

Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe
(TV-N Mecklenburg-Vorpommern)
vom 18.03.2003

in der Fassung des 7. Änderungsstarifvertrages
vom 12.03.2024

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. (KAV),
vertreten durch den Verbandsvorsitzenden,

-einerseits-

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord

-andererseits-

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

TV-N MV

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich**
- § 2 Arbeitsvertrag, Probezeit**
- § 3 Allgemeine Pflichten**
- § 4 Betriebszugehörigkeit**
- § 5 Eingruppierung**
- § 6 Entgelt**
- § 7 Regelmäßige Arbeitszeit**
- § 8 Sonderformen der Arbeit**
- § 9 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**
- § 10 Arbeitszeitkonto**
- § 11 Erschwerniszuschläge**
- § 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
- § 13 Erholungsurlaub**
- § 13a Entlastungstag**
- § 14 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung**
- § 15 Sonderzahlung**
- § 16 Besondere Zahlungen**
- § 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- § 18 Ausschlussfristen**
- § 19 Anwendung weiterer Tarifverträge**
- § 20 Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst**
- § 21 Überleitung**
- § 22 Inkrafttreten**

- Anlage 1** Entgeltordnung gem. § 5 Abs. 1 TV-N MV
- Anlage 2** Monatsentgelttabelle gem. § 6 Abs. 1 TV-N MV
- Anlage 3** Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst gem. § 20 TV-N MV
- Anlage 4** Muster-Anwendungsvereinbarung gem. § 1 Abs. 1 TV-N MV

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer (AN) in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Mecklenburg-Vorpommern e. V. sind und für die eine betriebliche Anwendungsvereinbarung (AWV) nach der Anlage 4 zu diesem Tarifvertrag abgeschlossen wird. Die Bezeichnungen „Arbeitnehmer“ und „AN“ umfassen weibliche und männliche Arbeitnehmer.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- (3) Die Anlagen 1 bis 4 sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. In der Nebenabrede kann vereinbart werden, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden kann.
- (2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Von einer Probezeit soll abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 3 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (2) Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Neben-

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

- (3) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Arbeitnehmer durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.
- (2) Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis während der Befristung in ein unbefristetes umgewandelt oder schließt sich an ein befristetes Arbeitsverhältnis ein unbefristetes an, so zählt die Betriebszugehörigkeit vom ersten Tag an. Dies gilt auch bei mehrfach befristeten Arbeitsverhältnissen in ununterbrochener Folge.

§ 5 Eingruppierung

- (1) Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) Die Entgeltgruppen 1 bis 15 sind in 4 Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der ersten Stufe erreicht der Arbeitnehmer die nächsthöhere Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach folgenden Stufenlaufzeiten:

Stufe 2 nach 3 Jahren in Stufe 1,

Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach 6 Jahren in Stufe 3

- (2a) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 30. Juni 2022 in einer der Entgeltgruppen der Stufe 1 zugeordnet waren, werden zum 1. Juli 2022 in die jeweilige Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe in der neuen Entgelttabelle zugeordnet.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 30. Juni 2022 in einer der Entgeltgruppen der Stufe 2 zugeordnet waren, werden zum 1. Juli 2022 mindestens in die jeweilige Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe in der neuen Entgelttabelle zugeordnet.

Bis zum 30.06.2022 erreichte Stufenlaufzeiten werden angerechnet.

Sonderregelungen für Kraftomnibusfahrer, Triebwagenführer und für Fachkräfte im Fahrbetrieb:

Eingruppiert am 30. Juni 2022 in Entgeltgruppe und Stufe	Zuordnung zum 1. Juli 2022 in Entgeltgruppe und Stufe
EG 4 Stufe 1	EG 5 Stufe 1
EG 5 Stufe 1	EG 5 Stufe 1
EG 5 Stufe 1, länger als 3 Jahre	EG 5 Stufe 2
EG 6 Stufe 1	EG 5 Stufe 3
EG 6 Stufe 2	EG 5 Stufe 4

- (3) Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit zur Erreichung der nächsten Stufe verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit bis zur Hälfte verlängert werden. Für Beschwerdefälle ist die betriebliche Kommission (§ 6 Abs. 6 mit dem entsprechenden Verfahren) zuständig.

Protokollerklärung: Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung.

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage 1 werden die Arbeitnehmer der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Arbeitnehmer der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Der Arbeitnehmer erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

- (5) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

§ 6 Entgelt

- (1) Das Monatsentgelt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt zum 15. des Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland.
- (3) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach den §§ 12, 13 Abs. 1, 13a Abs. 1 und 14 Abs. 2 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten gezahlt worden sind. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich der Zeitzuschläge für diese Überstunden, Leistungszulagen (Abs. 6), Leistungsprämien (Abs. 7), Sonderzahlungen (§ 15) sowie besondere Zahlungen (§ 16 Abs. 1).
- (4) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Abs. 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.
- (5) Bei nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach den § 6 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.
- (6) An Arbeitnehmer, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, können jederzeit widerruflich Leistungszulagen gewährt werden, wenn ihre Leistungen zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes beigetragen haben. Über die Leistungszulage ist jährlich neu zu entscheiden. Die Kriterien für Leistungszulagen und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. Bei der

Entwicklung und beim ständigen Controlling des Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/ Personalrat aus dem Betrieb benannt werden.

Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung: Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung.

- (7) Arbeitnehmer, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Leistungsprämien können auch an Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden. Absatz 6 Sätze 3 bis 6 gelten entsprechend.
- (8) Die nach den Absätzen 6 und 7 gewährten leistungsbezogenen Entgelte sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ab dem 01.09.2024 ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (2) Aus dringenden betrieblichen Gründen (z. B. Revision, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) kann auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Für einen Betrieb, in dem das Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem bezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.

- (3) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (4) Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher zuschlagsfreier Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb des Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen eines Zeitraumes von bis zu 26 Wochen ausgeglichen. Die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden werden im Verhältnis 1 : 1,3 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für einen Betrieb, in dem das Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem bezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.
- (5) Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 3 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen. Für einen Betrieb, in dem das Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem bezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.
- (6) Die Absätze 4 und 5 gelten nur alternativ, nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit und nicht für den Fahrdienst.

§ 8 Sonderformen der Arbeit

- (1) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 und 5.00 Uhr.
- (2) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
- (3) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
- (4) Samstagarbeit ist die Arbeit zwischen 05:00 und 20:00 Uhr.
- (5) 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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

- (6) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (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. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Europieper, einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
- (8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 7 Abs. 1 Satz 1) leistet.
- (9) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 7 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.
- (10) Abweichend von Abs. 9 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 7 Abs. 4 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenszeit nach § 7 Abs. 5 außerhalb der Rahmenszeit,
 - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

§ 9 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden	30 v. H.
b) für Nachtarbeit	25 v. H.
c) für Feiertagsarbeit	135 v. H.
d) Sonntagsarbeit	40 v. H.
e) Samstagsarbeit	5 v. H. ab dem 01.04.2024 8 v. H. ab dem 01.04.2025 12 v. H. ab dem 01.04.2026
f) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember sowie an den Tagen vor Oster- und Pfingstsonntag in der Zeit von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr	100 v. H.

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

Die nach den vorstehenden Sätzen zu zahlenden Zeitzuschläge können auf schriftlichen Antrag im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 10) zugeführt werden.

(2) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Dreifache des tariflichen Stundenentgelts gem. Abs. 1 Satz 2. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf volle 30 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Entgelte nach Abs. 1 bezahlt. Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(3) Der Arbeitnehmer, der Wechselschichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 5 leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 110 Euro monatlich.

(4) Der Arbeitnehmer, der Schichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 6 leistet, erhält eine Schichtzulage von 90 Euro monatlich.

(5) Absatz 3 und 4 gilt nicht für Arbeitnehmer, die im Fahrdienst beschäftigt sind. Arbeitnehmer im Fahrdienst erhalten für jede geleistete Dienstschicht eine Zulage (Fahrdienstzulage)

in Höhe von 2,00 Euro ab dem 01.07.2021,

in Höhe von 2,10 Euro ab dem 01.07.2022,

in Höhe von 2,20 Euro ab dem 01.07.2023

unter Anrechnung von entsprechenden Zulagenansprüchen in bestehenden tarifvertraglichen oder betrieblichen Regelungen.

§ 10 Arbeitszeitkonto

(1) Bei Einführung flexibler Arbeitszeitformen (insbes. Rahmenzeit, Arbeitszeitkorridor) in Verbindung mit oder bei der Faktorisierung von Entgelten ist für die davon betroffenen AN ein Arbeitszeitkonto einzurichten. Für AN, die ihre Arbeitszeit auch innerhalb eines Arbeitszeitkorridors (§ 7 Abs. 4) oder in einer Rahmenzeit (§ 7 Abs. 5) erbringen, wird parallel ein Zeitbudgetkonto geführt. In einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung können dazu Einzelheiten festgelegt werden.

(2) In der Betriebs- oder Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle AN der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können gebucht werden:

- a) Zeiten die bei Anwendung des nach § 7 Abs. 1 Satz 3, 4 und Abs. 4 Satz 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben
- b) nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 7 Abs. 4 Satz 3
- c) in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 9 Abs. 1 Satz 4,
- d) in Zeit umgewandelte Rufbereitschaftsdienstentgelte nach § 9 Abs. 2.

Der Arbeitnehmer (AN) entscheidet für einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) In der Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstmögliche Zeitguthaben (bis 120 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (5) Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall sind Insolvenzschutzregelungen zu treffen.

§ 11 Erschwerniszuschläge

- (1) Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Abs. 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung oder
 - d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz ausreichend Rechnung getragen wird.

- (4) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt. Eine Pauschalierung der Erschwerniszuschläge ist möglich.

§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird der Arbeitnehmer (AN) durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Arbeitsentgelt (§ 6 Abs. 3).
- (2) Nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der AN, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld und dem nach Abs. 1 Satz 1 fortgezahlten Nettoarbeitsentgelt. Er wird längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des AN kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. Für den AN, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsat für versicherungspflichtige AN zugrunde zu legen.

§ 13 Erholungsurlaub

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden. 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.
- (2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit

oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten wird, verfällt.

Bis zum 31.12.2024:

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

bis 5 Jahre	26 Urlaubstage,
ab 5 Jahre	28 Urlaubstage,
ab 10 Jahre	30 Urlaubstage.

Ab dem 01.01.2025:

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

bis 5 Jahre	28 Urlaubstage,
ab 5 Jahre	30 Urlaubstage,
ab 10 Jahre	32 Urlaubstage.

Ab dem 01.01.2026:

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

bis 5 Jahre	30 Urlaubstage,
ab 5 Jahre	32 Urlaubstage,
ab 10 Jahre	34 Urlaubstage.

(4) Arbeitnehmer, die ständig Wechselschicht (§ 8 Abs. 5) leisten, erhalten je Halbjahr zusätzlich einen Urlaubstag.

Arbeitnehmer, die ständig Schichtarbeit (§ 8 Abs. 6) leisten, erhalten je Urlaubsjahr einen Tag zusätzlich.

(5) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden

zusätzlichen oder wegfallenden Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz (3).

- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Abs. 3; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.
- (7) Der in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung des § 13 Abs. 3 TV-N M-V bereits erworbene Urlaubsanspruch, der über den in Abs. 3 S. 1 mit Wirkung vom 01.01.2017 geregeltem Urlaubsanspruch liegt, bleibt als Besitzstand für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2016 fortbesteht, erhalten.
- Soweit ein Urlaubsanspruch in Höhe von 26 bzw. 28 Urlaubstagen in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung des Abs. 3 S. 1 bestanden hat, richtet sich die Erhöhung des Urlaubsanspruchs ab dem 01.01.2017 nach der mit Wirkung vom 01.01.2017 geltenden Neuregelung des Abs. 3 S. 1.

§ 13a Entlastungstag

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten (§ 6 Abs. 3) arbeitsfreien Tag (Entlastungstag). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, erhält der Arbeitnehmer einen Entlastungstag, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr für mehr als sechs Monate bestanden hat. Der Entlastungstag ist nicht in Verbindung mit Erholungsurlaub nach § 13 zu nehmen.
- (2) Der Entlastungstag ist auf Antrag des Arbeitnehmers im laufenden Kalenderjahr zu gewähren. Er soll nicht übertragen werden. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird er in das folgende Kalenderjahr übertragen und ist bis zum 31. März zu gewähren.

Protokollnotiz zu § 13a Absatz 1 Satz 2:

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird ein bereits gewährter Entlastungstag weder zurückgefordert noch verrechnet.

§ 14 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- (1) Der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

- (2) Dem Arbeitnehmer kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gewährt werden.
- (3) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreter/innen der Bezirksvorstände, des Landesbezirksvorstandes, Gewerkschaftsrates, der Bundesfachbereichs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sieben Werktagen im Jahr, ab 2026 bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gem. § 6 Abs. 3 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Mitgliedsverbände kann auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gem. § 6 Abs. 3 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 15 Sonderzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzuwendung, über deren Höhe der Arbeitgeber jährlich neu entscheidet. Diese beträgt im Kalenderjahr 2021 mindestens 75 v. H. und ab dem Kalenderjahr 2022 mindestens 85 v. H. des dem Arbeitnehmer im September zustehenden Arbeitsentgelts; unberücksichtigt bleiben das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich der Zeitzuschläge für die Überstunden, Leistungszulagen (§ 6 Abs. 6), Leistungsprämien (§ 6 Abs. 7) sowie besondere Zahlungen § 16 Abs. 1). Abweichende Regelungen können in der betrieblichen Anwendungsvereinbarung getroffen werden. Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 6), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 12) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 13) hat.
- (2) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (3) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen bis zum 31. März des Folgejahres endet, hat keinen Anspruch auf die Sonderzahlung und hat bereits erhaltene Leistungen zurückzuzahlen.

§ 16 Besondere Zahlungen

- (1) Dem Arbeitnehmer kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 4) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt.
- (2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens 6,65 € je Monat. 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. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (3) Im Falle des Todes des Arbeitnehmers kann ein Sterbegeld gezahlt werden. Voraussetzungen und Höhe des Sterbegeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen,
 - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
 - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer dauerhaft voll oder teilweise erwerbsgemindert ist.
- (2) Im Falle von Abs.1 Buchst. d) hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der

schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 2.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten gegebenenfalls durch Umverteilung der Arbeit durch geänderte Arbeitsorganisation.

(4) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 18 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitsvertragspartner in Textform, mindestens jedoch per E-Mail, geltend gemacht werden. Die Geltendmachung per Messenger-Dienst (z. B. WhatsApp) ist nicht ausreichend. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

§ 19 Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

- a) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 13. September 2005
- b) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998
- c) Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 01.03.2002 – Altersvorsorge-TV Kommunal – (ATV-K)
- d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18.02.2003

(2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 20 Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst

Besondere Bestimmungen für AN im Betriebs- und Verkehrsdienst – einschließlich Verkehrs- und Fahrmeister – (Fahrdienst) ergeben sich aus Anlage 3.

Sollten die VKA und ver.di während der Laufzeit dieses Tarifvertrages einheitliche besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst für den Geltungsbereich der TV-N vereinbaren, verpflichten sich die Vertragsparteien dieses Tarifvertrages, Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel zu prüfen, ob eine Übernahme dieser einheitlichen Bestimmungen auch für den TV-N M-V vereinbart werden kann.

§ 21 Überleitung

(1) Geltungsbereich

Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bei einem Mitgliedsunternehmen des KAV Mecklenburg-Vorpommern oder bei einem Unternehmen beschäftigt sind, welches mit Abschluss einer Anwendungsvereinbarung dem KAV Mecklenburg-Vorpommern beitrifft, sind zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages für das Unternehmen (Stichtag) wie folgt übergeleitet und eingruppiert:

- (a) Für Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, das den BAT-O und/oder den BMT-G-O anwendet, gelten die Regelungen des Absatzes 3.
- (b) Für Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, das nicht den BAT-O und/oder den BMT-G-O anwendet, sind die Überleitungsregeln (unter anderem

zum Besitzstand) in einer betrieblichen Anwendungsvereinbarung (AWV) zu vereinbaren.

(2) Besonderer Kündigungsschutz

- (a) Gegenüber Arbeitnehmern gemäß Absatz (1), die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, ist bis zum 31.12.2015 (Dauer des Restrukturierungszeitraums) eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgeschlossen. Das Recht zur arbeitnehmerseitigen Kündigung und zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt; gleiches gilt für am Stichtag wirksame betriebliche Vereinbarungen zum Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.
- (b) Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber Arbeitnehmern im Sinne des Abs. (1) dann zulässig, wenn sich die jeweilige betriebliche Geschäftsgrundlage (durch z.B. Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit, drohender Verlust von Leistungen, Genehmigungen oder Aufträgen) so ändert, dass das von Abs. (1) erfasste Mitglied des KAV MV zu Maßnahmen greifen muss, die es zur Anzeige gem. § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bereits bei ihm beschäftigt waren und über diesen Zeitpunkt hinaus ununterbrochen weiterbeschäftigt wurden, in der Arbeitslosenversicherung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung dieses Tarifvertrages vor ihrem Ausscheiden im Sinne von §§ 128, 130 SGB III gestanden hätten.

(3) Eingruppierung / Zuschläge

- (a) Arbeitnehmer gemäß Absatz (1) (a) werden für die Überleitung wie folgt zugeordnet:

Entgeltgruppen Neu	Vergütungsgruppen nach BAT-O	Lohngruppen nach BMT-G-O	F-Lohngruppen Nach BMT-G-O
15	I		
14	Ia		
13	Ib		
12	II		
11	III		
10	IVa		
9	IVb		
8	Vb		
7	Vc	7-9	
6	VIb	6/6a	4-4a
5	VII	5/5a	3-3a
4	VIII	3-4a	1-2a
3	IX, IXa	2/2a	

2	X	1/1a	
1	Neu		

Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers am Stichtag. Arbeitnehmer, die sich in einem Bewährungs- bzw. Tätigkeitsaufstieg befinden, werden vor der tabellarischen Überleitung fiktiv der Lohn- oder Vergütungsgruppe zugeordnet, die sie nach dem Aufstieg erreicht hätten. Arbeitnehmer, die sich in einer Vergütungsgruppe mit Vergütungsgruppenzulagenregelung befinden, werden vor der tabellarischen Überleitung fiktiv der über ihrer Vergütungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe zugeordnet. Für diese fiktive Lohn-/Vergütungsgruppe wird die entsprechende Entgeltgruppe Absatz (3) (a) entnommen.

aa) Bei der Ermittlung des bisherigen Entgelts des AN ist nachfolgendes zu beachten:

Die bisherigen Bezüge beinhalten:

bei Arbeiterinnen / Arbeitern:

Monatstabellenlohn (§ 67 Nr. 26a BMT-G-O)

Fahrdienstzuschlag (TV Lohngruppenverzeichnis Anlage 3 II. Nr. 3)

bei Angestellten:

Grundvergütung, Allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen für Angestellte, Funktionszulage (z.B. Meisterzulage), Vergütungsgruppenzulage, Ortszuschlag Stufe 1 oder 2.

bb) Erreicht die nach Absatz (3) (a) ermittelte Stufe der Entgeltgruppe die bisherigen Bezüge nicht, erhält der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zu seinen bisherigen Bezügen als persönliche monatliche Zulage. Die persönliche monatliche Zulage wird bei jeder Erhöhung der Monatsentgelttabelle um 60 v. H. des sich aus der Entgelterhöhung ergebenden Erhöhungsbetrages abgeschmolzen.

Die persönliche monatliche Zulage entfällt bzw. vermindert sich mit Erreichen des Anspruchs auf die nächste Stufe sowie bei einer Höhergruppierung um die erreichten Zuwächse aus den Stufensteigerungen bzw. Höhergruppierungen. Sollte das TV-N-MV-Niveau bis Ende 2015 nicht erreicht werden, ist über die Höhe und

Dauer der persönlichen monatlichen Zulage zu verhandeln. Verhandlungsbasis ist der Stand vom 31.12.2015.

Die persönliche monatliche Zulage gemäß Abs. (3) a) bb) ist Bestandteil des Entgeltes gemäß § 6 TV-N M-V, wird in der Entgeltabrechnung aber getrennt geführt.

Aufgrund einer tarifvertraglichen Vereinbarung in einer Anwendungsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Absprache kann die monatliche persönliche Zulage kapitalisiert abgefunden werden.

cc) Für jedes am Stichtag gemäß Abs. (1) berücksichtigte Kind wird höchstens bis zum Erreichen des 18. Lebensjahres des Kindes ein monatlicher Betrag von 78,03 Euro als persönliche Zulage fortgezahlt. Für anspruchsberechtigte Kinder, die am Stichtag mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben, wird die persönliche Zulage längstens für drei Jahre, höchstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres fortgezahlt. Aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung können die kinderbezogenen Entgeltbestandteile abgefunden werden.

(b) Alle beteiligten Unternehmen, die den TV-N M-V anwenden, verpflichten sich, das Entgeltniveau des TV-N M-V spätestens bis 31.12.2015 betrieblich umzusetzen. Die auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Zeitspanne für die Umsetzung ist in der Anwendungsvereinbarung betrieblich zu regeln.

(c) Bis 31.03.2024: Arbeitnehmer gemäß Abs. (1) erhalten für geleistete Samstagsarbeit (14:00 bis 24:00 Uhr) eine monatliche Pauschale in Form einer persönlichen Zulage. Die Höhe bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 24 Monate. Bei Wegfall der Samstagsarbeit entfällt diese Zulage.

(4) Arbeitsbefreiung / Jubiläumsgeld

Bis zum Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über die Arbeitsbefreiung nach § 14 Abs. 2 TV-N MV,
ein Jubiläumsgeld nach § 16 Abs. 1 TV-N MV,
gelten für Arbeitnehmer gemäß Absatz (1) die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltenden Bestimmungen fort.

(5) Betriebszugehörigkeit

Für die Arbeitnehmer gemäß Absatz (1) sind bei Anwendung der § 16 Abs. 1, §17 Abs. 4 die bisher jeweils für sie geltenden tariflichen Vorschriften bezüglich der Beschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeit nach § 4 zu berücksichtigen.

§ 22 Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2003 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2025, schriftlich gekündigt werden. Abweichend von Satz 1 können

- §§ 5 und 6 einschließlich der Anlagen 1 und 2 sowie § 7 Abs. 1 und § 9 Abs. 1 Satz 2 (außer Buchst. e) mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres frühestens zum 31.12.2024,
- § 9 Abs. 1 S. 2 Buchst. e), § 13, § 6 der Anlage 3 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres frühestens zum 31.12.2027 schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages gelten nach seinem Ablauf nach Maßgabe der betrieblichen AWW gemäß § 4 Abs. 5 TVG weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (Nachwirkung).

**Entgeltordnung
Eingruppierung von Arbeitnehmer/innen (AN)
in Nahverkehrsbetrieben (Mecklenburg-Vorpommern)**

Vorbemerkungen:

1. Die Tätigkeiten des AN müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. Die in Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe (sog. Eckeingruppierung) vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.
2. Sind in einer Entgeltgruppe mehrere Oberbegriffe vorhanden, stehen diese gleichwertig nebeneinander. *(Die Beispiele beziehen sich jedoch nur auf den jeweiligen Oberbegriff, zu dem sie vereinbart sind.)*

Entgeltgruppe 1**1. AN mit einfachsten Tätigkeiten****Beispiele:**

Reinigungsarbeiten

Service- und Bedienungstätigkeiten (bis einschl. 12/2023)

Entgeltgruppe 2**2. AN mit einfachen Tätigkeiten**

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

Beispiele:

Hilfstätigkeiten wie z. B. Registratarbeiten,

Fotokopieren und Mithilfe bei der Postabfertigung, einfache Grünpflege

Reinigungsarbeiten mit zusätzlichen Anforderungen

Tätigkeiten als Bote

Ab 01/2024: Service- und Bedienungstätigkeiten

Entgeltgruppe 3

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

(Eingehende fachliche Einarbeitung setzt einen Anlernvorgang von in der Regel bis zu 6 Monaten voraus.)

Beispiele:

Tätigkeiten als Pförtner bzw. Wächter
 Tätigkeiten zur Sicherheit der Fahrgäste
 Fahrausweisprüfer
 Gleiswerker
 Rangierer
 Materialausgeber
 Weichenreiniger
 Hilfsarbeiter
 Telefonisten
 Haltestellenwart
 Küchenhilfe

Entgeltgruppe 4

4.1 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

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

Beispiele:

Fahrausweisverkäufer
 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen, für die ein
 Personenbeförderungsschein erforderlich ist
 Servicepersonal Kundencenter

4.2 AN mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren und entsprechender Tätigkeit

Beispiele:

Kraftfahrzeugfahrer, die eine Spezialausbildung benötigen, weil sie sowohl
 schienengebundene als auch nicht schienengebundene Spezialfahrzeuge
 fahren
 Beiköche

4.3 Arbeiter mit erfolgreich abgelegter Werkprüfung und entsprechender Tätigkeit

Beispiele:

Betriebshandwerker
 Gleisbauarbeiter

4.4 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 4.1 bis 4.3 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 5

5.1 AN mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und entsprechender Tätigkeit

Beispiele:

Kfz-Mechaniker
Schlosser
Kaufmännischer Sachbearbeiter
Kundenberater
Technischer Zeichner
Fachkraft im Fahrbetrieb

5.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

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

Beispiele:

Kraftomnibusfahrer
Triebwagenführer (TWF)
Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen mit mehr als 7,5t zulässigem Gesamtgewicht

5.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 5.1 bis 5.2 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 6

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

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

Beispiele:

Elektriker, Installateure, Mechatroniker

Kfz-Mechaniker, Kfz-Mechatroniker, Kfz-Karosseriebauer, Industriemechaniker und Elektroniker (Energietechnik)

Elektriker, Installateure, Mechaniker, Schlosser u.ä., die aufgrund zusätzlicher Spezialausbildung und ihrer besonderen Kenntnisse komplizierte und vielseitige Reparatur- und Überholungsarbeiten verrichten.

AN der Entgeltgruppe 5.1, die besonders vielseitige Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen oder in unterschiedlichen Fachbereichen ausführen und hierzu wesentliche Kenntnisse aus anderen Berufsbildern benötigen.

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

(Selbständige 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:

Buchhalter (Debitoren/Kreditoren)

Sachbearbeiter für Fahr- und Dienstpläne

Sachbearbeiter als Personaldisponenten für den Fahrdienst

Einsatzleiter

6.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 6.1 bis 6.2 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 7

7.1 AN der Entgeltgruppe 6.1, die Tätigkeiten ausüben, die besondere Spezialkenntnisse erfordern

Beispiele:

Energie-, Industrie-, Kommunikationselektroniker, die aufgrund einer Spezialausbildung selbständig und verantwortlich arbeiten

Gelernte Handwerker, Angehörige anderer anerkannter Ausbildungsberufe (Lehrberufe), die eine ordnungsgemäß abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrzeit), durch Zeugnisse nachgewiesen haben und in ihrem erlernten oder einem verwandten Fach als Ausbilder im Sinne der Ausbilder-Eignungsverordnung tätig und in zentralen Ausbildungsstätten eingesetzt sind.

Industriemechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker, -schlosser, -elektriker, die in einem amtlich anerkannten Betrieb nach der BO-Strab oder nach § 29 StVZO Anlage VIII in der jeweils geltenden Fassung aufgrund einer Spezialausbildung selbständig und verantwortlich die Ausführung der bei der Haupt-, Zwischen- und Bremsensonderuntersuchung als erforderlich festgestellten Reparaturen auf Vollständigkeit entsprechend den technischen Anforderungen zu überprüfen haben.

7.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Handwerks- und Industriemeister mit den entsprechenden Tätigkeiten,
Verkehrsmeister
Einsatzleiter mit Fachkundeprüfung Personenbeförderung

7.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 7.1 bis 7.2 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 8

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

8.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern

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

Beispiele:

Handwerks- und Industriemeister; die die Voraussetzungen der Ausbilder-eignungsverordnung erfüllen und in der Berufsausbildung entsprechend tätig sind
Handwerks- und Industriemeister mit fachlicher Aufsicht über Handwerker oder Fachmeister
Verkehrsmeister, mit besonderen Aufgaben oder mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Verkehrsmeistern
Verkehrsmeister, die das Fahrpersonal schulen
Fahrmeister/Kraftverkehrsmeister

8.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 8.1 bis 8.2 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 9

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

9.2 AN mit abgeschlossener Hochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

Dipl. (FH)
Bachelor

9.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 9.1 bis 9.2 gleichwertig sind.

Entgeltgruppe 10

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

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

Entgeltgruppe 11

11.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung/Master und entsprechenden Tätigkeiten

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

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

Entgeltgruppe 12

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

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

Entgeltgruppe 13

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

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

Entgeltgruppe 14

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

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

Entgeltgruppe 15

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

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

Monatsentgelttabelle gemäß § 6 Abs. 1**Gültig ab 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
EG 15	5.765,37 €	6.414,36 €	7.063,35 €	7.416,52 €
EG 14	5.304,82 €	5.894,50 €	6.484,18 €	6.808,39 €
EG 13	4.969,84 €	5.447,87 €	5.925,91 €	6.222,20 €
EG 12	4.607,01 €	5.025,64 €	5.444,27 €	5.716,48 €
EG 11	4.268,80 €	4.594,91 €	4.921,03 €	5.167,08 €
EG 10	4.032,43 €	4.253,43 €	4.474,43 €	4.698,15 €
EG 9	3.769,26 €	3.933,04 €	4.096,81 €	4.301,65 €
EG 8	3.392,40 €	3.568,33 €	3.744,26 €	3.931,47 €
EG 7	3.192,21 €	3.298,37 €	3.404,52 €	3.574,75 €
EG 6	3.022,33 €	3.110,30 €	3.198,28 €	3.358,19 €
EG 5	2.852,48 €	2.955,60 €	3.058,72 €	3.244,63 €
EG 4	2.719,00 €	2.837,29 €	2.955,58 €	3.103,36 €
EG 3	2.549,13 €	2.649,23 €	2.749,34 €	2.886,81 €
EG 2	2.446,01 €	2.512,74 €	2.579,47 €	2.708,44 €
EG 1	2.150,64 €	2.245,32 €	2.340,01 €	2.457,01 €

Monatsentgelttabelle gemäß § 6 Abs. 1**Gültig ab 1. Juli 2024**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
EG 15	5.938,33 €	6.606,79 €	7.275,26 €	7.639,02 €
EG 14	5.463,97 €	6.071,34 €	6.678,70 €	7.012,64 €
EG 13	5.118,94 €	5.611,31 €	6.103,68 €	6.408,87 €
EG 12	4.745,22 €	5.176,41 €	5.607,60 €	5.887,98 €
EG 11	4.396,86 €	4.732,76 €	5.068,66 €	5.322,10 €
EG 10	4.153,40 €	4.381,03 €	4.608,66 €	4.839,10 €
EG 9	3.882,34 €	4.051,03 €	4.219,71 €	4.430,70 €
EG 8	3.494,18 €	3.675,38 €	3.856,59 €	4.049,42 €
EG 7	3.287,98 €	3.397,32 €	3.506,65 €	3.681,99 €
EG 6	3.113,00 €	3.203,61 €	3.294,23 €	3.458,94 €
EG 5	2.938,05 €	3.044,27 €	3.150,48 €	3.341,97 €
EG 4	2.800,57 €	2.922,41 €	3.044,25 €	3.196,46 €
EG 3	2.625,60 €	2.728,71 €	2.831,82 €	2.973,41 €
EG 2	2.519,39 €	2.588,12 €	2.656,85 €	2.789,69 €
EG 1	2.215,16 €	2.312,68 €	2.410,21 €	2.530,72 €

Anlage 3

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst gemäß § 20 TV-N MV

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 ½ Stunden, in Ausnahmefällen 9 ½ Stunden in der Dienstschicht nicht übersteigen. Über Ausnahmefälle im Sinne von Satz 1 ist zwischen Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

§ 2

Die Dienstschicht umfasst die reine Arbeitszeit, die Pausen und die Wendezeiten. Sie soll innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. In betriebsnotwendigen Fällen kann der Zeitraum bei geteilten Diensten im Linienverkehr auf bis zu 13 Stunden ausgedehnt werden. (Protokollerklärung zu §§ 2 und 4 der Anlage 3 zum TV-N MV)

Die Dienstschicht soll bei 70 v. H. der ungeteilten Dienste im Linienverkehr innerhalb eines Zeitraumes von 11 Stunden liegen.

§ 3

Für einen freien Tag sind mindestens 34 Stunden, für zwei freie Tage 56 Stunden dienstfrei einzuplanen.

§ 4

Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten im Linienverkehr soll mindestens 12 Stunden betragen. Sie kann in betriebsnotwendigen Fällen verkürzt werden. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG eine abweichende Regelung erfolgen.

(Protokollerklärung zu §§ 2 und 4 der Anlage 3 zum TV-N MV)

§ 5

Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Anderenfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. Dabei beträgt jeder Teil der Dienstschicht sowie jede Dienstunterbrechung mindestens zwei Stunden. Jede Dienstunterbrechung beträgt maximal fünf Stunden

§ 6

Wird die Dienstschicht geteilt, erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung

- in Höhe von 5 Euro ab dem 01.04.2024,
- in Höhe von 8 Euro ab dem 01.09.2025,
- in Höhe von 12 Euro ab dem 01.12.2027.

Sonderregelungen für die Arbeitnehmer der Rostocker Straßenbahn AG, der Verkehrsbetriebe Greifswald GmbH und der rebus Regionalbus Rostock GmbH:

Die Arbeitnehmer der Rostocker Straßenbahn AG und der Verkehrsbetriebe Greifswald GmbH

erhalten eine Entschädigung in Höhe von 12 Euro ab dem 01.04.2024.

Die Arbeitnehmer der rebus Regionalbus Rostock GmbH erhalten eine Entschädigung

- in Höhe von 10 Euro ab dem 01.04.2024,
- in Höhe von 12 Euro ab dem 01.09.2025.

§ 7

Für die Vorbereitungs- und Abschlussdienste sowie – bei Abrechnung und Einzahlung – für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet. Gleiches gilt für die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten. Einzelheiten dazu werden in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt.

Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde überschreiten, wird die darüber hinausgehende Zeit mit der Hälfte als Arbeitszeit bewertet. Die als pausenfähig angerechneten Wendezeiten werden hiervon nicht berührt. Sie sind keine Arbeitszeit.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Bewertung von Wendezeiten als hälftige Arbeitszeit nach mehr als einer Stunde gem. § 7 Abs. 2 nicht zu einer Ausweitung von Wendezeiten insgesamt führen wird. Vielmehr wird erwartet, dass sie im Interesse einer betriebswirtschaftlichen Organisation möglichst vermieden werden.

§ 8

Die nach dem ArbZG oder nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährende Pause kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der durchschnittlich im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen reinen Fahrzeit (Lenkungs- oder Kurbelzeit) beträgt. Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pausen nicht berücksichtigt.

Protokollerklärungen zu Satz 2:

- a) Die Summe der Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten muß in jeder Dienstschicht des Fahrbediensteten mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen.
- b) Bei Anwendung des § 6 FPersVO können für Omnibusfahrer Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht nach den Dienst- und den Fahrplänen Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/5 der vorgesehenen Lenkzeit beträgt.

§ 9

Im Kraftverkehr darf der reine Dienst des Kraftfahrers am Steuer acht Stunden in der Dienstschicht nicht überschreiten.

§ 10

Bei Fernreisefahrten im Gelegenheitsverkehr und bei Sonderfahrten mit Straßenbahnen oder Autobussen kann ausnahmsweise die Dienstschicht bis zu 18 Stunden einschließlich der Arbeitsbereitschaft und des Vorbereitungs- und Abschlussdienstes ausgedehnt werden, wenn während dieser Schicht eine Ruhezeit von insgesamt acht Stunden und vor und nach der

Schicht eine Ruhezeit von mindestens je elf Stunden gewährt werden. Dienstschichten dieser Art dürfen in der Woche höchstens zweimal verlangt werden.

§ 11

In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens 10 Sonntage dienstplanmäßig freie Tage sein. Ferner werden in jedem Kalenderjahr so viele bezahlte freie Tage gewährt, wie lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen.

§ 12

Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrundeliegende durchschnittliche Arbeitszeit ist zu vermerken. Er ist an geeigneter, allen beteiligten AN zugänglicher Stelle auszulegen. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind zu beachten.

§ 13

Wird ein AN an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so werden ihm zwei Stunden angerechnet, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit wird die Zeit der Dienstleistung angerechnet. Die Stundengarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem sich der AN am Arbeitsplatz zu melden hat.

Protokollerklärung:

Das Entgelt kann auch gem. § 10 Abs. 3 TV-N MV faktorisiert werden.

§ 14

Die Zahlung einer Fehlgeldentschädigung kann ggfls. durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung vereinbart werden. Entsprechendes gilt für das Entgelten (einschl. Vergütung der Auslagen) des AN bei Sonderfahrten.

Protokollerklärung zu §§ 2 und 4 der Anlage 3 zum TV-N M-V:

1. Betriebsnotwendige Fälle im Linienverkehr sind Fälle zur Vermeidung des Ausfalls/der Einschränkungen von Fahrdienstleistungen. Hierunter fallen:
 - Krankheitsbedingte Ausfälle
 - Vermeidung von Kurzdiensten an Wochenenden und in Ferienzeiten
 - Kurzfristig beauftragte Verkehrsleistungen
 - Ungeplante Dienstverlängerungen z.B. aufgrund von Unfällen, Verkehrsbehinderungen, Stau, Umleitungen.
2. Die Ausdehnung der Dienstschicht ist grundsätzlich auf den Tag des erstmaligen Auftretens des betriebsnotwendigen Ereignisses, längstens auf 24 Stunden, begrenzt.

Eine Ausnahme besteht, wenn das betriebsnotwendige Ereignis, insbesondere bei krankheitsbedingten Ausfällen, erst an einem Samstag, Sonn- oder Feiertag auftritt. In diesen Fällen kann der Linienverkehr auf bis zu 13 Stunden des nächsten Werktages ausgedehnt werden.

3. Mit Zustimmung der in betriebsnotwendigen Fällen eingesetzten Arbeitnehmer kann die Ausdehnung auf bis zu 13 Stunden auch an mehr als den in Ziffer 2. genannten Zeiträumen erfolgen.

**Muster-
Anwendungsvereinbarung (AWV)
zur Herbeiführung der betrieblichen Geltung des Sparten-
Tarifvertrages Nahverkehrsbetriebe MV (TV-N MV)**

Zwischen

dem _____ (Nahverkehrsunternehmen)

und

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. (KAV MV),

einerseits

sowie

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord,

andererseits

wird gemäß TV-N MV folgende

Anwendungsvereinbarung

abgeschlossen:

Präambel

Aufgrund der schwierigen Finanzsituation der kommunalen Anteilseigner bzw. Aufgabenträger sowie der sich abzeichnenden existenziellen Risiken für das Nahverkehrsunternehmen in Folge des sich verändernden Wettbewerbsrechtes der Europäischen Union verständigen sich die Tarifvertragsparteien und das Nahverkehrsunternehmen auf den Abschluss dieser Anwendungsvereinbarung.

Die Anwendungsvereinbarung dient der betrieblichen Inkraftsetzung des neuen Tarifrechts (TV-N MV), durch das die bisher geltenden tariflichen Regelungen und/oder entsprechenden betriebsbezogenen Regelungen abgelöst werden. Sie bezweckt, dem Betrieb über die Anwendung des „Spartentarifvertrages Nahverkehrsbetriebe Mecklenburg-Vorpommern (TV-N MV)“ Gelegenheit zu geben, im Rahmen eines Restrukturierungszeitraumes die Voraussetzungen für die

Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes herzustellen, um damit die Arbeitsplätze zu sichern und den Erhalt der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes zu gewährleisten.

§ 1

Betrieblicher Geltungsbereich des TV-N MV

Mit Inkraftsetzung der Anwendungsvereinbarung tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) des Nahverkehrsunternehmens, die am beschäftigt sind, sowie für die AN, die nach dem neu eingestellt werden, an die Stelle der bisher geltenden Tarifverträge, nämlich des

- a) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (Ost) (BMT-G-O) einschließlich der ihn ergänzenden Tarifverträge
- b) Bundes-Angestellten-Tarifvertrages (Ost) (BAT-O) einschließlich der ihn ergänzenden Tarifverträge
- c) Haustarifvertrages oder einer entsprechenden betriebsbezogenen Regelung

der Sparten-Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N MV vom ...) mit seinen eigenständigen oder abweichenden Regelungen.

Protokollerklärung:

Die Regelungstatbestände der Anwendungsvereinbarung sind abschließend von den Tarifvertragsparteien festgelegt; damit ist nicht ausgeschlossen, dass betriebliche Eigenheiten – insbesondere aus einer betrieblichen AWW- bei der Ausgestaltung der AWW vereinbart werden können.

§ 2

Neu -, Um- oder Ausgründung / Fremdvergabe

- (1) Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, während der Laufzeit dieser Anwendungsvereinbarung auf Neu -, Um- oder Ausgründungen mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts als dasjenige des TV-N MV zu verzichten. Gleiches gilt für Rechtsgeschäfte oder rechtsgeschäftsähnliche Handlungen, welche für die Beschäftigten die Rechtsfolgen des § 613a BGB auslösen. Insbesondere Unternehmenszusammenschlüsse und andere Organisationsänderungen sind dann zulässig, wenn sie zur Anwendung des TV-N MV oder eines anderen Verbandstarifvertrages des KAV MV/ der VKA führen.
- (2) Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, Verkehrsleistungen (Anmietquote) an Unternehmen, die nicht den TV-N MV anwenden, höchstens in einem Umfang von ... Prozentpunkten der Nutzwagenkilometer zu vergeben. Die Bezugsgrößen für die Obergrenze der Fremdvergabe sind die jeweils zu erbringenden Nutzwagenkilometer im Linienverkehr nach § 42 PBefG pro Jahr.

Eine Abweichung von dieser Anmietquote um maximal ... Prozentpunkte / ... Nutzwagenkilometer ist aus vertraglichen oder notwendigen betrieblichen Gründen befristet zulässig.

Verkehrsleistungen dürfen nur an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden.

- (3) Die Vergabe erfolgt nach Maßgabe der vergaberechtlichen Vorschriften und Richtlinien.

§ 3

Bekanntnis zum Unternehmen

Die Parteien dieser AWW erwarten, dass die kommunalen Eigentümer während der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung keine Eigentumsrechte an dem Nahverkehrsunternehmen veräußern mit dem Ziel, die Bindung an das Verbandstarifrecht des KAV MV zu lösen. Die Parteien dieser AWW erwarten vielmehr, dass sie das Nahverkehrsunternehmen bei seiner Bemühung um die Eigenwirtschaftlichkeit / Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.

§ 4

Restrukturierungsplan

Das Nahverkehrsunternehmen verpflichtet sich, einen Restrukturierungsplan aufzustellen, der alle Maßnahmen enthält, die neben der betrieblichen Einführung des neuen Tarifrechts ergriffen werden sollen, um die Eigenwirtschaftlichkeit zu erreichen (z.B. Kooperationen mit anderen Nahverkehrsunternehmen, Einnahmeverbesserungen).

§ 5

Regelungen bei Vertragsverstoß

- (1) Wird von den Vorschriften der §§ 2 oder 3 nachhaltig abgewichen, so sind die Regelungen des § 1 vom gleichen Tag an aufgehoben.
- (2) Sollten einzelne Bestandteile dieser AWW rechtsunwirksam sein, bleiben die anderen Bestandteile in Kraft. In diesem Fall verpflichten sich die Parteien, für den rechtsunwirksamen Teil eine Regelung zu finden, die dem Sinn dieser AWW entspricht. Scheitert die Heilung, tritt mit dem Ablauf des übernächsten Kalendermonats an die Stelle der rechtsunwirksamen Regelung das für kommunale Nahverkehrsunternehmen geltende Verbandstarifrecht.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Die Parteien der Anwendungsvereinbarung sind sich einig, dass nur ihnen das Recht zusteht, die Feststellung der nachhaltigen Abweichung gem. § 5 Abs. 1 zu betreiben.

§ 6 Mitteilungspflicht

Das Nahverkehrsunternehmen wird die Gewerkschaft ver.di, Landesbezirk S-H/M-V, einmal jährlich, spätestens zum 1. Juli, für das vorangegangene Kalenderjahr über den Anteil der Vergabe von Verkehrsleistungen bzw. eingetretene Veränderungen unterrichten.

§ 7 Sonstige Vereinbarungen

Hier sind besondere betriebsspezifische Regelungen für die Überleitung von Haustarifeingruppierungen zu den in der Überleitung aufgeführten Eingruppierungen und den entsprechenden Entgelten festzulegen. (Insbesondere § 21, § 22 TV-N M-V) (Zudem sind hier gegebenenfalls vorläufig für das jeweilige Unternehmen fortgeltende Regelungen aufzuführen.)

§ 8 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Diese AWW tritt am in Kraft.
- (2) Diese Anwendungsvereinbarung endet mit Ablauf des **31.12.2015**, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Parteien der AWW verpflichten sich, zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel der Anpassung an eingetretene veränderte Umstände, wenn ein Fall des § 2 Unterabs. 2 der AWW oder des § 21 Abs. 2 (b) TV-N MV vorliegt.

Ort, Datum

Unterschriften