Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe

(TV-N NW)

vom 25. Mai 2001

i.d.F. des 20. Änderungs-TV vom 3. Juni 2026

– gültig ab 1. September 2026 –

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW)

einerseits

und*)

andererseits

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

---

*) Dieser TV wurde abgeschlossen mit

–Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di-, Landesbezirk NRW

–dbb beamtenbund und tarifunion, Berlin

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Beschäftigungssicherung
§ 3 Arbeitsvertrag, Probezeit
§ 4 Allgemeine Pflichten
§ 4a Qualifizierung
§ 5 Betriebszugehörigkeit
§ 6 Eingruppierung, Zulagen für höherwertige Tätigkeit
§ 7 Entgelt
§ 8 Teilzeitbeschäftigung
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit
§ 9a Dienstkleidung und Mitnehmen von Betriebsmitteln (z.B. Wechsler oder Tablets)
§ 10 Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeitszeit
§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeitszeit
§ 12 Arbeitszeitkonto, Zeitbudgetkonto
§ 13 Erschwerniszuschläge
§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 15 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub
§ 15a Entlastungstage
§ 15b Antragsverfahren
§ 15c Verfall/Übertragung/Auszahlung/Verrechnung
§ 15d Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit am Entlastungstag
§ 15e Wechsel zwischen Arbeitgebern
§ 16 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung
§ 17 Jahressonderzahlung
§ 18 Besondere Zahlungen
§ 18a Alternative Anreize
§ 19 Zusatzversorgung
§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 21 Ausschlussfristen
§ 22 Anwendung weiterer Tarifverträge
§ 23 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst
§ 24 Überleitungsregelungen
§ 24a Überleitung aus der Entgeltgruppe 5a in die Entgeltgruppe 5
§ 24b Höhergruppierung auf Antrag
§ 25 Übergangsregelungen
§ 26 Inkrafttreten

Anlage 1 Entgeltordnung gem. § 6 Abs. 1 TV-N NW
Anlage 2 Monatsentgelttabelle gem. § 7 Abs. 1 TV-N NW
Anlage 3 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst gem. § 23 TV-N NW
Anlage 4 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer/innen im Schienenpersonennahverkehr

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt in Nordrhein-Westfalen für Arbeitnehmer (AN) in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglieder des KAV NW sind. Die Bezeichnung „AN“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

Protokollerklärungen zu § 1 Abs. 1:

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

2. Reicht das Bedienungsgebiet eines Nahverkehrs-unternehmens über die Grenzen Nordrhein-Westfalens hinaus (sog. ausbrechende Verkehre), so ist dieser Tarifvertrag auf das gesamte Bedienungsgebiet anzuwenden, wenn sich der Betriebshof, von dem aus dieses Bedienungsgebiet versorgt wird, im Lande Nordrhein-Westfalen befindet. Von dieser Regelung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden.

(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 für Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,

b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,

c) Arbeitnehmer, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden.

Protokollerklärung zu § 1 Abs. 2:

1. § 7 Abs. 2 Satz 2 gilt auch für Auszubildende, Volontäre und Praktikanten.

2. Für Auszubildende wird der gemäß § 9 Abs. 2 TVAöD-BBiG zustehende Urlaubsanspruch ab dem Kalenderjahr 2027 um einen Tag erhöht. Entsprechendes gilt für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TVPöD sowie für Studierende nach dem TVSöD.

(3) Ein Betriebsübergang mit der Rechtsfolge, dass für AN, für welche der TV–N NW gilt, wegen der Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB der TV Anmietverkehr zur Anwendung kommt, ist ausgeschlossen.

(4) Die Anlagen 1 bis 4 sind Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 2
Beschäftigungssicherung

Gegenüber AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bei einem Mitglied des KAV NW unbefristet beschäftigt sind, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 31. Dezember 2009 (gesicherte Restrukturierungsphase) ausgeschlossen.

Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber AN im Sinne des Unterabs. 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 Unterabs. 1 erfasste Mitglied des KAV NW zu Maßnahmen greifen muss, die es zur Anzeige gem. § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, AN, 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 des 4. Kapitels 8. Abschnitt 2. Unterabschnitt 3. und 4. Titel SGB III gestanden hätten.

§ 3
Arbeitsvertrag, Probezeit

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

Protokollerklärung zu § 3 Abs. 1 Satz 2:

Die erforderliche Schriftlichkeit bedeutet keine bestimmte Beurkundungsform.

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

Fassung des § 4 TV-N NW bis zum 31.12.2026:

§ 4
Allgemeine Pflichten

(1) Der AN 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 Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des AN oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

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

Fassung des § 4 TV-N NW ab dem 01.01.2027:

§ 4
Allgemeine Pflichten

(1) Der AN 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 Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des AN oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, den AN durch den Betriebsarzt oder einen 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) [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.

Protokollerklärung zu Abs 4:

[1]Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. [2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 4:

Durch die Personalgestellung soll die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit im kommunalen Bereich erleichtert werden.

§ 4a
Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Nahverkehrsunternehmen, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertrags-parteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Arbeitnehmer kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungs-rechte werden dadurch nicht berührt.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegs-qualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Arbeitnehmern schriftlich bestätigt.

(4) Arbeitnehmer haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d) - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Ein Eigenbeitrag der Arbeitnehmer kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Arbeitnehmer mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5
Betriebszugehörigkeit

(1) Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Der Wechsel in einen anderen Konzernbetrieb ist für die Betriebszugehörigkeit unschädlich.

(2) Wird ein für mindestens 1 Jahr befristet eingestellter AN innerhalb von 6 Monaten nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages vom selben Arbeitgeber unbefristet eingestellt, rechnet die in dem befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit zur Betriebszugehörigkeit.

§ 6
Eingruppierung, Zulagen für höherwertige Tätigkeit

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

Niederschriftserklärungen vom 25. Juni 2001:

Zu § 6 Abs. 1:

– *Bei Teiltätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, soll auf der Grundlage der nachfolgenden Beispiele verfahren werden:*

Beispiel 1:

Auszuübende Teiltätigkeiten

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	25
7	45
6	30

Die 25% der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen (25% + 45% = 70%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 7 eingruppiert.

Beispiel 2:

Auszuübende Teiltätigkeiten

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	20
7	20
6	20
5	20
4	20

Die 20% der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen (20% + 20% = 40%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit noch nicht erreicht. Diese 40% Teiltätigkeiten werden wiederum der nächstniedrigeren EGr. 6 zugerechnet (40% + 20% = 60%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 6 eingruppiert.

Beispiel 3:

Auszuübende Teiltätigkeiten

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	35
7	15
6	20
5	30

Die 35% der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen (35% + 15% = 50%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 7 eingruppiert.

– *Aus Anlass der betrieblichen Einführung des TV-N NW wird keine **Neubewertung** von Tätigkeiten für die vorhandenen Arbeitnehmer stattfinden.*

– *Die TVP sind sich einig, dass es bei der Festlegung und Zuordnung von Beispielen zu den Oberbegriffen der Entgeltgruppen nicht zu Kostensteigerungen kommen darf.*

(2) [gestrichen]

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 2 (für Fallgestaltungen vor dem 1. Januar 2024):

1. *Neueingestelltes Fahrpersonal im Sinne des Abs. 2 wird in den ersten 6 Monaten seiner Beschäftigung in die Entgeltgruppe 4 Stufe 1 eingruppiert. Diese Zeit wird auf die anschließende 3-jährige Zugehörigkeit zur Stufe 1 der Entgeltgruppe 5 nicht angerechnet.*

2. *Die wiederholte Einreihung in die Entgeltgruppe 4 Stufe 1 infolge mehrfacher Befristung von Arbeitsverhältnissen oder der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist dann unzulässig, wenn dadurch insgesamt der Zeitraum von 6 Monaten überschritten wird.*

(3) Jede Entgeltgruppe ist – abgesehen von der Entgeltgruppe 1 – in sechs Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der AN die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 5) nachfolgenden Zeiten:

Stufe 2 nach drei Jahren in Stufe 1,

Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,

Stufe 6 nach vier Jahren in Stufe 5.

Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. Für Beschwerdefälle ist die betriebliche Kommission (§ 7 Abs. 5 mit dem entsprechenden Verfahren) zuständig.

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3:

Die Verkürzung oder Verlängerung der Zeit der Stufenzugehörigkeit darf nicht aufgrund von sog. Regelbeurteilungssystemen erfolgen.

(4) Wird einem AN 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 AN zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

(5) Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter erhalten für die Tätigkeit als solche eine monatliche, widerrufliche Zulage in Höhe von 10 v.H. des Monatsentgelts (§ 7 Abs. 1) der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Diese Regelung gilt nicht für AN, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist.

Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter sind AN, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Anordnung ist jederzeit widerruflich.

<u>Niederschriftserklärungen vom 25. Juni 2001:</u>

Zu § 6 Abs. 5:

Vorarbeiter im Sinne des § 4 Abs. 2 BZT-G/NRW stehen den Vorhandwerkern/-Gruppenführern/Teamleitern im Sinne des § 6 Abs. 5 TV-N NW gleich.

§ 7
Entgelt

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

(2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des AN ist der Kalendermonat. Jede Zahlung erfolgt zum 16. des laufenden Monats auf ein von dem AN eingerichtetes Girokonto im Inland.

(3) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Wochenfeiertagen und nach § 12 Abs. 3 Buchst. f), § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1, §§ 15a bis 15e und § 16 sowie für die Jahressonderzahlung nach § 17 Abs. 1 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte (§ 7 Absätze 5, 6 und 7), Zuwendung, Sonderzahlung (§ 17), besondere Zahlungen (§ 18 Abs. 1) und Abgeltung von Zeitguthaben.

Niederschriftserklärung zu § 7 Abs. 3 (6. ÄndgTV vom 24. August 2009):

Die Tarifvertragsparteien stimmen in folgender Anwendungsfrage überein und erklären zur Niederschrift:

Abweichend von Abs. 3 Satz 2 wird das für nichtdienstplanmäßige Mehrarbeit gezahlte Arbeitsentgelt dann in die Bemessungsgrundlage nach Abs. 3 Satz 1 einbezogen, wenn im Bemessungszeitraum nach Abs. 3 Satz 1 in wesentlichem Umfang Mehrarbeit geleistet wurde. Wesentlich ist ein Umfang von Mehrarbeit im Sinne von Satz 1, wenn die durchschnittliche monatliche Mehrarbeit 20 Prozent der individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit überschreitet. Für die Berechnung der individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit ist die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mit 4,348 zu multiplizieren. Im Falle der Überschreitung der Wesentlichkeitsgrenze nach Satz 2 im Bemessungszeitraum nach Abs. 3 Satz 1 ist die tatsächlich geleistete Mehrarbeit bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung insgesamt zu berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien stellen ausdrücklich klar, dass diese Niederschriftserklärung bezogen auf Mehrarbeitsstunden keine Rückschlüsse auf die Behandlung von Überstunden zulässt. Bezogen auf Überstunden verbleibt es bei der Regelung in Abs. 3 Satz 2.

(4) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.

(5) An AN, 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 vereinbarendem 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 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.

(6) AN, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Leistungsprämien können auch an Gruppen von AN gewährt werden. Absatz 5 Sätze 3 bis 6 gilt entsprechend.

(7) Das für Leistungsentgelt zur Verfügung zu stellende Pflichtbudget beträgt

- ab 1. Januar 2010 0,25 v.H.,
- ab 1. Januar 2011 0,50 v.H.,
- ab 1. Januar 2012 0,75 v.H. und
- ab 1. Januar 2013 1,00 v.H.

Die weitere Steigerung des Pflichtbudgets entspricht dem Steigerungsprozentsatz in § 18 Abs. 3 TVöD–V.

Für die Budgetberechnung (ständige Monatsentgelte des Vorjahres) gelten § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD–V und die Protokollerklärung hierzu entsprechend.

Das Leistungsentgelt ist zweckentsprechend nach Maßgabe der Absätze 5 und 6 zu verwenden. Für die Verwendung des Pflichtbudgets sind im jeweiligen betrieblichen System Prämienklassen nach Entgeltgruppen oder/ und Organisationsbereichen vorzusehen. Beim Einsatz der systematischen Leistungsbewertung anstelle oder neben der Zielvereinbarung sind subjektive, ausschließlich in der Person liegende Kriterien auszuschließen. Es besteht die grundsätzliche Verpflichtung zu jährlicher Ausschüttung der Leistungsentgelte (Pflichtbudget). Ein Vortrag von Resten auf das folgende Wirtschaftsjahr ist ausnahmsweise möglich, wenn die Leistungsfeststellung keine 100%-ige Ausschüttung des Pflichtvolumens zulassen sollte. Die Sicherung von evtl. vorgetragenen Resten für den Verwendungszweck ist ebenfalls in der Betriebsvereinbarung nach Abs. 5 Satz 3 verbindlich zu regeln.

Die Betriebsparteien können abweichend von den vorstehenden Sätzen 1 bis 9 vereinbaren, dass ihr Leistungsentgeltpflichtbudget ganz oder teilweise zur Aufstockung des Volumens nach § 17 Abs. 3 (Anwesenheitsbezug) verwendet wird; nicht ausgekehrte Teile des Pflichtbudgets werden auf das folgende Kalenderjahr übertragen. Den Betriebsparteien bleibt unbenommen, das Leistungsentgeltpflichtbudget mit anderen Formen der leistungsbezogenen Bezahlung im Unternehmen zu verknüpfen. Kommt bis zum Ende des zu bewertenden Kalenderjahres keine Betriebsvereinbarung zu Stande und ruft keine der beiden Betriebsparteien die

Einigungsstelle an, wird das nicht verwendete Pflichtbudget auf das folgende Kalenderjahr übertragen.

In diesem Fall werden die Parteien des TV-N NW im ersten Kalendervierteljahr des Folgejahres auf Antrag einer Betriebspartei eine Regelung anstelle der betrieblichen Einigung treffen. Dieses gilt nicht, wenn die andere Betriebspartei - noch vor Beendigung des Verfahrens der Tarifvertragsparteien - die Einigungsstelle anruft.

Leistungsentgelte, die aus dem Pflichtbudget gezahlt werden, sind zusatz-versorgungspflichtig.

Protokollerklärung zu § 7 Abs. 7:

Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien.

Niederschriftserklärungen zu § 7 Abs. 7:

1. *Bisherige betriebliche Regelungen nach den Absätzen 5 und 6 bleiben unberührt.*

2. *Sofern betrieblich Leistungszuschläge nach § 25 Abschnitt I Nr. 2 TV–N NW i.V.m. § 4 Abs. 4 BZT–G/NRW weiter gezahlt werden, empfehlen die Tarifvertragsparteien eine Umgestaltung entsprechend § 4 Teil A TVöD–NRW.*

3. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z.B. bei der Umsetzung von gesetzlichen oder Planungs- Vorgaben (etwa Nahverkehrsplan), Grundsatzentscheidungen der Unternehmensführung. Wer sich der Leistungsfeststellung oder Bewertung nach der Protokollerklärung zu § 7 Abs. 7 stellt, kann eine Leistungsprämie erhalten.*

(8) Die nach den Absätzen 5 und 6 gewährten leistungsbezogenen Entgelte sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 8
Teilzeitbeschäftigung

(1) Wünscht der vollbeschäftigte AN Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1:

Mit vollbeschäftigten AN soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 9) vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahren zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

§ 8 Absatz 1 gilt sinngemäß auch für AN, die einen Antrag auf Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgeltes stellen.

Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:

Zu § 8 Abs. 1:
Wünscht der nichtvollbeschäftigte AN eine weitere Reduzierung seiner Arbeitszeit, so gilt die Regelung entsprechend.

(2) Bei nichtvollbeschäftigten AN sind die Leistungen nach § 7 Abs. 1 und § 18 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten AN zu bemessen.

§ 9
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, ab dem 1. Juli 2027 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich und ab dem 1. Juli 2028 durchschnittlich 38,0 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei AN, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 1:

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

(2) In dringenden betrieblichen Fällen (z.B. Störungen, Revisionen, außergewöhnlichen Reparaturen) bzw. außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von Großer-eignissen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(3) Der AN ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(4) Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher zuschlagsfreier Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich jeweils bis zum Ende von 8 Kalenderwochen nach dem Zeitpunkt ihres Entstehens auszugleichen. Die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden werden im Verhältnis 1:1,3 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder im Verhältnis 1:1,2 bezahlt. Der AN trifft seine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 Satz 2.

(5) Durch Betriebsvereinbarung 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 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 4 und 5:

Vorhandene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

(6) Absätze 4 und 5 gelten nur alternativ, nicht für Schicht- und Wechselschichtarbeit und nicht für den Fahrdienst.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 6:

Werden im Fahrdienst neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, die dem einzelnen AN eine Dispositionsfreiheit in der Arbeitszeitgestaltung einräumen, wie sie in den Absätzen 4 und 5 vorgesehen ist, so ist eine Anwendung der Absätze 4 bzw. 5 durch Betriebsvereinbarung zulässig.

(7) Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 4 und 5) möglich. Solche dürfen durch Dienst-/ Betriebsvereinbarung keine Regelungen enthalten, die aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Abweichungen gemäß der §§ 7 Abs. 1 und 2, 12 ArbZG gestatten. In gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgeber und Beschäftigten soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 10 Abs. 9) Gebrauch gemacht wird. Soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 12) eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.

(8) Beschäftigte und Arbeitgeber können nach Ende der Probezeit beiderseits freiwillig befristet die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42

Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) vereinbaren. Die Erhöhung ist zu befristen und kann bis zu 18 Monate betragen. Verlängerungen sind einvernehmlich möglich und zu befristen. Die Verlängerung kann jeweils bis zu 18 Monate betragen.

Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1.

Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Näheres kann durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarungen geregelt werden.

Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit erhalten das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 entspricht, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Für Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen (Erhöhungsstunden), erhalten Beschäftigte einen Zuschlag

in den Entgeltgruppen 1 bis 9	in Höhe von 25 Prozent und
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	in Höhe von 10 Prozent

des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Erhöhungsstunden sind keine Überstunden im Sinne von §10 Abs. 9.

§ 9a
Dienstkleidung und Mitnehmen von Betriebsmitteln (z.B. Wechsler oder Tablets)

(1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, nach Abschluss der Tarifverhandlungen zur Umsetzung der Ergebnisse aus der Tarifrunde 2020 für den Bereich des TV-N NW die Frage einer Tarifregelung zum Thema „Tragen und Anlegen einer Dienstkleidung und Mitnehmen von Betriebsmitteln (z.B. Wechsler oder Tablets)“ mit dem Ziel einer Regelung im TV-N NW zu erörtern.

(2) Gleichzeitig verständigen sich die Tarifvertragsparteien darauf, dass, soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, AN am 24.12.2021 und 24.12.2022 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 7 Abs. 3 TV-N NW von der Arbeit freigestellt werden. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

§ 10
Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeitszeit

(1) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.

(2) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.

(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr.

(4) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der AN 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.

(5) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Protokollerklärung zu § 10 Abs. 5:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.

(6) Rufbereitschaft leistet der AN, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft liegt auch dann vor, wenn der AN über einen Europieper oder ein vergleichbares technisches Hilfsmittel erreichbar ist, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

(7) Bereitschaftsdienst leistet der AN, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der nichtvollbeschäftigte AN über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 9 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 (§ 9 Abs. 1 Satz 1 ggfls. in Verbindung mit § 9 Abs. 4) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Wird nach § 9 Abs. 4 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet worden sind. Wird

nach § 9 Abs. 5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden.

Keine Überstunden sind Leistungsverschiebungen. Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienst-planmäßigen Arbeitszeit. Leistungsverschiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig. Sie sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden. Über die Ausnahmefälle ist mit dem Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.

Die Nachleistung eines ausgefallenen Dienstes ist bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats vorzusehen, andernfalls kann eine Nachleistung nicht gefordert werden, es sei denn, dass die Nachleistung aus Gründen, die der AN zu vertreten hat, nicht bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats erfolgen kann.

§ 11
Ausgleich für Sonderformen der Arbeitszeit

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

a)	Überstunden		30 v.H.,
b)	Nachtarbeit		25 v.H.,
c)	Sonntagsarbeit	bis zum 31.12.2026:	25 v.H.,
		ab dem 01.01.2027:	30 v.H.,
d)	Feiertagsarbeit		135 v.H.,
e)	Arbeit nach 13.00 Uhr am Tag vor Ostersonntag, Pfingstsonntag, am 24. und am 31. Dezember		40 v.H.,
f)	Arbeit an Samstagen zwischen 13.00 Uhr und 21.00 Uhr		20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der individuellen Stufe seiner Entgeltgruppe, mindestens aber der Stufe 4. 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 entsprechend dem jeweiligen Vom-Hundert-Satz einer Stunde in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) zugeführt werden.*)

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a):

Das „Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung“ (Abs. 1 Satz 1) bemisst sich für Überstunden aus der individuellen Stufe, mindestens aber der Stufe 4.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 9 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der AN je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts seiner Entgeltgruppe und Stufe.

(3) 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 außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 10 Abs. 6 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 10 Abs. 6 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

<u>Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:</u>
zu § 11 Abs. 3:
Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

---

*) § 11 wurde ab 1. Januar 2012 wie folgt geändert:
„In Absatz 1 Satz 4 wurden die Wörter „im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt“ durch die Wörter „entsprechend dem jeweiligen Vom-Hundert-Satz einer Stunde in Zeit umgewandelt“ ersetzt.
<u>Niederschriftserklärung hierzu:</u>
Die Gewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW, wird in dem vor dem BAG anhängigen Verfahren gegen die Stadtwerke Solingen betreffend die bisherige Fassung des § 11 Abs. 1 Satz 4 auf den Kläger einwirken, damit dieser seine Revision zurücknimmt.“

Beispiel:

Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15.00 Uhr und endet sie am Montag um 7.00 Uhr, so erhält der AN folgende Pauschalen: 2 Stundenentgelte für Freitag, je 3 Stundenentgelte für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag (weil die Rufbereitschaft an diesem Tag vor 15.00 Uhr endet). Der AN erhält somit 8 Stundenentgelte.

(4) Bereitschaftsdienst wird in der Regel mit 50 v.H. entgolten.

(5) Der AN, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine monatliche Wechselschichtzulage in Höhe von

- 212,59 Euro bis zum 30. April 2026,
- 233,85 Euro ab dem 1. Mai 2026.

Der AN, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält pro Stunde eine Wechselschichtzulage in Höhe von

- 1,23 Euro bis zum 30. April 2026,
- 1,35 Euro ab dem 1. Mai 2026.

(6) Der AN, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb kein ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil nach dem Schichtplan

aa) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) der AN durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,

c) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Die monatliche Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- Buchst. a 163,40 Euro bis zum 30. April 2026,
  179,74 Euro ab dem 1. Mai 2026,
- Buchst. b 134,26 Euro bis zum 30. April 2026,
  147,69 Euro ab dem 1. Mai 2026,
- Buchst. c 111,64 Euro bis zum 30. April 2026,
  122,80 Euro ab dem 1. Mai 2026.

Der AN, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält pro Stunde eine Schichtzulage in den Fällen des

- Buchst. a 0,96 Euro bis zum 30. April 2026,
  1,06 Euro ab dem 1. Mai 2026,
- Buchst. b 0,78 Euro bis zum 30. April 2026,
  0,86 Euro ab dem 1. Mai 2026,
- Buchst. c 0,68 Euro bis zum 30. April 2026,
  0,75 Euro ab dem 1. Mai 2026.

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 6 Buchst. b und c:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden.

(7) Die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach Absatz 5 und 6 verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 1 der Anlage A zum TVöD-V verändert.

(8) Die Absätze 5 bis 7 gelten nicht für AN, die im Fahrdienst beschäftigt sind.

§ 12
Arbeitszeitkonto, Zeitbudgetkonto

(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 (§ 9 Abs. 4) oder in einer Rahmenzeit (§ 9 Abs. 5) erbringen, wird parallel ein Zeitbudgetkonto geführt.

(2) Auf das Arbeitszeitkonto gem. Abs. 1 Satz 1 können Zeiten, die bei der Anwendung des nach § 9 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes oder des Zeitraumes nach § 9 Abs. 4 Satz 2 als Zeitguthaben bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten gem. § 11 Abs. 1 sowie im Verhältnis 1:1 in Zeit faktorisierte Entgelte nach § 11 Abs. 1 Unterabs. 2, Rufbereitschaftsentgelte nach § 11 Abs. 3 sowie Bereitschaftsdienst-entgelte nach § 11 Abs. 4 gebucht werden. Der AN entscheidet sich schriftlich jeweils vor Eintritt in ein neues Kalenderjahr / Wirtschaftsjahr, welche der in Satz 1 genannten Zeiten im folgenden Jahr auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Niederschriftserklärungen vom 25. Juni 2001:
Zu § 12 Abs. 2:

Eine Buchung von in Zeit umgewandelten Entgeltbestandteilen auf das Arbeitszeitkonto führt dazu, dass sie bei der Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 7 Abs. 3 nicht berücksichtigt werden.

(3) Bei der Einrichtung des Arbeitszeitkontos sind in der Betriebsvereinbarung Regelungen unter Einhaltung folgender Grundsätze zu treffen:

a) Das höchstmögliche Zeitguthaben darf 120 Stunden nicht überschreiten. Nicht vollbeschäftigte AN erhalten ein einvernehmlich angepasstes Arbeitszeitkonto. Überschreitet das Zeitguthaben einen Schwellenwert von 80 Stunden, sind Rückführungsschritte nach Abs. 4 Unterabs. 2 verpflichtend zu vereinbaren, die eine Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens vermeiden. Eine kurzzeitige Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens ist übergangsweise zulässig. Kommt die Rückführung nicht zustande, ist der AN im Falle der Überschreibung des höchstzulässigen Zeitguthabens unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 5 Werktagen so lange von der Arbeit freistellen, bis sein Zeitguthaben unter einen Schwellenwert von max. 80 Stunden zurückgeführt ist.

b) Beim Ausgleich des Zeitguthabens sind die Grundsätze des § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden. Der Ausgleich von Zeitguthaben im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung ist möglich.

c) Bei einem aus dringenden betrieblichen Gründen notwendigen kurzfristigen Widerruf eines bereits genehmigten Zeitausgleiches werden dem Arbeitszeitkonto 10% des widerrufenen Zeitausgleiches gutgeschrieben. Dieses gilt nicht für den Fall des Buchst. a) Satz 5.

d) Während des Zeitausgleiches wird ein Arbeitstag, der durch den Freizeitausgleich ausgefallen ist, mit der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, beim Fehlen eines Dienstplanes mit dem nach Anwendung des § 87 Abs.1 Nr. 2, 2. Halbsatz Betriebsverfassungsgesetz durchschnittlich entfallenden Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet und mit dem Zeitguthaben verrechnet. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Abs. 1 Satz 1) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

e) Der AN ist ebenso wie der zuständige Vorgesetzte grundsätzlich monatlich über den Stand seines Arbeitszeitkontos zu unterrichten.

f) Für die Dauer des Freizeitausgleiches wird das Entgelt gemäß § 7 Abs. 3 weitergezahlt.

g) Das gesammelte Zeitguthaben ist spätestens bis zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist dies nicht möglich, wird der finanzielle Gegenwert gem. § 11 Abs. 2 ausgeglichen.

(4) Das über den Ausgleichszeitraum nach § 9 Abs. 1 Satz 2 parallel laufende Zeitbudgetkonto darf höchstens mit einer Zeitschuld von 10 Stunden bzw. mit einem Zeitguthaben bis zu 52 Stunden geführt werden. Das Zeitbudgetkonto soll grundsätzlich am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 9 Abs. 1 Satz 2 ausgeglichen sein. Restguthaben

unterliegen Abs. 2 Satz 1. Für Zeitausgleiche vom Zeitbudgetkonto gilt Abs. 3 Buchst. d Satz 2 nicht.

Für das Zeitbudgetkonto – ebenso wie für das Arbeitszeitkonto – sind durch Betriebsvereinbarung Schwellenwerte für Zeitguthaben zu definieren, bei deren Erreichung der unmittelbare Vorgesetzte und, falls dies zu keiner Änderung führt, der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrates auf den Ausgleich hinzuwirken haben (Ampelfunktion).

(5) Mit Zustimmung des Betriebsrates ist abweichend von der in Abs. 3 Buchst. a genannten Höchstgrenze die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos zulässig. In diesem Fall sind die Betriebsparteien verpflichtet, eine Insolvenzschutzregelung zu treffen.

Niederschriftserklärungen vom 25. Juni 2001:
Zu § 12 Abs. 5:
Ein Langzeitkonto gem. § 12 Abs. 5 soll insbesondere dazu dienen, eine längere Beurlaubung mit in der Regel mindestens 6 Monaten oder einen gleitenden Übergang in eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (u.a. durch Verkürzung der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses) zu ermöglichen.

(6) Auf betrieblicher Ebene kann ab dem 1. Juli 2025 die Einrichtung eines Langzeitkontos gemäß den Maßgaben nach Satz 3 ff. für die Beschäftigten vereinbart werden. Soweit die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos im Sinne des Absatzes 5 bereits besteht, genießt dieses in seiner bisherigen Form Bestandsschutz.

Ein in ein Langzeitkonto im Sinne des Satzes 1 eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,
- Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Berufsunfähigkeit, Tod,
- Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
- Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- Entgelt in der Freistellungsphase,
- Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.

Protokollerklärungen:
1. *Vorhandene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.*
2. *Die Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto führt zu keiner Reduzierung des Urlaubsanspruches (§ 15).*

3. Die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos nach den Absätzen 5 und 6 gilt nur alternativ.

§ 13
Erschwerniszuschläge

(1) Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

a) mit besonderer Gefährdung,

b) mit extremer, nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelästigung oder

d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus § 5 TVöD–NRW Teil A i.V.m. dem Anhang zu § 5 TVöD–NRW Teil A.

Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:
Zu § 13 Abs. 4:
*Aus Anlass der Einführung dieses Tarifvertrages sollen keine Veränderungen von pauschalierten Erschwerniszuschlägen erfolgen. Auch unter der Geltung des TV-N NW ist die Pauschalierung von einschl. Erschwerniszus*chlägen zulässig.

§ 14
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein AN durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 7 Abs. 3) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der AN infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

– er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

– seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der AN, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 5) 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 Nettokrankengeld und dem nach Absatz 1 Satz 1 fortgezahlten Nettoarbeitsentgelt. Er wird längstens bis zum Ende der 39. 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 Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige AN zugrunde zu legen.

Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:
Zu § 14 Abs. 2:
Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.

(3) Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Abs. 1) und der Krankengeldzuschuss (Abs. 2 Satz 1) längstens für die Dauer von 39 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der AN im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch.

(4) Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt gewährt worden ist, zu dem der AN eine Rente aufgrund eigener Versicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI) aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gilt als Vorschuss auf die zustehenden Renten; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert der AN schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlte Krankengeldzuschuss in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

§ 15
Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

(1) Der AN hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 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.

(2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des AN 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 nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht bzw. vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

(4) Der ständige Wechselschicht-AN sowie der ständige Schicht-AN, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschicht-AN ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftagewoche	**bei der Sechstagewoche**	**im Urlaubsjahr**
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

Für den ständigen Wechselschicht- bzw. den ständigen Schicht-AN im Sinne des Satzes 1, der vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und entsprechend ununterbrochen weiterbeschäftigt wird, und der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Satz 5 entstanden ist, das 20. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. Soweit am 31. März 2010 vorhandene AN nach dem bis dahin geltenden Recht einen weitergehenden Anspruch auf Zusatzurlaub hatten, verbleibt es dabei.

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

Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht- oder Schichtarbeit zustehen.

Protokollerklärung zu § 15 Abs. 4 Unterabs. 2:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(5) Abs. 4 gilt nicht für den Fahrdienst.

(6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der AN als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.

(7) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 7 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 15a
Entlastungstage

(1) Beschäftigte haben zur Entlastung und Regeneration Anspruch auf Entlastungstage unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 7 Abs. 3.

(2) Für die Beschäftigten werden im Kalenderjahr 2024 zwei Entlastungstage gewährt, diese fallen im Kalenderjahr 2024 auf den 24. Dezember und den 31. Dezember 2024. Ab dem Jahr 2025 sind die Entlastungstage nicht an diese Daten gebunden.

Hat der/die Beschäftigte an Entlastungstagen dienstplanmäßig frei, ist ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Kalendermonaten zu gewähren.

(3) In Fällen in denen sich die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt, vermindert oder erhöht sich der Anspruch auf Entlastungstage entsprechend. Der Anspruch wird wie folgt ermittelt:
Anzahl der Entlastungstage dividiert durch fünf (Regelarbeits-)Tage multipliziert mit der Anzahl der individuell geleisteten Arbeitstage in einer Woche.
Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Entlastungstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Entlastungstage entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung der Entlastungstage ein Bruchteil, der mindestens einen halben Entlastungstag ergibt, wird auf volle Entlastungstage aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Entlastungstag bleiben unberücksichtigt.

Ein bereits entstandener Anspruch auf Entlastungstage bleibt für das maßgebliche Kalenderjahr bestehen, wenn diese im Zeitpunkt der Veränderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten/dem Beschäftigten bereits beantragt und vom Arbeitgeber gewährt wurde.

(4) Im Falle der unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit in verschiedenen Kalenderwochen wird der Anspruch auf Entlastungstage auf Basis des vorangegangenen Kalenderjahrs festgelegt.

Verbleibt bei der Berechnung der Entlastungstage ein Bruchteil, der mindestens einen halben Entlastungstag ergibt, wird auf volle Entlastungstage aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Entlastungstag bleiben unberücksichtigt.

(5) Der Anspruch aus Absatz 2 erweitert sich für die nachfolgend in Buchstaben a) bis d) aufgeführten Beschäftigte ab dem Kalenderjahr 2025 um einen Tag und ab dem Kalenderjahr 2026 um einen weiteren Tag.

Die über den Anspruch nach Absatz 2 hinausgehenden weiteren Tage werden für nachfolgende Beschäftigte gewährt:

a) Beschäftigte im Fahrdienst oder
b) Beschäftigte in ständiger Wechsel-/Schichtarbeit oder
c) Beschäftigte im Kundenkontakt oder in der Produktion,
dies sind:
   - Beschäftigte mit externem Kundenkontakt im Sinne des Dienstleistungsauftrages,
   - Verkehrsmeister und Beschäftigte mit entsprechender Tätigkeit,
   - Gewerblich technische Beschäftigte in den Werkstätten,
   - Disponenten im Fahrdienst,
   - Teamleiter im Fahrdienst,
   - Dienst- und Umlaufplaner oder
d) Beschäftigte, die nicht unter die Buchstaben a) bis c) fallen und die einen Schwellenwert im Falle eines Arbeitszeitkontos gemäß § 12 Abs. 3 Buchstabe a) Satz 2 von durchgehend mehr als 80 Stunden über einen Zeitraum von zwei Monaten oder im Falle eines Zeitbudgetkontos gemäß § 12 Abs. 4 Satz 1 einen Schwellenwert von durchgehend mehr als 52 Plusstunden über einen Zeitraum von sechs Monaten überschreiten. Im Falle bestehender Betriebsvereinbarungen gelten die dort ggf. abweichend festgelegten Schwellenwerte als anspruchsauslösend.

   Der Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen zur möglichen Erweiterung der Regelungen zu den Entlastungstagen nach Buchstaben c) und d) ist zulässig. Die Höchstzahl der Entlastungstage gemäß Absatz 2 und Absatz 5 wird dadurch nicht überschritten.

Protokollerklärungen zu § 15a Abs. 5

Ausgeschlossen sind im Falle der Werkstatttätigkeit Beschäftigte mit verwaltenden Tätigkeiten außerhalb der handwerklichen Werkstatttätigkeit. Bei Mischtätigkeiten gilt in allen Fallkonstellationen die Regelung des § 6 Abs. 1.

Die Regelungen der Absätze 2 bis 5 bestimmen Höchstwerte für Entlastungstage, so dass sich die Zahl an Entlastungstagen nicht erhöht, sollten die Beschäftigten unter mehrere der Buchstaben oder Aufzählungspunkte zu subsumieren sein.

(6) Bezüglich des ab 2025 sowie des ab 2026 hinzutretenden weiteren Entlastungstags gelten Absätze 3 und 4 entsprechend.

(7) Erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Entlastungstage durch einen Wechsel in der Funktion des Beschäftigten beim gleichen Arbeitgeber, wodurch erstmalig Anspruch auf weitere Entlastungstage nach Absatz 5 entstehen oder rechnerisch Entlastungstage wegfallen, gelten ab dem Zeitpunkt des Wechsels die für die neue Funktion maßgeblichen Vorgaben.

Ein bereits entstandener Anspruch auf weitere Entlastungstage bleibt für das maßgebliche Kalenderjahr bestehen, wenn dieser im Zeitpunkt des Wechsels von der Beschäftigten/dem Beschäftigten bereits beantragt und vom Arbeitgeber gewährt wurde.

Protokollerklärung zu § 15a (insgesamt):

Der Anspruch auf Entlastungstage vermindert sich um die Hälfte der nach Absätze 2 und 5 zustehenden Entlastungstage, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 7 Abs. 3 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 14 Abs. 2), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

§ 15b
Antragsverfahren

(1) Bei der Festlegung der Lage der Entlastungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

(2) Der/Die Beschäftigte hat den/die Entlastungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Entlastungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. Für den Fall der Nichtgewährung sollen Arbeitgeber und Beschäftigte/r innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ablehnung einen Ersatztermin vereinbaren.

(3) Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von Absatz 2 auch eine kurzfristige Gewährung von Entlastungstagen möglich.

(4) Beantragte und gewährte Entlastungstage können nachträglich nur einvernehmlich im Datum der vorgesehenen Freistellung abgeändert werden.

§ 15c
Verfall/Übertragung/Auszahlung/Verrechnung

(1) Beschäftigten zustehende Entlastungstage können allein für das Kalenderjahr beantragt und gewährt werden, in dem diese entstanden sind. Wurden Entlastungstage durch Beschäftigte nicht gemäß § 15b Abs. 2 beantragt, verfallen diese zum Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres.

(2) Wurde die Gewährung gemäß § 15b Abs. 2 beantragter Entlastungstage durch den Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Belange im laufenden Kalenderjahr abgelehnt, können diese auf Antrag des/der Beschäftigten bis zum 31. Mai des Folgejahres übertragen werden.

(3) War die Gewährung von Entlastungstagen wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten im Kalenderjahr ihrer Entstehung nicht oder nicht mehr möglich, werden diese bis zum 31. Mai des Folgejahres übertragen. Erfolgte bis zu diesem Zeitpunkt keine Wiederaufnahme der Tätigkeit, verfallen die übertragenen Entlastungstage.

(4) Eine Auszahlung der Entlastungstage ist ausgeschlossen.

§ 15d
Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit am Entlastungstag

Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten/des Beschäftigten an einem Entlastungstag tritt eine Minderung nicht ein.

§ 15e
Wechsel zwischen Arbeitgebern

Wechseln Beschäftigte im Verlauf eines Kalenderjahres zwischen Arbeitgebern, die den TV-N NW anwenden, reduzieren sich die Ansprüche beim neuen Arbeitgeber um bereits vom vorhergehenden Arbeitgeber gewährte Entlastungstage. Diese sind durch die/den Beschäftige/n nachzuweisen.

§ 16
Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

(1) Dem AN kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) aufgrund einer Betriebsvereinbarung gewährt werden.

(2) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Landes-bezirksfachgruppenvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfach-gruppenvorstände und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertrags-schließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sieben und ab dem 1. Januar 2027 bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände oder dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

<u>Niederschriftserklärung vom 31. Januar 2003 zu § 16 Abs. 2:</u>
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bei gewählten Vertretern der Bundesfachgruppenvorstände, Landesbezirksfachbereichsvorstände und Landes-bezirksfachgruppenvorstände eine Freistellung nur in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer in einem Bereich beschäftigt ist, der unter die Organisationszuständigkeit der Bundesfachgruppe bzw. des Landesbezirksfachbereichs fällt.

(3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozial-versicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 17
Jahressonderzahlung

(1) AN, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 87,14%, ab dem Kalenderjahr 2025 95% und ab dem Kalenderjahr 2026 100% des durchschnittlich in den Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten monatlichen Entgelts gemäß der Bemessungsgrundlage des § 7 Abs. 3.

Endet das Arbeitsverhältnis wegen Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchst. a oder b TV ATZ oder des Bezugs einer Rente spätestens mit Ablauf des 30. Novembers, so erhält der AN je Beschäftigungsmonat 1/12 der Jahressonderzahlung gemäß Satz 2. In diesen Fällen tritt an die Stelle des Monatsentgelts nach Satz 2 das Monatsentgelt gemäß der Bemessungsgrundlage des § 7 Abs. 3 im letzten Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt gemäß § 7 Abs. 1, Entgeltfortzahlung gemäß § 7 Abs. 3 oder Krankengeldzuschuss gemäß § 14 Abs. 2 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes keinen Krankengeldzuschuss erhalten hat.

(2) Die sich nach Abs. 1 ergebende Jahressonderzahlung erhöht sich um einen Betrag in Höhe von 255,65 €. Bei AN, denen am 1. Juli des laufenden Kalenderjahres Entgelt nach einer der Entgeltgruppen 1 - 8 zusteht, beläuft sich der Erhöhungsbetrag auf 332,34 €. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 8 Abs. 2 entsprechend.

Für Kalendermonate, in denen der AN keinen Anspruch auf Entgelt gemäß § 7 Abs. 1, Entgeltfortzahlung gemäß § 7 Abs. 3 oder Krankengeldzuschuss gemäß § 14 Abs. 2 hat, vermindert sich der Erhöhungsbetrag um 1/12. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes keinen Krankengeldzuschuss erhalten hat.

(3) Anstelle einer Jahressonderzahlung nach Abs. 1 und 2 kann durch Betriebs-vereinbarung eine jährliche Sonderzahlung mit Anwesenheitsbezug wie folgt geregelt werden:

Die nach Abs. 1 bemessene Jahressonderzahlung wird anstelle des Erhöhungs-betrages nach Abs. 2 um 20%-Punkte erhöht, wenn der aus dieser prozentualen Erhöhung resultierende Teil vom zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung des AN im vorangegangenen Kalenderjahr/Wirtschaftsjahr abhängig gemacht ist. Einzelheiten werden in

dieser Betriebsvereinbarung geregelt. Nur für den nach Abs. 1 ermittelten Teil dieser Sonderzahlung mit Anwesenheitsbezug gilt die Zwölftelungsvorschrift des Abs. 1 Satz 5.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Protokollerklärung zu § 17:

Die Jahressonderzahlung im Sinne des Abs. 1 ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 18
Besondere Zahlungen

(1) Dem AN kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 5) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

(2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte AN mindestens 6,65 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der AN dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die Zahlung erfolgt nur für Kalendermonate, für die Arbeitsentgelt, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Krankengeldzuschuss zustehen. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatz-versorgungspflichtig.

(3) Im Falle des Todes des AN kann ein Sterbegeld gezahlt werden. Voraussetzungen und Höhe des Sterbegeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 18a
Alternative Anreize

(1) Durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit (alternative Anreize) getroffen werden (z.B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge und Kita-Zuschüsse).

(2) In der Betriebs- oder Dienstvereinbarung nach Absatz 1 sind die Kriterien für die alternativen Anreize und das Verfahren festzulegen.

§ 19
Zusatzversorgung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersvorsorge nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) oder des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV), beide in der jeweils geltenden Fassung.

Gleichwertige betriebliche Zusatzversorgungsregelungen (z.B. Pensionskassen) bleiben unberührt.

§ 20
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem der AN 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, in dem festgestellt wird, dass der AN voll erwerbsgemindert ist.

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

Verzögert der AN 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 (Satz 1 Buchst. d) das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem AN das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

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

entsprechend. Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Renten-versicherungsträgers 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 Rentenbescheides folgt.

(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 (§ 5)

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) Der Arbeitgeber und der AN sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 626 Abs. 1 und 2 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

(6) Nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt werden.

Der Arbeitgeber kann nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von mehr als 15 Jahren das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn der AN dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzungen für seine Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können.

Die Kündigung nach Unterabs. 2 Satz 1 ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der AN vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen und geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von 20 Jahren beruht und der AN das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst (§ 20 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b).

(7) Befristung, Kündigung und Auflösungsvertrag bedürfen der Schriftform.

§ 21
Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

§ 22
Anwendung weiterer Tarifverträge

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

a) der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987,

b) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,

Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:
Zu § 22 Abs. 1 Buchst. b:
Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass während der Restrukturierungsphase, längstens für die Dauer von fünf Jahren, durch Betriebsvereinbarung von den Vorschriften des § 5 Abs. 2 und 7 TV ATZ abgewichen werden kann. In der Betriebsvereinbarung können ggfls. auch Regelungen über die Übernahme der Zahlung von Beiträgen im Sinne des § 187a SGB VI vereinbart werden.

c) [nicht abgedruckt]

d) der bezirkliche Tarifvertrag über die Gestellung von Schutzkleidung (Unfallschutz / Arbeitsschutz Dienstkleidung (TV-Schutzkleidung) vom 20. November 1979,

e) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2022

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

§ 23
Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst

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

Protokollerklärung:

AN in Werkstätten sind von den besonderen Regelungen für den Fahrdienst in § 9 Abs. 6, § 11 Abs. 8, § 15 Abs. 5 und von der Anlage 3 ausgenommen.

§ 24
Überleitung

Für AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bei einem Mitglied des KAV NW beschäftigt sind, gilt Folgendes:

(1) Zur Findung der Entgeltgruppen und -stufen gelten nachfolgende Regelungen:

1. Für die Entgeltgruppenfindung werden zugeordnet

Entgeltgruppen neu	Vergütungsgruppen nach BAT	Lohngruppen nach BZT-G/NRW
15	1	
14	I a	
13	I b	
12	II	
11	III	
10	IV a	
9	IV b	
8	V b	

7	V c	7 (außer Abschnitte b) und c)), 8, 8a und 9
6	VI b	6 (außer Abschnitt e) bis g)), 7 (nur Abschnitte b) und c)) und 7 a
5	VII	5 (außer Abschnitt g)), 6 (nur Abschnitte e) bis g)) und 6 a
4	VIII	2 (nur Abschnitt a)), 3 (außer Abschnitt d)), 4, 4 a, 5 (nur Abschnitt g)) und 5 a
3	IX / IX a	2 (nur Abschnitt b)), 2 a, 3 (nur Abschnitt d)) und 3 a
2	X	1 / 1 a
1	neu	

2. AN, 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. AN, 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 der Nr. 1 entnommen.

3.1 AN, die vom Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben gemäß § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G in Verbindung mit § 4 Abs. 1 BZT-G/ NRW bzw. vom Geltungsbereich des Tarifvertrages vom 12. Mai 1995 über besondere Regelungen für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben in NRW (TV Nahverkehr-NW/BesR) erfasst sind, werden – ausgenommen AN gem. Nr. 3.2 – in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet.

Das gleiche geschieht mit AN, die aus vorheriger befristeter oder anderweitiger Beschäftigung in den Geltungsbereich des TV Nahverkehr-NW/BesR überführt worden sind.

3.2 AN nach Ziffer 3.1, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anwendungsvereinbarung (§ 1 Abs. 4), frühestens am 1. Juli 2001, in dem Unternehmen mindestens 5 Jahre ununterbrochen beschäftigt sind, werden in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet. Kontrollschaffner und Fahrtausweisprüfer werden in die Entgeltgruppe 4 übergeleitet, soweit sich aus Ziffer 1 in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die Lohngruppenspannen für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben in Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 1990 keine günstigere Überleitung ergibt.

4. Die Stufenzuordnung für die nach den Nummern 1 bis 3 überzuleitenden AN geschieht in die Stufe der Entgeltgruppe, die unmittelbar unter der Stufe liegt, deren Betrag die bisherigen Bezüge – vor Anwendung der Nr. 2 – erreicht; mindestens in die 1. Stufe. Erreicht auch der Betrag der Endstufe nicht die bisherigen Bezüge, wird in die Endstufe übergeleitet.

Die bisherigen Bezüge beinhalten:

a) bei **Arbeiterinnen / Arbeitern:**

Monatstabellenlohn (§ 67 Nr. 26 a BMT-G),
Fahrdienstzuschlag (§ 4 Abs. 3 BZT-G).

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

5. Erreicht die nach Nr. 4 ermittelte Stufe der Entgeltgruppe die bisherigen Bezüge nicht, erhält der AN den Differenzbetrag zu seinen bisherigen Bezügen (Nr. 4 Satz 3) als persönliche monatliche Zulage. Die persönliche monatliche Zulage verändert sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 1 der Anlage A zum TVöD–V. 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.

Protokollerklärung zu § 24 Abs. 1 Nr. 5:

Die persönliche Zulage nimmt abweichend von Satz 2 an der Tariferhöhung im Bereich der VKA zum 1. Januar 2003 nicht teil. Zum 1. Januar 2008 erhöht sich die persönliche Zulage abweichend von Satz 2 anlässlich der Tariferhöhung im TVöD–V um 5,1 v.H. Zum 1. Januar 2009 wird die persönliche Zulage entsprechend dem für den TVöD–V vereinbarten Vomhundertsatz um 2,8 v.H. erhöht. Zum 1. März 2014 wird die persönliche Zulage um 3,3 v.H. und zum 1. März 2015 um 2,4 v.H. erhöht. Zum 1. März 2016 wird die persönliche Zulage um 2,4 v.H. und zum 1. Februar 2017 um 2,35 v. H. erhöht. Zum 1. März 2018 wird die persönliche Zulage um 3,19 v.H., zum 1. April 2019 um 3,09 v.H. und zum 1. März 2020 um 1,06 v.H. erhöht. Zum 1. April 2021 wird die persönliche Zulage um 1,4 v.H. und zum 1. April 2022 um 1,8 v.H. erhöht. Zum 1. März 2024 wird die persönliche Zulage um 5,5 v.H. erhöht. Zum 1. April 2025 wird die persönliche Zulage um 3,00 v.H., zum 1. Mai 2026 um 3,30 v.H. und zum 1. Januar 2027 um 0,45 v.H. erhöht.

6. Die persönliche monatliche Zulage gemäß Nr. 5 ist Bestandteil des Entgeltes gemäß § 7 TV-N.

7. Aufgrund einer einzelvertraglichen Absprache kann die monatliche persönliche Zulage kapitalisiert abgefunden werden.

8. Nach der Stufenzuordnung (Nr. 4 Sätze 1 und 2) verbleibt der AN ungeachtet seiner Betriebszugehörigkeit in den Stufen

1 bis 3 mindestens 3 Jahre,

4 und 5 mindestens 4 Jahre.

§ 6 Abs. 2 und 3 bleiben unberührt.

(2) Kinderbezogene Entgelte im Ortszuschlag für Angestellte bzw. Sozialzuschläge für Arbeiter/innen werden mit folgenden Maßgaben weitergezahlt:

Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWV berücksichtigte Kinder, die zu diesem Zeitpunkt jünger als 16 Jahre sind, werden die Kinderbestandteile nach Maßgabe der Anspruchsvoraussetzungen des BAT bzw. BMT-G in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung längstens bis zum Erreichen des 18. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortgezahlt.

Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWV berücksichtigte Kinder, die zu diesem Zeitpunkt 16 Jahre und älter sind, werden die Kinderbestandteile nach Maßgabe der Anspruchsvoraussetzungen des BAT bzw. BMT-G in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung längstens bis zum Erreichen des 27. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortgezahlt.

Aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung können die kinderbezogenen Entgeltbestandteile abgefunden werden.

(3) Für AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWV bereits Leistungen aus § 16 Anlage 1 zum BMT-G – ggfls. in Verbindung mit § 17 Abs. 1 BZT-G/NRW – erhalten, gelten die §§ 16 Anlage 1 zum BMT-G und 17 Abs. 1 BZT-G/NRW entsprechend fort.

(4) Vorarbeiter/Vorhandwerker, die bis zur Anwendung dieses Tarifvertrages gem. § 4 Abs. 2 b BZT-G/NRW eine Vorarbeiter-/Vorhandwerkerzulage erhalten haben und deren entsprechende Zulage sich gem. § 6 Abs. 5 ggfls. vermindert hat, erhalten die Differenz zwischen dem Betrag der Vorarbeiter-/Vorhandwerkerzulage am Tage vor dem Inkrafttreten dieses TV und dem jeweiligen Betrag gem. § 6 Abs. 5 als Besitzstand so lange weiter, wie ihre Bestellung als Vorarbeiter/Vorhandwerker andauert.

Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:
Zu § 24:
Die Problematik unvertretbarer Zuwächse anlässlich der Überleitung vom BAT bzw. BMT-G in den TV-N NW wurde erörtert. Eine Einigung konnte jedoch in der Redaktionsverhandlung noch nicht erzielt werden. Die Gewerkschaften erklärten ihre Bereitschaft, das Problem in einer zeitnahen weiteren Verhandlung zu lösen; evtl. durch eine Plafondierungsregelung in Bezug auf den Überleitungszugewinn.

§ 24a
Überleitung aus der Entgeltgruppe 5a in die Entgeltgruppe 5

(1) [1]AN die sich am 31. Januar 2021 in der Entgeltgruppe 5a befinden, werden zum 1. Februar 2021 in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet. [2]Die Stufenzuordnung erfolgt in die Stufe, die unmittelbar unter der Stufe liegt, deren Betrag das bisherige, um einen Überleitungszuschlag von 75 Euro erhöhte Tabellenentgelt erreicht. [3]Erreicht die ermittelte Stufe nicht den Betrag nach Satz 2 wird der Differenzbetrag bis zum Erreichen der nächsten Stufe als persönliche monatliche Zulage gezahlt; der Differenzbetrag nimmt an allgemeinen Tariferhöhungen teil.

(2) [1]Nach der Stufenzuordnung verbleibt der AN ungeachtet seiner Betriebszugehörigkeit in den Stufen 1 bis 3 mindestens 3 Jahre, 4 und 5 mindestens 4 Jahre.

[2]§ 6 Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Für die Eingruppierung von Fahrern, die nach dem 31. Januar 2021 eingestellt werden, gilt § 6 Abs. 2.

§ 24b
Höhergruppierung auf Antrag

[1]Ergibt sich im Rahmen der zum 1. Januar 2024 in-Kraft getretenen Neufassung der Anlage 1 zum TV-N NW (Entgeltordnung) eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe einzugruppieren, die sich nach § 6 TV-N NW ergibt. [2]Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2024 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2024 zurück.

[3]Die Höhergruppierung erfolgt unter Berücksichtigung der in der bisherigen Entgeltgruppe bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit in die entsprechende Stufe der höheren Entgeltgruppe.

[4]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2024 (z.B. wegen Elternzeit oder Sonderurlaub), beginnt eine zwölfmonatige Entscheidungsfrist nach Satz 2 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2024 zurück. [5]Ansprüche, die durch den 17. Änderungstarifvertrag vom 30. November 2023 geregelt werden und die zuvor ganz oder teilweise mit demselben Ziel betrieblich geregelt sind, bestehen nicht nebeneinander (Ausschluss Doppelbezug). [6]Dies gilt insbesondere für die Regelungen, die zum Zwecke der Personalbindung oder Personalgewinnung getroffen wurden. [7]Soweit die Stellung eines Antrags auf Höhergruppierung gemäß § 24b TV-N NW zu einer rückwirkenden Zahlung von Bruttomonatsvergütungen führt, wird die Verfallfrist des § 21 TV-N NW für die Anrechnung gemäß Satz 1 aufgehoben. [8]Eine Verrechnung für Zeiträume vor dem 1. Januar 2024 ist ausgeschlossen.

§ 25
Übergangsregelungen

I.

1. Zu § 7 Abs. 1:

Verkehrsmeister/Fahrmeister, die am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine monatliche Zulage gem. Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt B Unterabs. 1 SR 2u/BAT bekommen, erhalten eine mtl. Zulage von 122,63 Euro (ab 1. Januar 2009 126,06 Euro) als dynamische Besitzstandszulage weiter, solange sie die Voraussetzungen der Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt B Unterabs. 1 SR 2u/ BAT erfüllen. Für die Zulage gilt § 26 Abs. 4 Satz 1 als Maßgabe.

2. Zu § 7 Abs. 5:

Die bezirkliche Regelung zu Leistungszuschlägen (§ 4 Abs. 4 BZT-G/ NRW) bleibt unberührt.

3. Zu § 9 Abs. 1:

AN, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am Tage des Inkrafttretens dieses TV aufgrund des Abschnitts II Nr. 5 Tarifvertrag vom 23. August 1995 betr. die Anwendung der Anlage 1 zum BMT-G auf Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben um eine Stunde ermäßigt ist, bleibt diese Arbeitszeit abweichend von § 9 Abs. 1 für die Dauer der Beschäftigung im Fahrdienst desselben Unternehmens/Betriebes erhalten.

4. Zu § 16, § 18 und § 11 Anlage 3

Bis zum evtl. Abschluss einer Betriebsvereinbarung über

a) die Arbeitsbefreiung nach § 16 Abs. 1,
b) ein Jubiläumsgeld nach § 18 Abs. 1,
c) eine Fehlgeldentschädigung im Sinne des § 11 Anlage 3

gelten die in dem jeweiligen Betrieb zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltenden Bestimmungen fort.

5. Zu § 14 Abs. 2 Unterabs. 2:

Für AN, die am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und zu diesem Zeitpunkt bei einem Unternehmen beschäftigt werden, auf das dieser Tarifvertrag Anwendung findet, kann betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden.

6. Zu § 20 Abs. 4 und 6:

Für die Anwendung sind die bisher nach den Vorschriften des BAT bzw. BMT-G anerkannten Beschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeit nach § 5 Abs. 1 zu berücksichtigen.

7. [gestrichen]

8. Mit Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, ist auf Antrag die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zu der ab 1. Juli 2008 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden dem Verhältnis zwischen der am 30. Juni 2008 maßgebenden Wochenstundenzahl und der bis zum 30. Juni 2008 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden entspricht; der Antrag muss bis spätestens 30. September 2008 gestellt werden. Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung der kaufmännischen Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.

II.

Durch einzelvertragliche Vereinbarung können geeignete Regelungen abgeltbar gemacht werden.

§ 26
Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2029, schriftlich gekündigt werden.

Für die Nahverkehrsunternehmen, die bis zum 31. März 2012 keine Beschäftigungssicherungsvereinbarung abgeschlossen haben, tritt der TV-N NW mit Ablauf des 31. März 2012 außer Kraft; er wirkt gem. § 4 Abs. 5 TVG nach. Bis zu diesem Zeitpunkt sind Arbeitskampfmaßnahmen zur Erzwingung einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung unzulässig.

(2a) Abweichend von Absatz 2 können die §§ 15a bis 15e frühestens zum 31. Dezember 2029 gekündigt werden.

(2b) Abweichend von Absatz 2 können nachfolgende Regelungen

- der zusätzliche Urlaubstag für Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten und Studierende ab 2027 gemäß der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 1 Abs.2,
- die 42-Stundenregelung bei doppelter Freiwilligkeit nach § 9 Abs. 8,
- der Erhöhungsanteil der Tabellenerhöhung zum 1. Mai 2026 von 0,5 v.H. anstelle einer Erhöhung der Jahressonderzahlung sowie die
- Tabellenerhöhung ab dem 1. Januar 2027 von 0,45 v.H.

nicht gesondert, sondern nur insgesamt gekündigt werden. Diese Sonderregelung ist schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember 2029 kündbar.

Die laufenden individuellen Vereinbarungen bleiben unberührt. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen. Die genannten Regelungen sollen Anfang 2029 evaluiert werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 können mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2003, schriftlich gekündigt werden: § 7 Abs. 5 und 6, § 9 Abs. 4 und 5, § 12 und § 17.

(4) Die Entgelte (§ 7 Abs. 1) der jeweiligen Entgeltgruppe und Entgeltstufen verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Anlage A zum TVöD-V verändert (unter Berücksichtigung eventueller Sockel- und/oder Mindestbeträge sowie vergleichbarer Erhöhungen). Gleiches gilt für die Übernahme von im Geltungsbereich des TVöD-V vereinbarten Festbeträgen bzw. Einmalzahlungen. Wenn Entgelterhöhungen im TVöD–V nach den Sätzen 1 und 2 ggf. im Zusammenhang mit manteltarifvertraglichen Änderungen oder Änderungen anderer und ergänzender Tarifverträge im Geltungsbereich des TVöD–V geschehen, verpflichten sich die Parteien dieses Tarifvertrages zu einer zeit- und materiell wirkungsgleichen Übertragung in den TV–N NW. Bei Veränderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD–V) passt sich § 9 Abs. 1 Satz 1 entsprechend an. Die Wirkung der Sätze 3 und 4 ist bis zum 31. Dezember 2029 ausgesetzt.

Protokollerklärung zu § 26 Abs. 4:

Bei Entgeltverhandlungen und Verhandlungen über Veränderungen des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD–V gehören die Nahverkehrsunternehmen zum Tarifverbund des öffentlichen Dienstes, ohne dass es einer gesonderten Kündigung der Monatsentgelttabelle bzw. des § 9 Abs. 1 bedarf.
Die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages befinden sich in diesen Fällen jeweils in dem Rechtszustand, wie er sich zwischen den Tarifvertragsparteien des TVöD–V selbst darstellt. Die Parteien dieses Tarifvertrages lassen die Kündigung des jeweils gültigen Monatsentgelttarifvertrages zum TVöD bzw. § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD–V zum gleichen Zeitpunkt mit allen damit verbundenen rechtlichen und tatsächlichen Folgen gegen sich gelten.

Ergänzende Protokollerklärung zur Protokollerklärung zu § 26 Abs. 4 TV-N NW:
In der Protokollerklärung zu § 26 Abs. 4 TV-N NW werden in Satz 1 die Worte „und Verhandlungen über Veränderungen des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V“ sowie die Sätze 2 und 3 bis zum 31. Dezember 2029 ausgesetzt.

<u>Niederschriftserklärung zur ergänzenden Protokollerklärung zu § 26 Abs. 4 TV-N NW:</u>
Die ergänzende Protokollerklärung zur Protokollerklärung zu § 26 Abs. 4 TV-N NW bezieht sich ausschließlich auf die Thematik des § 6 Abs.1 Satz 1 TVöD-V.

<u>Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:</u>
Zu § 26 Abs. 4:
Die Anpassungsautomatik gilt bereits für die im Rahmen der Tarifrunde 2000 für den öffentlichen Dienst ab 1. August 2001 vorzunehmende Erhöhung der Löhne und Gehälter.

(5) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei drohendem Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit, der Bestandsbetrauung oder drohendem Verlust von Leistungen bei einem oder mehreren Unternehmen bzw. in vergleichbaren Fällen gravierender Veränderungen der Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag (TV-N NW) unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. 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 öffentlichen Arbeitsplätze) unverändert verfolgt werden können.

Niederschriftserklärung zum 5. Änderungsvertrag zum TV–N NW vom 23. Oktober 2007

Mit dem 5. Änderungstarifvertrag zum TV–N NW (Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe) haben die Tarifvertragsparteien die nach Einführung des TVöD folgerichtige Ankoppelung des TV–N NW an den Tarifverbund des kommunalen öffentlichen Dienstes wiederhergestellt. Diese soll zur Stabilisierung des Spartentarifvertrages und zur Stärkung der Identifikation mit den kommunalen Eigentümern bzw. Aufgabenträgern beitragen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich in diesem Zusammenhang und erklären ihre gemeinsame Absicht auch gegenüber den kommunalen Eignern bzw. Aufgabenträgern, die zukunfts- und konkurrenzfähige Fortschreibung des TV–N NW zeitnah im Jahr 2008 zu schaffen. Die Fortschreibung des TV–N NW wird sich einfügen in den neuen EU-Rechtsrahmen für den ÖPNV. Der verantwortlichen kommunalen Handlungsebene soll damit der Weg eröffnet bleiben, ihre kommunalen Unternehmen im Rahmen von Betrauungsakten weiter als „Interne Betreiber“ zu beauftragen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der TV–N NW seine Rolle als „die prägende Referenzebene“ in den Finanzierungssystemen behalten können muss. Nur eine konkurrenzfähigere Gestaltung der Arbeitsbedingungen im ÖPNV bietet eine realistische Alternative zu einem bloßen Ausschreibungswettbewerb. Zu den zwingend zu lösenden Reformthemen gehören das Tabellenschema (einschließlich Fahrer/innen), weitere Anstrengungen zur Steigerung der Produktivität und die Sicherungsmechanismen einer neuen Anwendungsvereinbarung. Die Restrukturierung mit Hilfe des TV–N NW ist fortzusetzen; dazu bedarf es einer gleichzeitigen, verlässlichen ÖPNV-Finanzierung. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich auch für die Zukunft des TV–N NW zu einer sozialverträglichen Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Verhandlungsniederschrift zum 5. Änderungstarifvertrag vom 23. Oktober 2007 zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV–N NW)

1. Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf den Abschluss des anliegenden 5. Änderungstarifvertrages vom 23. Oktober 2007 zum TV–N NW einschließlich der hierzu vereinbarten Niederschriftserklärung.

2. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass auch die zum 1. Januar 2008 in den TV–N NW übergeleiteten Arbeitnehmer an einer ggf. auf den 1. Januar 2008 rückwirkenden TV–N Tariferhöhung teilnehmen.

3. Das Wort „zwingend“ in Satz 8 der vereinbarten Niederschriftserklärung bedeutet aus der Sicht beider Tarifvertragsparteien keine Vorfestlegung, in welcher Art das Tabellenschema zu reformieren ist. Gleiches gilt für die Inhalte einer neuen Anwendungsvereinbarung.

Anlage 1

Eingruppierung von Beschäftigten in Nahverkehrsbetrieben

-Entgeltordnung-

Vorbemerkungen:

1. [1]Die Tätigkeiten der Beschäftigten müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihnen 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. Sind in einer Entgeltgruppe mehrere Oberbegriffe vorhanden, stehen diese gleichwertig nebeneinander.

3. [1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

   a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

   b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

   [2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere

landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

4. [1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

5. [1]Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. [2]Soweit in den nachfolgenden Regelungen Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten und verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung Beschäftigten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung gleichgestellt sind, bleiben diese Regelungen unberührt.

   [3]In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 in der durch den Änderungstarifvertrag Nr. 17 vom 30. November 2023 mit Wirkung vom 1. Januar 2024 geltenden Neufassung.

6. Aus Anlass der durch den Änderungstarifvertrag Nr. 17 vom 30. November 2023 mit Wirkung vom 1. Januar 2024 geltenden Neufassung der Anlage 1 zum TV-N NW keine Neubewertung von Tätigkeiten für die vorhandenen Beschäftigten stattfinden; § 24 b TV-N NW bleibt unberührt.

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten

Ausschließlichkeitskatalog:

1.1 Tätigkeiten in der Gebäude- und / oder Fahrzeugreinigung

1.2 Tätigkeiten als Küchenhilfe (z.B. Spülen und Gemüseputzen)

1.3 Persönliche Hilfstätigkeiten (z.B. Tragen von Gepäck)

Protokollerklärung:

Von den Betriebsparteien können mit Zustimmung der landesbezirklichen Tarifvertragsparteien weitere Tätigkeitsmerkmale im Ausschließlichkeitskatalog festgelegt werden.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte 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 Tätigkeiten als Bote/Botin

2.2 Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 1 mit zusätzlichen Anforderungen

2.3 Einfache Bürotätigkeiten (wie Führen von einfachen Listen, Mithilfe bei der Postabfertigung, Registratur, Fotokopieren)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern.

3.1 Tätigkeiten als Fahrausweisprüfer/in

3.2 Tätigkeiten als Gabelstaplerfahrer/in

3.3 Tätigkeiten als Gleisbauarbeiter/in

3.4 Tätigkeiten als Hilfshandwerker/in

3.5 Tätigkeiten als Materialausgeber/in

3.6 Tätigkeiten als Messgehilfe/Messgehilfin

3.7 Tätigkeiten als Pförtner/in bzw. Wächter/in

3.8 Tätigkeiten als Rangierer/in

3.9 Tätigkeiten zur Sicherheit der Fahrgäste (ohne Werkschutztätigkeiten)

3.10 Tätigkeiten in der Telefonzentrale (ohne sachbearbeitende Tätigkeit)

Entgeltgruppe 4

4.1 Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse einfordern

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

4.2 Beschäftigte mit erfolgreich abgelegter Werkprüfung und entsprechender Tätigkeit

Protokollerklärung zu 4.2 (Werkprüfung)

[1]Die Werkprüfung soll sich auf eine mündliche und gegebenenfalls schriftliche Prüfung sowie die fachgerechte Erledigung einer praktischen Aufgabe erstrecken. [2]Sie wird im Regelfall vor einer aus einem Ingenieur, einem Meister und zwei Handwerkern bestehenden oder einer gleichwertigen, dem Beruf entsprechenden Kommission abgelegt. [3]Der Ingenieur und Meister müssen vom Arbeitgeber bestimmt werden. [4]Die zwei Handwerker müssen dem Betriebsrat/Personalrat angehören oder von diesem vorgeschlagen werden. [5]Ein Wechsel der Kommissionsmitglieder ist möglich.

[6]Es können mehrere Kommissionen bestellt werden. [7]Das weitere Verfahren richtet sich nach § 41 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nicht betrieblich etwas anderes geregelt ist. [8]Die Prüfung gilt grundsätzlich nur bei dem Arbeitgeber, bei dem sie abgenommen wird. [9]Der Arbeitgeber kann auch die bei einem anderen Arbeitgeber für den gleichen Berufszweig abgelegte Prüfung anerkennen. [10]Die Prüfung kann frühestens nach einer zweijährigen in der Entgeltgruppe 4 bei dem Arbeitgeber verbrachten gleichartigen Tätigkeit abgelegt werden. [11]Nach sechs Jahren einer solchen Tätigkeit besteht ein Anspruch auf Zulassung zur Werkprüfung. [12]Im Falle des Nichtbestehens der Prüfung besteht der Anspruch auf Wiederholung nach einem Jahr. [13]Die bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübte gleichartige Tätigkeit, die auch hinsichtlich ihrer Dauer durch Zeugnisse nachgewiesen wird, soll angerechnet werden. [14]Bei einer im Betrieb verbrachten gleichartigen Tätigkeit von mindestens neun Jahren gilt die Werkprüfung als abgelegt.

4.3 Beschäftigte, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 4.1 und 4.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

4.1.1 Tätigkeiten als Fahrer/in von Kraftfahrzeugen, für die ein Führerschein der Klasse B erforderlich ist

4.1.2 Tätigkeiten als Fahrausweisverkäufer/in

4.1.3 Tätigkeiten als Schreibkraft

4.2.1 Tätigkeiten als Betriebshandwerker/in

4.2.2 Tätigkeiten als Gabelstaplerfahrer/in

4.2.3 Tätigkeiten als Gleiswerker/in

4.2.4 Tätigkeiten als Materialausgeber/in

Entgeltgruppe 5

5.1 Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten

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

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

5.3 Beschäftigte, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 5.1 und 5.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

5.4 Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-System-elektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

5.1.1 Beschäftigte im Kraftfahrzeughandwerk (z.B.: Fahrzeuginterieur-Mechaniker/in, Fahrzeugpolsterer/in, Fahrzeuginnenausstatter/in, Fahrzeuglackierer/in, Metallbauer/in, Schmied/in, Schlosser/in), Fahrzeuglackierer/in, Maler/in und Lackierer/in Schwerpunkt Fahrzeuglackierer/in, Gerätezusammensetzer/in, Maschinenzusammensetzer/in, Fachkraft für Metalltechnik, Fräser/in, Metallschleifer/in, Schleifer/in, Revolverdreher/in)

5.1.2 Kaufmännische Sachbearbeiter/in (z.B.: Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement, Bürokauffrau/Bürokaufmann, Fachangestellte/Fachangestellter für Bürokommunikation, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Industriekauffrau/Industriekaufmann, Kauffrau/Kaufmann für Digitalisierungsmanagement, Informationskauffrau/Informationskaufmann, Verwaltungsfachangestellte/r, Kauffrau/Kaufmann für Verkehrsservices, Kauffrau/Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr)

5.1.3 Beschäftigte im Tätigkeitsbereich Technisches Design (z.B. Technische/r Zeichner/in, Technische/r Systemplaner/in, Technische/r Produktdesigner/in, Bauzeichner/in)

5.2.1 Fahrer/in von Hoch- und Schwebebahnen

5.2.2 Kraftomnibusfahrer/in

5.2.3 Lokführer/in

5.2.4 Obusfahrer/in

5.2.5 Stadtbahnwagenführer

5.2.6 Triebwagenführer/in (TWF)

5.2.7 U-Bahnwagenführer/in

5.2.8 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen mit mehr als 7,5 t zulässigem Gesamtgewicht

5.2.9 Fahren und Bedienen von Spezialkraftfahrzeugen

(wie Kraftfahrzeug mit komplizierten Arbeitsmaschinen)

Protokollerklärung zu 5.4

[1]In der Entgeltgruppe 5.4 (und den in den darauf aufbauenden Entgeltgruppen) sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. [2]Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. [3]Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. [4]Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. [5]Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. [6]Nicht unter die Entgeltgruppe 5.4 und die darauf aufbauenden Entgeltgruppen fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Entgeltgruppe 6

6.1 Beschäftigte 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.)

6.2 Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leitungen 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.)

6.3 Beschäftigte, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 6.1 und 6.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

6.4 Beschäftigte der Entgeltgruppe 5.4, die ohne Anleitung tätig sind

Beispiele:

6.1.1 Handwerker/in in den Tätigkeitsbereichen Elektrik/Elektronik, Installation, Mechanik u.ä., der/die Montage-, Reparatur- oder Überholungsarbeiten an komplizierten Mess-, Regel- und Steuerungsanlagen oder an Fernsprech-, Fernseh- oder Funkanlagen ausführen

6.1.2 Handwerker/in in den Tätigkeitsbereichen Elektronik, Mechatronik, Karosseriebau, Mechanik (Energietechnik) u.ä. mit zusätzlicher Spezialausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, der/die schwierige oder komplizierte Reparatur-, Überholungs- und Wartungsarbeiten ausführen

6.1.3 Handwerker/in in den Bereichen Elektrik, Installation, Mechanik, Schlosserhandwerk u.ä., der/die aufgrund zusätzlicher Spezialausbildung und seiner/ihrer besonderen Kenntnisse komplizierte und vielseitige Reparatur- und Überholungsarbeiten verrichten

6.1.4 Beschäftigte 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

6.1.5 Elektroanlagenmonteure/Elektroanlagenmonteurinnen, Elektroniker/Elektronikerinnen, die die Montage, Reparatur und Überholung der gesamten elektrischen Einrichtungen der Straßenbahnwagen, Obusse, Stadt-/U-Bahnen, Hochbahnen oder Schwebebahnen durchführen

6.1.6 Handwerker/in in den Bereichen Karosseriebau und Schlosserhandwerk, der/die komplizierten Arbeiten bei der Beseitigung von entsprechenden Schäden an selbsttragenden Aufbauten von Straßen-, Stadt-, Hochbahnwagen oder Schwebebahnen ausführen und dabei Bleche und Konstruktionsteile schweißen, verformen, treiben, spanen und diese Arbeiten mit besonderer Handfertigkeit ausüben

6.1.7 Tätigkeiten in der Rolltreppen- und Aufzugstechnik

6.2.1 Beschäftigte, die berufstypische buchhalterische Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 7

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

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

7.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 7.1 und 7.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

7.4 Beschäftigte der Entgeltgruppe 6.4, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert

Beispiele:

7.1.1 Ausgebildete Handwerker im Bereich Energie-, Industrie- und Kommunikationselektrik (z.B. Elektroniker, Mechatroniker/in, Industrieelektriker/in), die aufgrund spezieller zusätzlicher Ausbildung selbständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs- und Reparaturarbeiten an elektronischen Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Fahrzeugen mit Hochvolttechnik oder Brennstoffzellentechnik an Zugortungs- und Zuginformationsanlagen oder an Fernsprech-, Fernseh- und Funkanlagen großer Ausdehnung und wechselnder Systeme durchführen

7.1.2 Handwerker/in im Tätigkeitsbereich Energie-, Industrie- und Kommunikationselektronik (z.B. Elektroniker/in, Mechatroniker, Industrieelektriker), mit zusätzlicher Spezialausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, die selbständig und verantwortlich Instandhaltungen, Schaltungen nach vorgegebenen Schaltunterlagen, Störungserkennung, besondere Mess- und Prüfaufgaben an Zugsicherungsanlagen des U-Bahn und Stadtbahnnetzes durchführen und Beschäftigte mit zusätzlicher Qualifikation beaufsichtigen

7.1.3 Handwerker/in im Tätigkeitsbereich Energie-, Industrie- und Kommunikationselektrik (z.B. Elektroniker/in, Mechatroniker/in, Industrieelektriker/in), die aufgrund einer Spezialausbildung selbständig und verantwortlich an Prozessrechnern oder an speicherprogrammierbaren Steuerungs- und Regelanlagen Wartungs- und Reparaturarbeiten und Änderungsdienste in Datensätzen nach technisch vorgegebenen Parametern durchführen

7.1.4 Handwerker/in in den Tätigkeitsbereichen Industriemechanik, Kraftfahrzeugmechatronik, Kfz-Mechanik, Kfz-Elektrik u.ä. die in einem amtlich anerkannten Betrieb nach der BO-trab bzw. nach § 29 StVZO Anlage VIII 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

7.2.1 Handwerks- und Industriemeister/in mit entsprechenden Tätigkeiten

7.2.2 Tätigkeiten als Personaldisponent/in für den Fahrdienst

7.2.3 Staatl. geprüfte Techniker/in mit entsprechenden Tätigkeiten

7.2.4 Tätigkeiten als Verkehrsmeister/in im Innendienst

Protokollerklärung:

Verkehrsmeister i.S.d. Entgeltordnung sind Beschäftigte, die

a) einen entsprechenden branchenstandardtypischen Lehrgang bei der VDV-Akademie oder eine entsprechende gleichwertige betriebliche Aus-/Fortbildung erfolgreich absolviert haben, oder

b) sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Besitzstandsklausel zu den Entgeltgruppen 7, 8 und 9:

Für diejenigen Beschäftigten, die zum 26. März 2026 als Verkehrsmeisterin/ Verkehrsmeister in den Entgeltgruppen 7, 8 und 9 tätig sind, verbleiben diese für die Dauer der unverändert ausgeübten Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe.

Entgeltgruppe 8

8.1 Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich

a) durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 7.1 herausheben bzw.

b) aufgrund betrieblicher Anforderungen über Standardfälle hinausgehen

8.2 Beschäftigte, 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.)

8.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 8.1 und 8.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

8.4 Beschäftigte der Entgeltgruppe 7.4, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert

Beispiele:

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

Protokollerklärung zu § 8.1.1

Nicht erfasst von der Regelung sind Ausbildungsbeauftragte, die an einem Betriebsstandort im Einsatz sind, jedoch mit weniger als der Hälfte ihrer Tätigkeit Auszubildende in einem bestimmten Ausbildungsabschnitt betreuen.

8.2.1 Tätigkeiten als Bilanzbuchhalter/in

8.2.2 Tätigkeiten als Fahrlehrer/in

8.2.3 Tätigkeiten als Verkehrsmeister/in im Außendienst sowie Verkehrsmeister/in mit besonderen Aufgaben oder mit Weisungsbefugnissen gegenüber anderen Verkehrsmeisterinnen/Verkehrsmeistern

8.2.4 Verkehrsmeister/in, die das Fahrpersonal schulen

8.2.5 Handwerks- und Industriemeister/in mit fachlicher Aufsicht über Handwerker-/innen oder Facharbeiter/innen

8.2.6 Tätigkeiten als Personalreferent/in

8.2.7 Sachbearbeiter/in für Fahr- und Dienstpläne

Entgeltgruppe 9

9.1 Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8.1 Buchst. a) oder 8.2 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind

9.2 Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten (vgl. hierzu Vorbemerkung Ziff. 4)

9.3 Beschäftigte, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 9.1 und 9.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

9.4 Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Beispiele

9.1.1. Tätigkeiten als Verkehrsmeister/in in der Leitstelle

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 9 TV-N NW:

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 als Verkehrsmeister/in in der Leitstelle setzt eine selbstständige Tätigkeit mit besonderer Verantwortung voraus; diese liegt vor, wenn eine koordinierende Tätigkeit von Bus- als auch Schienenverkehr (z.B. Straßenbahnen/ U-Bahnen) vorliegt und durch den Beschäftigten Aufgabenstellungen mit hohem Verantwortungsgrad aufgrund von Videoüberwachung, Leitstandstechnik, Stellwerkstechnik und Zugsicherung ausgeübt werden.

9.1.2 Abschließende Bearbeitung und Zuordnung von aktivierungspflichtigen und nicht aktivierungspflichtigen Aufträgen und deren Weiterberechnung

9.1.3 Handwerks- und Industriemeister/in, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der EG 8.2 herausheben

Entgeltgruppe 10

10.1 Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9.1, 9.2 oder 9.4 herausheben

10.2 Beschäftigte, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen dem Obersatz und Beispiele zu 10.1 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

10.1.1 Beschäftigte der Entgeltgruppe 9.4 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben heraushebt

10.1.2 Beschäftigte der Entgeltgruppe 9.4 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Beschäftigte im Anwendungsbereich der Protokollerklärung zu 5.4 mindestens der Entgeltgruppe 9.4 oder

b) drei Beschäftigte im Anwendungsbereich der Protokollerklärung zu 5.4 mindestens der Entgeltgruppe 8.4

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

10.1.3 Bearbeiten von schwierigen Aufgaben in der Finanz-/Anlagenbuchhaltung (Kontierungen, Wertberichtigungen und Abschreibungen) mit Jahresabschlussarbeiten (Bilanz, GUV)

Entgeltgruppe 11

11.1 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sowie Masterabschluss (vgl. hierzu Vorbemerkung Ziff. 3) und entsprechenden Tätigkeiten

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

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

11.2.1 Beschäftigte der Entgeltgruppe 10.1.1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt

11.2.2 Beschäftigte der Entgeltgruppe 10.1.2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Beschäftigte im Anwendungsbereich der Protokollerklärung zu 5.4 mindestens der Entgeltgruppe 10.4 oder

b) drei Beschäftigte im Anwendungsbereich der Protokollerklärung zu 5.4 mindestens der Entgeltgruppe 9.4

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Entgeltgruppe 12

12.1 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (vgl. hierzu Vorbemerkung Ziff. 3) nach einjähriger einschlägiger Berufsausübung und entsprechenden Tätigkeiten

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

Entgeltgruppe 13

13.1 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (vgl. hierzu Vorbemerkung Ziff. 3) und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12.1 herausheben

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

Entgeltgruppe 14

14.1 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (vgl. hierzu Vorbemerkung Ziff. 3) und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13.1 herausheben

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

Entgeltgruppe 15

15.1 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (vgl. hierzu Vorbemerkung Ziff. 3) und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 14.1 herausheben

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

Monatsentgelttabelle
Tabelle Entgeltgruppen
Anlage 2 zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW (TV-N NW)

- Beträge in Euro -

Gültig ab 1. März 2024

	Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgelt-gruppe	Stufen-zugehörigkeit	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	
1		2.564,17 €	2.564,17 €	2.564,17 €	2.564,17 €	2.564,17 €	2.564,17 €
2		2.705,89 €	2.765,26 €	2.824,65 €	2.883,97 €	2.943,33 €	3.002,72 €
3		2.854,30 €	2.913,67 €	2.973,02 €	3.032,43 €	3.096,13 €	3.159,98 €
4		2.928,52 €	3.017,53 €	3.128,00 €	3.239,73 €	3.351,39 €	3.479,02 €
5		3.002,72 €	3.143,97 €	3.287,55 €	3.431,19 €	3.574,75 €	3.718,35 €
6		3.239,73 €	3.383,32 €	3.526,88 €	3.670,48 €	3.814,10 €	3.957,63 €
7		3.479,02 €	3.606,64 €	3.734,32 €	3.861,92 €	3.989,54 €	4.118,15 €
8		3.718,35 €	3.877,87 €	4.037,39 €	4.201,44 €	4.368,09 €	4.534,75 €
9		4.037,39 €	4.218,12 €	4.401,43 €	4.584,75 €	4.767,99 €	4.951,27 €
10		4.368,09 €	4.568,06 €	4.767,99 €	4.967,95 €	5.167,91 €	5.367,86 €
11		4.784,66 €	5.017,94 €	5.251,23 €	5.484,51 €	5.717,78 €	5.951,05 €
12		5.201,27 €	5.484,51 €	5.767,78 €	6.051,04 €	6.334,34 €	6.617,58 €
13		5.701,13 €	5.984,38 €	6.267,66 €	6.550,91 €	6.834,20 €	7.117,46 €
14		6.200,99 €	6.534,28 €	6.867,51 €	7.200,78 €	7.534,05 €	7.867,29 €
15		6.784,19 €	7.167,45 €	7.550,70 €	7.933,96 €	8.317,18 €	8.700,46 €

Monatsentgelttabelle
Tabelle Entgeltgruppen
Anlage 2 zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW (TV-N NW)

- Beträge in Euro -

Gültig ab 1. April 2025

Beträge in Euro							
	Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgelt-gruppe	Stufen-zugehörigkeit	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	
1		2.674,17 €	2.674,17 €	2.674,17 €	2.674,17 €	2.674,17 €	2.674,17 €
2		2.815,89 €	2.875,26 €	2.934,65 €	2.993,97 €	3.053,33 €	3.112,72 €
3		2.964,30 €	3.023,67 €	3.083,02 €	3.142,43 €	3.206,13 €	3.269,98 €
4		3.038,52 €	3.127,53 €	3.238,00 €	3.349,73 €	3.461,39 €	3.589,02 €
5		3.112,72 €	3.253,97 €	3.397,55 €	3.541,19 €	3.684,75 €	3.829,90 €
6		3.349,73 €	3.493,32 €	3.636,88 €	3.780,59 €	3.928,52 €	4.076,36 €
7		3.589,02 €	3.716,64 €	3.846,35 €	3.977,78 €	4.109,23 €	4.241,69 €
8		3.829,90 €	3.994,21 €	4.158,51 €	4.327,48 €	4.499,13 €	4.670,79 €
9		4.158,51 €	4.344,66 €	4.533,47 €	4.722,29 €	4.911,03 €	5.099,81 €
10		4.499,13 €	4.705,10 €	4.911,03 €	5.116,99 €	5.322,95 €	5.528,90 €
11		4.928,20 €	5.168,48 €	5.408,77 €	5.649,05 €	5.889,31 €	6.129,58 €
12		5.357,31 €	5.649,05 €	5.940,81 €	6.232,57 €	6.524,37 €	6.816,11 €
13		5.872,16 €	6.163,91 €	6.455,69 €	6.747,44 €	7.039,23 €	7.330,98 €
14		6.387,02 €	6.730,31 €	7.073,54 €	7.416,80 €	7.760,07 €	8.103,31 €
15		6.987,72 €	7.382,47 €	7.777,22 €	8.171,98 €	8.566,70 €	8.961,47 €

Monatsentgelttabelle
Tabelle Entgeltgruppen
Anlage 2 zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW (TV-N NW)

- Beträge in Euro -

Gültig ab 1. Mai 2026

Beträge in Euro							
	Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgelt-gruppe	Stufen-zugehörigkeit	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	
1		2.762,42 €	2.762,42 €	2.762,42 €	2.762,42 €	2.762,42 €	2.762,42 €
2		2.908,81 €	2.970,14 €	3.031,49 €	3.092,77 €	3.154,09 €	3.215,44 €
3		3.062,12 €	3.123,45 €	3.184,76 €	3.246,13 €	3.311,93 €	3.377,89 €
4		3.138,79 €	3.230,74 €	3.344,85 €	3.460,27 €	3.575,62 €	3.707,46 €
5		3.215,44 €	3.361,35 €	3.509,67 €	3.658,05 €	3.806,35 €	3.956,29 €
6		3.460,27 €	3.608,60 €	3.756,90 €	3.905,35 €	4.058,16 €	4.210,88 €
7		3.707,46 €	3.839,29 €	3.973,28 €	4.109,05 €	4.244,83 €	4.381,67 €
8		3.956,29 €	4.126,02 €	4.295,74 €	4.470,29 €	4.647,60 €	4.824,93 €
9		4.295,74 €	4.488,03 €	4.683,07 €	4.878,13 €	5.073,09 €	5.268,10 €
10		4.647,60 €	4.860,37 €	5.073,09 €	5.285,85 €	5.498,61 €	5.711,35 €
11		5.090,83 €	5.339,04 €	5.587,26 €	5.835,47 €	6.083,66 €	6.331,86 €
12		5.534,10 €	5.835,47 €	6.136,86 €	6.438,24 €	6.739,67 €	7.041,04 €
13		6.065,94 €	6.367,32 €	6.668,73 €	6.970,11 €	7.271,52 €	7.572,90 €
14		6.597,79 €	6.952,41 €	7.306,97 €	7.661,55 €	8.016,15 €	8.370,72 €
15		7.218,31 €	7.626,09 €	8.033,87 €	8.441,66 €	8.849,40 €	9.257,20 €

Monatsentgelttabelle
Tabelle Entgeltgruppen
Anlage 2 zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW (TV-N NW)

- Beträge in Euro -

Gültig ab 1. Januar 2027

Beträge in Euro							
	Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgelt-gruppe	Stufen-zugehörigkeit	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	
1		2.774,85 €	2.774,85 €	2.774,85 €	2.774,85 €	2.774,85 €	2.774,85 €
2		2.921,90 €	2.983,51 €	3.045,13 €	3.106,69 €	3.168,28 €	3.229,91 €
3		3.075,90 €	3.137,51 €	3.199,09 €	3.260,74 €	3.326,83 €	3.393,09 €
4		3.152,91 €	3.245,28 €	3.359,90 €	3.475,84 €	3.591,71 €	3.724,14 €
5		3.229,91 €	3.376,48 €	3.525,46 €	3.674,51 €	3.823,48 €	3.974,09 €
6		3.475,84 €	3.624,84 €	3.773,81 €	3.922,92 €	4.076,42 €	4.229,83 €
7		3.724,14 €	3.856,57 €	3.991,16 €	4.127,54 €	4.263,93 €	4.401,39 €
8		3.974,09 €	4.144,59 €	4.315,07 €	4.490,41 €	4.668,51 €	4.846,64 €
9		4.315,07 €	4.508,23 €	4.704,14 €	4.900,08 €	5.095,92 €	5.291,81 €
10		4.668,51 €	4.882,24 €	5.095,92 €	5.309,64 €	5.523,35 €	5.737,05 €
11		5.113,74 €	5.363,07 €	5.612,40 €	5.861,73 €	6.111,04 €	6.360,35 €
12		5.559,00 €	5.861,73 €	6.164,48 €	6.467,21 €	6.770,00 €	7.072,72 €
13		6.093,24 €	6.395,97 €	6.698,74 €	7.001,48 €	7.304,24 €	7.606,98 €
14		6.627,48 €	6.983,70 €	7.339,85 €	7.696,03 €	8.052,22 €	8.408,39 €
15		7.250,79 €	7.660,41 €	8.070,02 €	8.479,65 €	8.889,22 €	9.298,86 €

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst gemäß § 23 TV-N NW *)

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8,5 Stunden, in Ausnahmefällen 9,5 Stunden, in der Dienstschicht nicht übersteigen. Abweichend von Satz 1 darf die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit an höchstens 30 Werktagen im Jahr auf zehn Stunden verlängert werden. § 9 Abs. 1 Satz 2 TV-N gilt entsprechend.

Über die Ausnahmefälle im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 ist mit dem Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

§ 2

(1) Die Dienstschicht umfasst die reine Arbeitszeit (einschließlich der in § 4 Abs. 1 Satz 1 genannten Zeiten), die Pausen und die Wendezeiten. Sie soll innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. In betriebsnotwendigen Fällen kann der Zeitraum auf bis zu 13 Stunden ausgedehnt werden.

Über die betriebsnotwendigen Fälle im Sinne des Unterabs. 1 Satz 3 ist mit dem Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

(2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten muss mindestens elf Stunden betragen.

§ 3

(1) Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienst eingerichtet werden. Andernfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. Dabei soll jeder Teil der Dienstschicht mindestens zwei Stunden betragen.

---

*) **Niederschriftserklärung vom 25. Juni 2001:**
Zur Anlage 3:
Soweit in Unternehmen noch ein Zuschlag für Lehrfahrer gezahlt wird, kann dieser auch zukünftig auf der Grundlage betrieblicher Regelung weitergezahlt werden.

(2) Wird die Dienstschicht geteilt, erhält der AN eine Entschädigung von 1,02 Euro bei einmaliger und von 2,05 Euro bei mehrmaliger Teilung; bestehende günstigere Regelungen bleiben unberührt. Beträgt ein Teil der Dienstschicht weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 1,02 Euro zu zahlen, sofern dieser Teil der Dienstschicht nicht mit zwei Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

§ 4

(1) 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. Betrieblich können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüberhinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft. Sie wird zur Hälfte als tarifvertragliche Arbeitszeit im Rahmen des § 9 Absatz 1 TV-N NW bewertet; eine Überschreitung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprechend § 11 Absatz 4 TV-N NW entgolten. Die als pausenfähig angerechneten Wendezeiten werden hiervon nicht berührt.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Unterabs. 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Bewertung von Wendezeiten als Arbeitsbereitschaft nach mehr als einer Stunde gem. § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 nicht zu einer Ausweitung von Wendezeiten insgesamt führen wird. Vielmehr wird erwartet, dass sie im Interesse einer betriebswirtschaftlichen Organisation möglichst vermieden werden.

(2) 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 § 1 FPersV 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.

§ 5

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

§ 6

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 neun 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.

§ 7

Arbeitsplatz ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

§ 8

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.

§ 9

Für Überstunden infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten wird keine Vergütung gezahlt. Bei Fahrzeugverspätungen von mehr als 15 Minuten bis zu einer halben Stunde und für jede weitere angefangene halbe Stunde wird je eine halbe Stunde vergütet.

§ 10

Wird ein AN an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er das Entgelt für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit werden zum Entgelt die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt. Die Entgeltgarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem sich der AN am Arbeitsplatz zu melden hat.

Protokollerklärung:

Das Entgelt kann auch gern. § 12 Abs. 2 TV-N NW faktorisiert werden.

§ 11

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.

§ 12

Durch Betriebsvereinbarung ist im Rahmen der Personalplanung jährlich festzulegen, wie viele AN im Fahrdienst an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, welche Kenntnisse vermitteln, die einen beruflichen Aufstieg eröffnen.

§ 13

(1) Die Kosten für die Fortbildung der nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz vorgeschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen werden vorn Arbeitgeber bezahlt. Die Regelungen zur zeitlichen Lage der Schulung und zur entgeltlichen Bewertung der Schulungszeit werden von den Betriebsparteien durch einvernehmliche Betriebsvereinbarungen vereinbart. Bestehende betriebliche Regelungen zur Berufskraftfahrerqualifizierung, die günstiger als die Regelungen in Abs. 2 sind, bleiben hiervon unberührt.

(2) Werden bis zum 31. Dezember 2014 keine Regelungen nach Absatz 1 vereinbart, gilt ab dem 1. Januar 2015 Folgendes:

a) Die Qualifizierung gilt als Arbeitszeit i. S. d. ArbZG; sie ist nicht auf die dienstplanmäßige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 TV-N NW) anzurechnen. Dies gilt nicht, wenn die Betriebsparteien die Qualifizierung ausnahmsweise in die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit legen.

b) Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit der Qualifizierung das Stundenentgelt seiner individuellen Entgeltgruppe Stufe 1, wenn die Qualifizierung außerhalb seiner regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit stattfindet. Wird betrieblich die Möglichkeit des Freizeitausgleichs eröffnet, gilt § 11 Abs. 1 Satz 4 TV-N NW entsprechend.

Protokollerklärung zu § 13:
§ 13 gilt entsprechend für nicht von der Anlage 3 erfasste Arbeitnehmer; soweit diese die Qualifizierung nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz betrieblich benötigen. Soweit für diese Personengruppe keine dienstplanmäßige Arbeitszeit besteht, ist auf die betriebsübliche Arbeitszeit abzustellen.

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer/-innen im Schienenpersonennahverkehr*)

§ 1
Geltungsbereich

Diese Anlage zum TV-N NW gilt für die Arbeitnehmer/-innen der Westigo GmbH.

Protokollerklärung zu § 1:
Die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien können weitere Schienenpersonennahverkehrsbetriebe, ungeachtet ihrer Rechtsform, in den Geltungsbereich dieser Anlage einbeziehen.

§ 2
Anzuwendendes Tarifrecht

Es gilt der TV-N NW einschließlich seiner Anlagen, soweit in § 3 nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 3
Abweichungen vom TV-N NW

(1) § 2 TV-N NW (Beschäftigungssicherung) und die Anlage 4 zum TV-N NW (AWV) finden keine Anwendung.

(2) Abweichend von Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 6 Abs. 2 TV-N NW beträgt die Verweildauer für neu eingestelltes Fahrpersonal in der Entgeltgruppe 4 Stufe 1 zwölf Monate.

(3) Abweichend von § 9 Abs. 1 Satz 1 TV-N NW beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

---

*)Vereinbarung gem. 4. Änderungstarifvertrag zum TV-N NW vom 1. Dezember 2006 - gültig ab 1. Januar 2007.

(4) Der Anspruch auf Entgelte nach § 11 Abs. 1 TV-N NW - ohne Berücksichtigung des Entgelts für die tatsächliche Arbeitsleistung gemäß Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-N NW - wird pauschal mit einem Betrag von 125 Euro pro Kalendermonat abgegolten. Bei Teilzeitbeschäftigung gilt § 8 Abs. 2 TV-N NW.

Die Pauschalierung ist erstmals ein Jahr nach Aufnahme des Fahrbetriebes von den Betriebsparteien zu überprüfen.

(5) Ein Anspruch auf Versicherung entsprechend § 19 TV-N NW erwächst nach einjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 5 TV-N NW) für die Zukunft.

§ 4
Gesonderte Kündigungsmöglichkeit

Diese Anlage zum TV-N NW, einschließlich § 2, kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2009, gesondert schriftlich gekündigt werden.