1]Die Anzahl der bezahlten Feiertagsstunden muss für alle Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der individuell vereinbarten Arbeitszeit identisch sein. [2]Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Regelungen zur Umsetzung betrieblich zu gestalten.

(3) 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.

(4) Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(5) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden.[2]Die innerhalb des Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind bis zum Ende des nach Abs.1 Satz 2 festgelegten Zeitraums auszugleichen.

(6) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden.[2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind bis zum Ende des nach Abs.1 Satz 2 festgelegten Zeitraums auszugleichen.

(7) [1]Die Absätze 5 und 6 gelten nur alternativ, nicht für den Fahrdienst (§ 23) und nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit. [2]Werden 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 5 und 6 vorgesehen ist, so ist eine Anwendung der Absätze 5 bzw. 6 durch Betriebsvereinbarung zulässig.

(8) [1]Betriebsrat und Arbeitgeber führen im Monat September eine gemeinsame Sitzung durch und diskutieren die Personalplanung aller Bereiche auf Grund der vorliegenden Berichte zum Stand der Arbeitszeitkonten. [2]Sie beschließen die notwendigen Maßnahmen um sicher zu stellen, dass spätestens zum 31.12. des Jahres die bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit eingehalten werden.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1, S. 1, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.[1]

§ 10 Sonderformen der Arbeit

(1) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 und 24 Uhr.

(2) Samstagsarbeit ist die Arbeit am Samstag zwischen 13 und 20 Uhr.

(3) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0 und 24 Uhr.

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr.

(5) [1]Wechselschichtarbeit 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. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mehr als zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(6) [1]Schichtarbeit 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. [2]Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.

(7) 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.

(8) 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.

(9) [1]Überstunden 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. [2]Tarifvertragliche Entgeltfortzahlungsfälle und ein vorher vereinbartes Abfeiern von Arbeitszeitkonten werden wie geleistete Arbeit angesehen. [3]Wird nach § 8 Abs. 4 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die

[1] Dies betrifft zur Zeit die Leistungen nach § 6 Abs. 1, § 7, § 14 i.V.m. der Anlage 3, § 18 Abs. 2, § 19 Abs. 2 und 3, § 7 Anlage 2. Dies betrifft nicht die Leistungen nach § 19 Abs. 1 und 4.

vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet worden sind. [4]Wird nach § 8 Abs. 5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden.

Protokollnotiz:
Überstunden werden mit einem Überbeanspruchungszuschlag entschädigt, welcher nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien bei einem Überschreiten von 39 [ab 01.01.26 38,5] Stunden in der Kalenderwoche anzunehmen ist. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Anforderungen an Konzentration und Leistung einerseits und organisatorische Lebensführung andererseits erst ab dieser Schwelle einen Zuschlag rechtfertigen.

(10) 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.

(11) [1]Leistungsverschiebungen sind keine Überstunden. [2]Als Leistungsverschiebung gilt die betrieblich veranlasste Vor- oder Nachleistung einer freigegebenen dienstplanmäßigen oder flexiblen Arbeitszeit. [3]Unter kurzfristig veranlasster Leistungsverschiebung werden Ankündigungszeiten kleiner 7 Tage verstanden. [4]Der Betriebsrat ist hierüber zu informieren.

§ 11 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a)	Überstunden	30 v. H.
b)	Nachtarbeit	25 v. H.
c)	Samstagsarbeit	20. v. H.
d)	Sonntagsarbeit	25 v. H.
e)	Feiertagsarbeit	
	- ohne dienstplanmäßigen Ausgleich	135 v. H.
	- mit dienstplanmäßigem Ausgleich	35 v. H.
f)	Arbeit nach 12 Uhr an Karsamstag, Heiligabend und Silvester	40 v. H.
g)	kurzfristige Leistungsverschiebung	25 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 seiner Entgeltgruppe. [3]Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag berücksichtigt.

(2) [1]Die nach Absatz 1 Satz 2 und 3 zu zahlenden Zeitzuschläge können im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben werden. [2]Jeweils vor Beginn eines neuen Kalenderjahres entscheidet der Arbeitnehmer, ob er für das folgende Jahr die Abgeltung der in Zeitguthaben umgewandelten Zeitzuschläge wünscht.

(3) [1]Mit 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. [2]In 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) [1]Die Entschädigung für Rufbereitschaft wird durch eine Pauschale in Höhe von 3,00 € pro Stunde abgegolten.

(6) [1]Die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird mit dem Entgelt für Überstunden (§ 6 Abs. 3) zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a sowie etwaiger weiterer Zeitzuschläge (Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f und Satz 3) bezahlt. [2]Die Ruhezeit kann geteilt werden, wenn vor dem nächsten planmäßigen Arbeitsbeginn mindestens eine Ruhezeit von 8 Stunden eingehalten wird. [3]Einzelheiten, insbesondere die Bezahlung von Auffüllzeiten, sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

(7) [1]Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v. H. des tariflichen Stundenentgelts (§ 6 Abs.1) als Arbeitszeit bezahlt. [2]Abs.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. 5) leistet, erhält eine Zulage von 1,18 € pro Stunde.

(9) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 10 Abs. 6) leistet, erhält eine Zulage von 0,77 € 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. 5 ein Arbeitszeitkorridor oder gemäß § 8 Abs. 6 eine tägliche Rahmenzeit eingeführt wird, ist für die davon betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) [1]Auf 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 Arbeitsbereitschaft nach § 11 Abs. 7 Satz 2

   gebucht werden. [2]Der 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) [1]Für den Abbau von Zeitguthaben sind die Grundsätze des § 7 Abs.1 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) entsprechend anzuwenden. [2]Für den Zeitraum des Freizeitausgleichs wird das Arbeitsentgelt (§ 6 Abs.4) fortgezahlt.

§ 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) [1]Wird 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. [2]Wird 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.

[3]Der Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(2) [1]Nach 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. [2]Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Bruttokrankengeld und dem sich aus Abs.1 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. [3]Der 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. [4]Unabhängig von der Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer im Falle eines nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Arbeitsunfalles Anspruch auf Krankengeldzuschuss für die Dauer von 52 Wochen. [5]Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. [6]Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.

(3) [1]Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Abs. 1) und der Krankengeldzuschuss (Abs. 2) längstens für die in Abs. 2 Satz 3 festgelegte Dauer gewährt. [2]Erstreckt 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) [1]Die Entgeltfortzahlung (Abs. 1) und der Krankengeldzuschuss (Abs. 2) werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. [2]Der 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. [3]Die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. [4]Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft, dem Arbeitgeber den Zugang des Rentenbescheids mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tag des Zugangs des Rentenbescheids überzahlte Krankengeldzuschuss in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tag des Zugangs des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

(5) [1]Ist 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. [2]Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist.

§ 16 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

(1) [1]Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gem. Bundesurlaubsgesetz. [2]Dieser beträgt bei fünf Arbeitstagen pro Woche derzeit 20 Tage im Kalenderjahr. [3]Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich einen übergesetzlichen Urlaubsanspruch von weiteren 10 Tagen pro Kalenderjahr bei fünf Arbeitstagen pro Woche. [4]Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

(2) [1]Sowohl der gesetzliche als auch der übergesetzliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. [2]Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden. [3]Dabei wird zuerst der gesetzliche Urlaub abgetragen; erst nach Inanspruchnahme des gesetzlichen Urlaubsanspruchs kann der übergesetzliche Urlaubsanspruch genommen werden.

[4]Eine Übertragung des gesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. [5]Im Falle der Übertragung des gesetzlichen Urlaubs muss dieser in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. [6]Kann der gesetzliche Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, so ist er bis zum 31. Mai anzutreten. [7]Gesetzlicher Urlaub, der nicht gemäß den Sätzen 5 und 6 angetreten ist, verfällt. [8]Der gesetzliche Urlaubsanspruch verfällt jedoch vorbehaltlich einer abweichenden gesetzlichen Regelung erst 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr nicht genommen werden konnte. [9]Dieser auf Grund von Arbeitsunfähigkeit übertragene gesetzliche Urlaubsanspruch ist innerhalb von drei Monaten nach Ende der Arbeitsunfähigkeit anzutreten. [10]Bei Vorliegen betrieblicher Gründe ist der Ablauf der 3- Monatsfrist gehemmt. [11]Droht dem Arbeitnehmer nach Rückkehr aus der Krankheit der Verfall von Urlaubsansprüchen, so ist der Arbeitnehmer in Textform darauf hinzuweisen, bis wann der Urlaub anzutreten ist, um einen Verfall auszuschließen.

[12]Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. [13]Ansonsten verfällt dieser ohne Hinweis am 31.12. des laufenden Kalenderjahres. [14]Im Fall der Übertragung muss dieser Urlaub in den ersten drei Monaten

gewährt und angetreten werden. [15]Ist dies aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich diese Frist um weitere zwei Monate. [16]Er verfällt ohne Hinweis nach Ablauf dieser Frist. [17]Der übergesetzliche Urlaubsanspruch erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; er ist nicht abzugelten und ist nicht vererblich. [18]Der übergesetzliche Urlaubsanspruch verringert sich für jeden Monat um 1/12 des Gesamtjahresurlaubs, in dem das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht.

(3) [1]Der Arbeitnehmer erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von je
130 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag

Zusatzurlaub im Jahr. [2]Dieser Anspruch entsteht am 1. Januar des Folgejahres und ist danach bis zum 31.03. dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Die ein Vielfaches von 130 übersteigenden Nachtarbeitsstunden, werden ins Folgejahr übertragen.

(4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat; der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt unberührt.

(5) Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

(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.

(7) [1]Arbeitnehmer können in jedem Jahr anstelle von je 5 Prozentpunkten einer Sonderzahlung (§ 18, wahlweise Juni und/oder November) pro freien Tag wahlweise bis zu drei [ab 01.01.27 sechs; ab 01.01.2028 neun] zusätzliche freie Tage erhalten. [2]Das Wahlrecht kann bis zum 31.10. für das Folgejahr gegenüber dem Bereich Personal ausgeübt werden. [3]Die zusätzlichen freien Tage werden unabhängig vom allgemeinen Urlaubsanspruch geführt. [4]Die zusätzlichen freien Tage werden zum 1. Januar gutgeschrieben und sind nicht ins Folgejahr übertragbar. [5]War eine Inanspruchnahme der zusätzlichen freien Tage aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich, erfolgt eine Rückabwicklung. [6]Beschäftigte, die nicht regelmäßig in einer 5-Tage-Woche beschäftigt sind, erhalten den Freistellungsanspruch anteilig in Stunden. [7]Sollte der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf Sonderzahlung haben, kann der Arbeitgeber einen anderen Zahlungsanspruch im selben oder einem der folgenden Monate heranziehen, um den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers abzuziehen. [8]Die zusätzlichen freien Tage sind spätestens 12 Werktage vor Inanspruchnahme zu beantragen und innerhalb von 3 Arbeitstagen zu bescheiden.

§ 17 Arbeitsbefreiung

(1) [1]Als 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.

[2]Eine 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. [3]Die 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 Bundesfachgruppenvorstände, 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.

(5) Zur Teilnahme an ver.di-Fachveranstaltungen werden die ver.di-Vertrauensleute des gesamten Bereichs (HD, MA, LU, Bad Dürkheim; Allianzunternehmen und rnv) unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.

§ 18 Sonderzahlungen

(1) [1]Es werden zwei Sonderzahlungen pro Kalenderjahr gewährt. [2]Anspruch 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) [1]Die beiden Sonderzahlungen betragen jeweils 80 v.H. des dem Arbeitnehmer zustehenden Tabellenentgelts nach § 6 Abs. 1.

(3) Eine Änderung der arbeitsvertraglich geschuldeten individuellen Arbeitszeit während des Halbjahres wird für die folgende Sonderzahlung gewichtet berücksichtigt.

Protokollnotiz:
Zur Ablösung des zurzeit monatlich gezahlten leistungsabhängigen Entgelts für Altbeschäftigte gem. § 3 erstgenannter Abschn. 1, Abs. 17 Ü-MTV-rnv besteht die Wahlmöglichkeit, beginnend ab dem 01.01.2021, in gleicher Höhe eine Vorauszahlung auf die Sonderzahlungen Juni bzw. November verstetigt auszahlen zu lassen[2]. Diese wird bei Austritt vor Juni bzw. November mit anderen Auszahlungsansprüchen verrechnet. Die betroffenen Beschäftigten werden noch im Jahr 2020 schriftlich aufgefordert, über die Wahlmöglichkeit abschließend zu entscheiden. Nachträgliche Änderungen sind im Ausnahmefall möglich.

§ 19 Sonstige Zahlungen

(1) [1]Dem Arbeitnehmer wird bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 4) ein Jubiläumsgeld gewährt:

bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren in Höhe von 500 €

bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren in Höhe von 1.000 €,

[2]Die Höhe der Sonderzahlung beträgt in diesen Fällen in der Regel 62 v.H statt 80 v.H. Im Einzelfall, z.B. bei einer Änderung der Eingruppierung, ist eine gesonderte Berechnung nötig.

bei einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren in Höhe von 1.500 €,

bei einer Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren in Höhe von 2.000 €.

[2]Zeiten der Berufsausbildung bei einem beteiligten Unternehmen, die dem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mit höchstens sechsmonatiger Unterbrechung vorangehen, werden bei der Berechnung des Jubiläumszeitpunktes mitgezählt. [3]Die Höhe des Jubiläumsgeldes ist unabhängig von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens 6,65 € je Monat. [2]Der 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) [1]Im 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. [2]Anspruch auf das Sterbegeld haben

a) zunächst der überlebende Ehegatte oder eingetragene Lebenspartner,

b) sodann, falls ein solcher dem Arbeitgeber nicht bekannt ist, leibliche und an Kindes statt angenommene Kinder,

c) sodann, 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.

[3]Bei Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erlöschen die Ansprüche der übrigen Berechtigten.

(4) [1]Arbeitnehmer haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben. [2]Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses des Arbeitgebers zu einer bestehenden Berufshaftpflichtversicherung/ Unterstützungseinrichtung auf Nachweis in Höhe eines Jahresbetrages von bis zu 24 €. [3]Die Zahlung erfolgt im November.

§ 20 Betriebliche Altersversorgung

(1) [1]Der Arbeitgeber gewährt eine betriebliche Altersversorgung über die Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes. [2]Der Arbeitgeber zahlt den jeweiligen Beitragssatz des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in den kapitalgedeckten Abrechnungsverband der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg ein; der Anspruch nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gilt durch die Beitragszahlungen als erfüllt. [3]Der Arbeitnehmer beteiligt sich durch Entgeltumwandlung mit einem Eigenbeitrag in Höhe von 3,65%, der Arbeitgeberzuschusses beträgt 4,85%. [4]Künftige Erhöhungen des Beitragssatzes für die Zusatzversorgungskasse im kapitalgedeckten Abrechnungsverband der ZVK des

KVBW werden paritätisch vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getragen. [5]Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K).

(2) [1]Der 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. [2]Die Durchführung des Anspruchs wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. [3]Den Durchführungsweg legt der Arbeitgeber fest. [4]Der 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 zugegangen ist, wonach der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert ist. Es wird von einem spätesten Zugang 5 Werktage nach Erlass ausgegangen.

(2) [1]Im Falle von Abs.1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vom Erlass des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [2]Beginnt die Rente erst nach Erlass des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) [1]Verzögert 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 Amtsarztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(4) [1]Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. [2]Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. [3]Abs.2 Satz 2 gilt entsprechend. [4]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 Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.

(5) [1]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [2]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den entsprechenden Zeitraum.

(6) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss oder zum 15. eines Monats. [2]Danach beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

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

zum Ende eines Kalendermonats.

(7) Befristete Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung der Kündigungsfristen des Abs. 6 ordentlich gekündigt werden.

§ 22 Ausschlussfrist

[1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem Arbeitsvertragspartner oder dem Bereich Personal der rnv geltend gemacht werden. [2]Die Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund von Vorsatz, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche aus einem Sozialplan oder für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AentG, BetrAVG, MiLoG, BetrVG, TVG).

§ 23 Besondere Bestimmungen für den Fahrdienst

[1]Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst (Fahrer von Kraft-Omnibussen, Straßenbahnen (Stadtbahnen), Triebfahrzeugen und Fahrzeugen des On Demand Service) ergeben sich aus der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag. [2]Die Anlage 2 gilt ferner für sonstige Arbeitnehmer, soweit diese als Fahrpersonal eingesetzt werden.

§ 23a Anwendung des Tarifvertrages zur Sicherung der Rechte der Arbeitnehmer bei der rnv und zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung

Der Tarifvertrag zur Sicherung der Rechte der Arbeitnehmer bei der rnv und zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung vom 25.05.2005 bleibt anwendbar, soweit Rechtspositionen der Arbeitnehmer oder des Betriebsrates geregelt 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, erstmals zum 31.12.2029.

Die Protokollnotiz: § 18 Abs. 1 Satz 3 kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich erstmals zum 31.12.2027 gekündigt werden.

(3) [1]Die 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. [2]In diesen Fällen werden die Tarifvertragsparteien insbesondere aus ursächlichen Veränderungen der Marktsituation die notwendigen Folgerungen im Sinne einer zielgerichteten Fortschreibung dieses Tarifvertrages ableiten, damit die Hauptanliegen (Sicherung des Geschäftes und der Arbeitsplätze) unverändert verfolgt werden können. [3]Führen die Verhandlungen innerhalb von drei Monaten zu keinem Ergebnis, besteht ein Sonderkündigungsrecht beider Tarifvertragsparteien von drei Monaten zum Monatsende.

Mannheim, den 5. März 2025

Arbeitgeberverband Nahverkehr e. V.

.....
Dr. Jan Lessner-Sturm
Verhandlungsführer

ver.di - Landesbezirk Baden-Württemberg

.....
Hanna Binder
Stv. Landesbezirksleiterin

.....
Jan Bleckert
ver.di Verhandlungsführer

ver.di - Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

.....

Michael Blug
Landesbezirksleiter

.....

Jürgen Jung
Landesfachbereichsleiter B

Anlage 1

zum Manteltarifvertrag (MTV-rnv)

Vereinbarung für Arbeitnehmer gemäß § 5 (MTV-rnv)

Eingruppierung von Arbeitnehmern

Vorbemerkungen:

1. [1]Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. [2]Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. [3]Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen eines Oberbegriffs einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.

2. 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 Schreibkraft
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 Mobilitätszentralen
4.8 Fahrer von Fahrzeugen des On-Demand-Services

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 Mobilitätszentralen 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 zulässigen 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

5.6 Haltestellenschlosser

5.7 Mitarbeiter im Pflegedienst

Entgeltgruppe 6

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

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

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

Beispiele:

6.1 Sachbearbeiter für die Erstellung von Fahr- und Dienstplänen

6.2 Sachbearbeiter als Personaldisponenten für den Fahrdienst

6.3 Verkehrsmeister

6.4 Leitstellendisponenten

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 eingereiht.

6.5.4 Kraftfahrzeugmechatroniker, denen besonders schwierige Ausstattungs-, Instandsetzungs- oder Prüfarbeiten zur selbstständigen Erledigung übertragen werden, soweit nicht anderweitig eingereiht.

6.5.5 Metallhandwerker als Schweißer mit gültigem Schweißerpass nach DIN 8560 oder vergleichbaren Prüfungen, die besonders schwierige Schweißarbeiten selbstständig ausführen.

6.5.6. Lackierer

6.5.7 Gleisbauer

6.5.8 Gleis- und Weichenmesser

Entgeltgruppe 7

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 6 mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und mindestens fünfjähriger Tätigkeit in diesem, 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 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 Dieselbussen.

7.5 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.

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

7.7 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.

7.8 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 Betriebsleitsystemen durchführen

7.9 Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten

7.10 Schienenschweißer

7.11 Weichenschlosser

7.12 Mechaniker an Unterflurdrehbänken

7.13 Stadtbahnmechaniker Schweißer

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.)

Beispiele:

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 Spezialisierte Fachkräfte ohne Führungsaufgabe, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 7 herausheben.

8.3 Spezialist für zerstörungsfreie Untersuchungsmethoden

8.4 Vermessungstechniker

8.5 Schweißfachmann

8.6 Spezialist für Umbau von BÜ-Steuerungen und ESTW

8.7 mitarbeitende Meister / Meister ohne disziplinarische Führung

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.

Meister als Leiter kleiner Meistereien

Entgeltgruppe 10

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

Meister, die große Arbeitsstätten führen nach mindestens 2-jähriger Tätigkeit als Meister

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.

Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Einheiten, denen andere Meister unterstellt sind (Obermeister)

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 16

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 15 herausheben.

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

Entgeltgruppe 17

Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 16 herausheben.

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

Entgeltgruppe Fahrdienst (FD)

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

Entgeltgruppe Fahrdienst plus (FD+)

Arbeitnehmer, die sowohl als Kraft-Omnisbusfahrer als auch als Straßenbahnfahrer/Triebfahrzeugführer eingesetzt sind.

Anlage 2

zum Manteltarifvertrag (MTV-rnv)

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst

§ 1 Arbeitszeit

[1]Die 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. [2]Abweichend hiervon wird vereinbart, dass die Einsatzstellen Schriesheim, Weinheim und Seckenheim im Sinne dieser Vorschrift für den Busbetrieb als eigenständiger Großstandort zählen. [3]Einsatzort ist das Fahrzeug, der angewiesene Aufenthaltsort oder die Ablösestelle. [4]Bei 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.

§ 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) [1]Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. [2]Zwischen zwei Dienstteilen müssen mindestens zwei Stunden liegen. [3]Eine mehrfache Teilung des Dienstes ist nur in Ausnahmefällen außerhalb des Regeldienstplanes möglich. [4]Hierbei sollte die Dienstschicht 12 Stunden nicht übersteigen; sie darf in Ausnahmefällen bis zu 14 Stunden betragen. [5]Die Zulage für geteilte Dienste beträgt 1,38 € bei einmaliger und 2,76 € bei mehrmaliger Teilung. [6]Beträgt ein Teil der Dienstschicht weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 1,38 € zu zahlen, sofern dieser Teil der Dienstschicht nicht mit zwei Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

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

(1) [1]Für 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) [1]Die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten werden in die Arbeitszeit eingerechnet. [2]Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft, § 11 Abs.7 MTV-rnv gilt entsprechend. [3]Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Regelungen vereinbaren. [4]Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass Wendezeiten durch Fahr- und Dienstplanoptimierung in den nächsten Jahren auf ein betrieblich notwendiges Minimum reduziert werden. [5]Nach einem Übergangszeitraum von zwei Jahren verhandeln die Tarifparteien über eine Verlängerung des Zeitraumes nach Satz 2 auf zwei Stunden.

(3) [1]Die 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. [2]Arbeitsunterbrechungen 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) [1]Der Dienst des Fahrpersonals beginnt an den im Dienstplan angegebenen Orten (Betriebshof oder Haltestelle) zu den im Dienstplan angegebenen Zeiten. [2]Der Ort des Dienstbeginns muss nicht identisch sein mit dem Ort des Dienstendes. [3]Wegezeiten zwischen Ablösestellen werden nur dann vergütet, wenn sie zur Aufnahme von Folgefahrten innerhalb eines nicht geteilten Dienstes erforderlich werden.

(6) Für Dienste mit unterschiedlichen Anfangs- und Endorten erhalten die Arbeitnehmer eine Wegeentschädigung nach nachfolgenden Entfernungskilometer-Kategorien.

1. Kategorie (<1km) 0 €
2. Kategorie (1km bis < 2km) 2 €
3. Kategorie (2km bis <3km) 3 €
4. Kategorie (3km bis <4km) 4 €
5. Kategorie (ab 4km) 5 €

Die Zuordnung der Dienste zu den Kategorien erfolgt durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat anhand der einfachen und kürzesten Entfernungskilometer mit einem Pkw.

§ 4 Fernreise- und Sonderfahrten

[1]Bei 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. [2]Dienstschichten dieser Art dürfen in der Woche höchstens zweimal verlangt werden.

§ 5 Dienstplan

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

Anlage 3

zum Manteltarifvertrag (MTV-rnv)

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 *(Elektromonteure (Fahrleitung)*
Elektroniker-Signale *(Elektromonteure (Zugsicherung)*
Maler/ Lackierer,
Monteure im Oberleitungsbau

Monatliche Zulage 89,99 €

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 67,49 €

Gruppe 3 Betriebshandwerker
Hallenarbeiter
Helfer
Lagerarbeiter
Schreiner
Wagenreiniger

Monatliche Zulage 37,49 €

Gruppe 4 Fahrscheinkontrolleure

Monatliche Zulage 29,98 €

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.