

Spartentarifvertrag Nahverkehr Sachsen-Anhalt **(TV-N LSA)**

vom 1. Januar 2022

in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages
vom 6. April 2024

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e. V.
(KAV Sachsen-Anhalt e. V.)

- einerseits -

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Probezeit
- § 3 Allgemeine Pflichten
- § 4 Haftung
- § 5 Betriebszugehörigkeit
- § 6 Eingruppierung, Zulage für höherwertige Tätigkeit
- § 7 Entgelt
- § 8 Höher- und Herabgruppierungen

- § 9 Teilzeitbeschäftigung
- § 10 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 11 Sonderformen der Arbeit
- § 12 Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 13 Erschwerniszuschläge
- § 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 15 Erholungsurlaub
- § 16 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung
- § 17 Jahressonderzahlung
- § 18 Zusatzleistungen
- § 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 20 Ausschlussfristen
- § 21 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 22 Besondere Bestimmungen für Beschäftigte im Fahrdienst
- § 23 Betriebsvereinbarungen
- § 24 Beschäftigungssicherung
- § 25 Salvatorische Klausel
- § 26 Inkrafttreten

Anlage 1 Besondere Bestimmungen für Beschäftigte im Fahrdienst

Anlage 2 Entgeltordnung

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt in Sachsen-Anhalt für alle Beschäftigten in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglieder der vertragschließenden Parteien sind.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Praktikanten und Auszubildende,
 - b) leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (3) ¹Abweichend von Absatz 2 finden auf Praktikanten die Vorschriften des § 6 (Ein-
gruppierung), des § 7 (Entgelt) Abs. 1 und Abs. 2 und des § 9 (Teilzeitbeschäfti-
gung) Anwendung. ²Dies gilt nicht für Praktikanten, die im Rahmen eines Schüler-
praktikums oder eines Pflichtpraktikums im Zusammenhang mit einer Aus- bzw.
Weiterbildung eingesetzt werden.
- (4) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst alle
Beschäftigten jeglichen Geschlechts.

§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlos-
sen. ²Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. ³Sie sind mit einer Frist von
vier Wochen zum Monatsende gesondert kündbar.
- (2) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. ²Von einer Pro-
bezeit ist abzusehen, wenn der Beschäftigte in unmittelbarem Anschluss an ein
erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber im
Ausbildungsberuf eingestellt wird.

§ 3 Allgemeine Pflichten

- (1) ¹Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entgeltliche nebenberufli-
che Tätigkeit, die nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, vor Aufnahme dieser Tä-
tigkeit schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebentä-
tigkeit untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen
Pflichten des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu be-
einträchtigen. ³Die Untersagung der Nebentätigkeit erfolgt insbesondere, wenn die
nebenberufliche Tätigkeit Leistungen zum Inhalt hat, die ansonsten regelmäßig
vom Arbeitgeber erbracht worden wären (Konkurrenztätigkeit).
- (2) ¹Der Arbeitgeber ist berechnigt, den Beschäftigten durch den Betriebsarzt oder ei-
nen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der
arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Die Kosten dieser Unter-
suchung trägt der Arbeitgeber. ³Der künftige Beschäftigte hat auf Verlangen des
Arbeitgebers vor der Einstellung körperliche Eignung, Gesundheitszustand und Ar-
beitsfähigkeit durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuwei-
sen.

- (3) ¹Für Beschäftigte, die nach ihren arbeitsvertraglichen Pflichten oder auf Grund betrieblicher Erfordernisse im Besitz einer entsprechenden Führerscheinklasse sein müssen, übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für arbeitsmedizinische Untersuchungen zur Erlangung/zum Erhalt der Fahrdiensttauglichkeit sowie für die gesetzlich geforderten Qualifizierungsmaßnahmen. ²Scheidet der Beschäftigte auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er dem Arbeitgeber die Kosten nach Satz 1 zu erstatten. ³Die Erstattungspflicht umfasst die innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses übernommenen Kosten nach Satz 1 in voller Höhe. ⁴Im Übrigen werden die Kosten nach Satz 1 in Höhe von 50 v. H. erstattet, sofern sie im Zeitraum bis 36 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind. ⁵Für die Zeit von Qualifizierungsmaßnahmen und ärztlichen Untersuchungen nach Satz 1 wird der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7) von der Arbeit freigestellt. ⁶Freistellungen für Qualifizierungsmaßnahmen sind über einen Zeitraum von 5 Jahren auf 35 Stunden begrenzt. ⁷Einzelheiten der ärztlichen Untersuchung nach Satz 1 sind in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. ⁸Hierbei können insbesondere Regelungen zur Höchstdauer der bezahlten Freistellung nach Satz 5 sowie zur Bestimmung des zuständigen Arztes getroffen werden.
- (4) ¹Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. ³Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ⁴Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ⁵Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt für die ausgefallene Zeit.

§ 4 Haftung

Die Schadenhaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 5 Betriebszugehörigkeit

- (1) ¹Betriebszugehörigkeit ist die ununterbrochene bei demselben Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit oder als Betriebszugehörigkeit anerkannte Zeit. ²Hierbei finden Zeiten, die in Tochtergesellschaften des Arbeitgebers zurückgelegt wurden keine Berücksichtigung. ³Dies gilt nicht, soweit die Tochtergesellschaft aufgelöst wird und deren Beschäftigte vom Arbeitgeber (Nahverkehrsbetrieb), der Hauptgesellschafter ist, übernommen werden.
- (2) Wird ein Beschäftigter, der mindestens ein Jahr zusammenhängend beim Arbeitgeber beschäftigt war, innerhalb von 6 Monaten nach einer nicht vom Beschäftigten verursachten Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom selben Arbeitgeber unbefristet eingestellt, zählt die im vorherigen Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit als Betriebszugehörigkeit.

- (3) Zeiten der Berufsausbildung, die bei demselben Arbeitgeber oder bei Tochtergesellschaften und Beteiligungsgesellschaften, welche ab 50 % im Eigentum des Nahverkehrsunternehmens stehen, zurückgelegt worden sind, werden bei der Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

§ 6

Eingruppierung, Zulage für höherwertige Tätigkeit

- (1) ¹Der Beschäftigte ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 (Entgeltordnung) eingruppiert. ²Soweit in Anlage 2 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. ³Erreicht keine der vom Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzuge-rechnet, bis das entsprechende Maß gemäß Satz 1 erreicht bzw. überschritten ist.
- (2) ¹Soweit die Tätigkeit arbeitsvertraglich auf zwei unterschiedlich bewerteten Arbeitsplätzen erfolgt (so genannte Mischarbeit), erfolgt die Eingruppierung abwei-chend zu Abs. 1 Satz 1 entsprechend dem Anteil der jeweiligen Tätigkeiten. ²Hierbei wird das sich aus der Eingruppierung nebst erreichter Stufe ergebende Entgelt der einen Tätigkeit mit dem der anderen Tätigkeit entsprechend dem jeweiligen Anteil zu einer einheitlichen monatlichen Vergütung berechnet (z. B. EG 5 Stufe 4 x 60 % + EG 8 Stufe 2 x 40 %). ³Die Zuschläge werden entsprechend § 12 Abs. 1 entsprechend dem Anteil der beiden Entgeltgruppen [(z. B. EG 5 Stufe 4 x 60 % + EG 8 Stufe 2 x 40 %) / 165,224 Stunden x Zuschlagssatz] berechnet. ⁴Eine vorübergehende Verschiebung des Verhältnisses von bis zu 3 Monaten hat keinen Einfluss auf die monatliche Vergütung. ⁵Diese erfolgt ausschließlich auf der Grundlage einer arbeitsvertraglichen Anpassung, die bei einer dauerhaften Verschiebung des Verhältnisses zu erfolgen hat.
- (3) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren, erfolgt die Einstellung in Stufe 2. ³Soweit die Entgeltordnung vor Ablauf von 3 Jahren einen Entgeltgruppenaufstieg vorsieht, ist die Entgeltgruppen- und Stufenzuordnung so vorzunehmen, als ob der/die Beschäftigte bereits 3 Jahre in derselben Tätigkeit im Unternehmen tätig gewesen wäre. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Zeiten der Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer und zum Facharbeiter im Fahrdienst (FiF), die bei demselben Arbeitgeber oder bei Tochtergesellschaften und Beteiligungsgesellschaften, welche ab 50 % im Eigentum des Nahverkehrsunternehmens stehen, zurückgelegt worden sind, werden ab Erlangung der Berechtigung zur Personenbeförderung bei der Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis als Tätigkeitszeit berücksichtigt.

- (4) ¹Der Beschäftigte, dem vorübergehend eine höher bewertete Tätigkeit übertragen ist, die ihn zeitlich mindestens zur Hälfte in Anspruch nimmt, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit ab dem ersten Tag eine Zulage. ²Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (5) ¹Beschäftigte, denen durch schriftliche Anordnung Weisungsfunktionen übertragen wurden, 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. ²Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist.
- (6) ¹Soweit dem Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber eine höherwertige Tätigkeit zum Zwecke der Wahrnehmung von Führungspositionen mit Personalverantwortung übertragen wird, kann die Führungsposition befristet bis zu einer Dauer von zwei Jahren übertragen werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung zulässig. ³Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung der Führungsposition eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei einer Eingruppierung der neuen Tätigkeit ergebenden Monatstabellenentgelt gewährt. ⁴Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁵Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten wird der Beschäftigte in seiner bisherigen Tätigkeit mit dem entsprechenden Tabellenentgelt eingesetzt. ⁶Der Betriebsrat wird mindestens drei Monate vor Ende der Befristung zur dauerhaften Übertragung der Führungsfunktion angehört.

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 5:

Absatz 5 gilt nicht für Beschäftigte, bei denen vergleichbare Zulagen, wie z. B. die Vorarbeiter- oder die Fachvorarbeiterzulage, in die Berechnung der bisherigen Bezüge (Protokollerklärung zu § 3 Abs. 1 TVÜ-N) einfließen.

Protokollerklärung zu Absatz 2

¹Mischarbeit ist eine Tätigkeit, bei der die Arbeitsleistung auf mindestens zwei unterschiedlich bewerteten Stellen erbracht wird. ²Die Einzeltätigkeit muss hierbei einen Umfang von mindestens 20 % an der Gesamttätigkeit erreichen.

Protokollerklärung zu Absatz 3

¹Ein Beschäftigter im Fahrdienst mit mind. 3-jähriger Berufserfahrung ist bei Einstellung somit der Entgeltgruppe 4 Stufe 1 zuzuordnen. ²In Stufe 1 der Entgeltgruppe 4 hat er bereits eine Stufenlaufzeit von einem Jahr zurückgelegt.

§ 7 Entgelt

- (1) ¹Das Monatsentgelt für die Beschäftigten ist in der Monatsentgelttabelle des Entgelttarifvertrages zum TV-N LSA in Entgeltgruppen festgelegt. ²Das Monatstabellenentgelt erhöht sich im selben Umfang, wie das Tabellenentgelt nach Anlage A des TVöD-V (VKA). ³Dabei bilden die Entgelttabellen des Entgelttarifvertrages zum TV-N LSA mit Stand vom 31.12.2025 die Grundlagen. ⁴Die Erhöhung der Monatstabellenentgelte der Anlage A des TVöD-V aus dem Jahr 2025 wird erstmalig im Jahr 2026 mit 12-monatigen Zeitversatz übernommen. ⁵Der Zeitversatz wird jährlich um 2 Monate verringert. ⁶Alle sonstigen Entgeltbestandteile, deren Entwicklung der TV-N LSA nicht an die Entwicklung der Monatstabellenentgelte des Entgelttarifvertrages koppelt, werden landesbezirklich gesondert verhandelt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Sätze 4 und 5:

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2025 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA jeweils zwölf Monate später.

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2026 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA jeweils zehn Monate später.

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2027 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA jeweils acht Monate später.

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2028 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA jeweils sechs Monate später.

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2029 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA jeweils vier Monate später.

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2030 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA jeweils zwei Monate später.

Erhöhungen, die im TVöD im Jahr 2031 wirksam werden, erhöhen das Tabellenentgelt des TV-N LSA zeitgleich.

- (2) ¹Bemessungszeitraum für das Entgelt des Beschäftigten ist der Kalendermonat. ²Die Zahlung erfolgt auf ein von dem Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland. ³Das Entgelt wird bis zum 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat gezahlt. ⁴Soweit der 15. auf keinen Banktag fällt, erfolgt die Auszahlung mit dem letzten Banktag vor dem 15. ⁵Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. ⁶Die Kosten der Überweisung des Entgelts trägt der Arbeitgeber.
- (3) ¹Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts ist der Durchschnitt des tariflichen Entgelts, das in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten gezahlt worden ist. ²Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (Stundenentgelt und Zeitzuschlag), Leistungszulagen, Leistungsprämien, Zuwendungen sowie die Jahressonderzahlung (§ 17) und die Abgeltung von Zeitguthaben. ³Hat der Beschäftigte nicht an allen Tagen des Berechnungszeitraumes Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung, so ist auf die letzten vollen Kalendermonate mit Entgelt und/oder Entgeltfortzahlung abzustellen.

- (4) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Monatstabellenentgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 10 Abs. 1) zu teilen.
- (5) ¹Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung können Beschäftigte (inkl. Fahrbedienstete), deren Arbeitsaufgabe das Erreichen vereinbarter oder festgelegter besonderer Ziele beinhaltet, entsprechend der Zielerreichung eine Zielprämie erhalten. ²Zielprämien können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden.

§ 8 Höher- und Herabgruppierungen

¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten derjenigen Stufe zuzuordnen, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hatten, soweit es sich um keine neue Tätigkeit handelt. ²Bei einer Höhergruppierung aufgrund einer neuen Tätigkeit werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mehr als ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. ³Bei einer Herabgruppierung sind die Beschäftigten derjenigen Stufe zuzuordnen, die sie in der höheren Entgeltgruppe erreicht hatten.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Wünscht der Vollzeitbeschäftigte Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten sind das Monatsentgelt nach § 7 Abs. 1 sowie sämtliche Zulagen und Zuschläge entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten zu bemessen. ²Satz 1 gilt nicht für Zeitzuschläge gemäß § 12 Abs. 1.

§ 10 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 Stunden wöchentlich und verteilt sich auf durchschnittlich 5 Kalendertage in der Kalenderwoche. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 6 Monaten (Ausgleichszeitraum) zugrunde zu legen. ³Durch Betriebsvereinbarung ist die zeitliche Lage des Ausgleichszeitraums festzulegen. ⁴In der Betriebsvereinbarung ist auch zu regeln, in welcher Höhe Zeitguthaben/Zeitschulden in den darauffolgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden können. ⁵Das übertragbare Zeitguthaben darf höchstens 20 Stunden betragen. ⁶Die übertragbare Zeitschuld darf höchstens 20 Stunden betragen. ⁷Zeitguthaben, welches nicht in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen wird, wird mit der Entgeltabrechnung des ersten Monats des folgenden Ausgleichszeitraums fällig. ⁸Maßgeblich für die Berechnung ist das zum Zeitpunkt der Auszahlung geltende Tarifniveau. ⁹Auf Antrag erfolgt der Ausgleich durch Freizeit-

gewährung. ¹⁰Die zeitliche Lage der Freizeit wird zwischen den Arbeitsvertragsparteien abgestimmt. ¹¹Zeitschuld, die über das vereinbarte Maß hinausgeht, verfällt.

- (2) Bei Wechselschicht sind die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit einzurechnen.
- (3) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz oder am Sammelplatz.
- (4) ¹Wird ein Beschäftigter an einem arbeitsfreien 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. ²Für tatsächlich geleistete Arbeit werden zum Entgelt die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt. ³Die Entgeltgarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem sich der Beschäftigte am Arbeitsplatz zu melden hat.
- (5) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im nach § 10 Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraum ausgeglichen. ³Durch Betriebsvereinbarung ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 8 Absatz 1 der Anlage 1 zum TV-N LSA:

Die sich hieraus ergebenden freien Tage können in der Personenverkehrsgesellschaft Burgenlandkreis mbH durch Betriebsvereinbarung im Einvernehmen auf bis zu 90 Tage im Kalenderjahr abgesenkt werden.

§ 11 Sonderformen der Arbeit

- (1) Samstagsarbeit ist die Arbeit zwischen 06:00 und 21:00 Uhr.
- (2) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00:00 und 24:00 Uhr.
- (3) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 00:00 und 24:00 Uhr.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 und 06:00 Uhr.
- (5) ¹Wechselschicht ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die überwiegend in Nachtarbeit geleistet werden.

- (6) 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 § 11 Abs. 6:

¹Schichtarbeit ist dann gegeben, wenn nach einem Schichtplan gearbeitet wird. ²Dieser Schichtplan muss Schichten enthalten, die um mindestens 2 Stunden zeitversetzt beginnen (bspw. Beginn erste Schicht um 06:00 Uhr, Beginn zweite Schicht um 10:00 Uhr). ³Zwischen dem Beginn der einen Schicht und dem Ende der anderen Schicht muss eine Zeitspanne von mindestens 13 Stunden liegen (bspw. Beginn erste Schicht 06:00 Uhr, Ende zweite Schicht 19:00 Uhr = 13 Stunden Zeitspanne). ⁴Zwischen diesen Schichten muss der Beschäftigte regelmäßig wechseln. ⁵Er muss spätestens zum Ablauf eines Monats der jeweils anderen Schicht zugeordnet werden.

- (7) ¹Der Beschäftigte ist zur Ableistung von Arbeitsbereitschaft auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet. ²Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Beschäftigte, ohne Arbeit zu leisten, am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (8) ¹Der Beschäftigte kann zur Leistung von bis zu 182 Rufbereitschaftsdiensten im Kalenderjahr verpflichtet werden. ²Abweichend von Satz 1 können Beschäftigte im Fahrdienst zur Leistung von bis zu 12 Rufbereitschaftsdiensten im Kalenderjahr verpflichtet werden. ³Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zur Arbeitsaufnahme bereithält und über ein Mobiltelefon oder ein vergleichbares technisches Hilfsmittel erreichbar ist, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ⁴Der Beschäftigte hat seine Arbeit binnen angemessener Zeit aufzunehmen. ⁵Details zur Rufbereitschaft können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (9) ¹Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 10 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. ²Überstunden sind innerhalb des Zeitraums nach § 10 Abs. 1 Satz 2 auszugleichen. ³Nach Ablauf des Ausgleichszeitraums nach § 10 Abs. 1 Satz 2 nicht ausgeglichene Überstunden sind zu vergüten, sofern keine abweichende betriebliche Vereinbarung besteht. ⁴Die Betriebsparteien können abweichende Regelungen zum Ausgleich und zum Auszahlungszeitpunkt treffen.

§ 12

Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag. ²Er beträgt je Stunde für

a) Überstunden	30 v. H.
b) Nachtarbeit	20 v. H.
c) Arbeit an Samstagen	10 v. H.
d) Arbeit an Sonntagen	25 v. H.
e) Arbeit an Feiertagen - ohne Freizeitausgleich	135 v. H.
- bei Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts	35 v. H.
f) Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 06:00 Uhr	35 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenentgelts der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

- (2) ¹Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 2,50 € je Stunde vergütet. ²Abweichend von Satz 1 wird die Rufbereitschaft ab dem 106. Rufbereitschaftsdienst, im Fahrdienst ab dem 7. Rufbereitschaftsdienst mit 4,00 € je Stunde vergütet. ³Ab dem 131. Rufbereitschaftsdienst wird die Rufbereitschaft mit 5,00 € je Stunde vergütet. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird je angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zuschläge nach Absatz 1 bezahlt.
- (3) ¹Der Beschäftigte, der ständig Wechselschicht- (§ 11 Abs. 4) oder ständig Schichtarbeit (§ 11 Abs. 5) leistet, erhält eine monatliche Zulage. ²Die Höhe der Zulage für Wechselschichtarbeit beträgt 200,- €, die für Schichtarbeit beträgt 100,- €. ³Der Beschäftigte kann jeweils im September für das komplette Folgejahr auf 20,- € der monatlichen Schicht- bzw. Wechselschichtzulage verzichten und erhält stattdessen insgesamt 2 zusätzliche freie Tage, die mit der Urlaubsplanung für das Folgejahr zu verteilen sind. ⁴Endet das Arbeitsverhältnis bis zum 30.06. des laufenden Jahres, erfolgt die Gewährung von einem zusätzlichen freien Tag. ⁵Auf die zusätzlichen freien Tage findet die Vorschrift des § 15 Abs. 2 Sätze 1 bis 4 entsprechende Anwendung.

Protokollerklärung zu § 12 Absatz 3:

¹Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des TVÜ-N LSA erfasst sind, stehen die Leistungen nach Absatz 3 sowie die persönliche Zulage nach § 3 TVÜ-N LSA nur alternativ zu. ²Die Beschäftigten haben zwischen den beiden Leistungen zu wählen und dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

³Entscheidet sich der Beschäftigte für die persönliche Zulage nach § 3 TVÜ-N LSA, so gilt Abs. 3 Satz 3 entsprechend.

- (4) ¹Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v. H. als Arbeitszeit bewertet und entlohnt. ²Dienste, die ausschließlich Arbeitsbereitschaft beinhalten, sind im vollen Umfang als Arbeitszeit zu bewerten.
- (5) ¹Kombifahrer sind Beschäftigte im Fahrdienst mit einer Fahrberechtigung für Bus und Straßenbahn. ²Kombifahrer erhalten eine monatliche Zulage von € 20. ³Der Kombifahrer kann jeweils im September für das komplette Folgejahr auf die Zulage verzichten und erhält stattdessen insgesamt 2 zusätzliche freie Tage, die mit der Urlaubsplanung für das Folgejahr zu verteilen sind. ⁴Hat der Kombifahrer sich für die Inanspruchnahme der zusätzlichen freien Tage entschieden und endet die Tätigkeit als Kombifahrer bzw. das Arbeitsverhältnis bis zum 30.06. des laufenden

Jahres erfolgt die Gewährung von einem zusätzlich freien Tag. ⁵Auf die zusätzlichen freien Tage findet die Vorschrift des § 15 Abs. 2 Sätze 1 bis 4 entsprechende Anwendung.

- (6) ¹Durch Betriebsvereinbarung können Zeitzuschläge nach Absatz 1 sowie Rufbereitschaftsentgelte nach Absatz 2 in Zeit umgewandelt und als Zeitguthaben auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. ²Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

§ 13 Erschwerniszuschläge

¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. ³Bisherige betriebliche Regelungen zu den Erschwerniszuschlägen bleiben hiervon unberührt.

§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) ¹Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9. ²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ³Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 2 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. ⁴Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nichts rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.
- (2) ¹Der Beschäftigte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7). ²Wird der Beschäftigte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 - b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

³Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Sätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ⁴Das Gleiche gilt, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt. ⁵Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Sätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Satz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) ¹Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraums erhält der Beschäftigte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. ²Dies gilt nicht,

- a) wenn der Beschäftigte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Satz 4,
- c) für den Zeitraum, für den die Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24 i SGB V hat.

(4) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Beschäftigungszeit ist der Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

(5) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Satz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen,

bezogen werden. ²Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Beschäftigte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. ³Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

- (7) ¹Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Beschäftigte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Altersversorgung und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. ²Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1. ³Die Ansprüche des Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.
- (8) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt gezahlt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt nach § 7.
- (9) ¹Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Beschäftigte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. ²Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Beschäftigten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (10) ¹Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 6:

Hat der Beschäftigte in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wiederaufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Beschäftigten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

§ 15 **Erholungsurlaub**

- (1) ¹Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7). ²Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

- (2) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Der tarifliche Mehrurlaub muss im Falle der Übertragung bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Kann der tarifliche Mehrurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴Tariflicher Mehrurlaub, der nicht innerhalb dieser Fristen angetreten ist, verfällt. ⁵Der gesetzliche Mindesturlaub wird in das nächste Urlaubsjahr übertragen und ist innerhalb von 15 Monaten anzutreten. ⁶Urlaub, der nicht innerhalb dieser Fristen angetreten ist, verfällt, ohne dass es eines gesonderten Hinweises des Arbeitgebers bedarf.

- (3) ¹Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. ²Fällt in den Urlaub ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, an dem betroffene Beschäftigte dienstplanmäßig zu arbeiten hätten, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag. ³Bei Mitgliedschaft des Beschäftigten in der vertragsschließenden Gewerkschaft erhöht sich der Urlaubsanspruch nach Satz 1 um einen Arbeitstag. ⁴Ein Anspruch auf den erhöhten Urlaubsanspruch nach Satz 3 besteht nur, sofern der Beschäftigte den Nachweis erbringt, dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft im vorangegangenen Kalenderjahr durchgängig bestand. ⁴Der Nachweis ist im Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres zu erbringen. ⁵Die Erbringung des Nachweises zu einem späteren Zeitpunkt bleibt unberücksichtigt.

- (4) Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Beschäftigte als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruches nach Absatz 3.

- (6) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 von der Arbeit freigestellt.

§ 16 **Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung**

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | | |
|-----|---|---|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin/im Haushalt lebenden Partnerin | ein Arbeitstag, |
| b) | Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) | schwere Erkrankung | |
| aa) | einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) ¹Für ärztliche Behandlungen, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, wird Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf Entgelt gewährt. ²Durch Betriebsvereinbarung kann eine Verrechnung mit Zeitguthaben ermöglicht werden.

(3) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 7 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (4) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (5) ¹Zur Teilnahme an Tagungen satzungsgemäßer Gremien ist auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft den gewählten Vertreterinnen/Vertretern Arbeitsbefreiung bis zu zehn Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 zu gewähren, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedsverbände ist auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 ohne zeitliche Begrenzung zu gewähren.
- (6) ¹Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern ist den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 7 zu gewähren, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

§ 17 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die am ersten Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.07. begonnen hat, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Auszubildende, die nach dem 01.07. in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, gelten als Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.07. begonnen hat. ³Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für den Monat November ausgezahlt.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 65 v. H. vom Zwölftel der Summe der Tabellenentgelte und der festen monatlichen Zulagen des Beschäftigten sowie der Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres (Bezugszeitraum).

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2

Feste monatliche Zulagen im Sinne des Abs. 2 sind persönliche Zulagen aus Überleitung, Schicht- und Wechselschichtzulagen sowie Besitzstandszulagen

- (3) Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember durch Eintritt in den Ruhestand endet, erhalten die Jahressonderzahlung im Monat ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen anteilig mit der letzten Lohnabrechnung ausgezahlt.

§ 18 Zusatzleistungen

- (1) ¹Jeder Beschäftigte, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht und mindestens 6 Monate im Unternehmen tätig ist, hat zusätzlich zum Entgelt einen Anspruch auf einen steuerfreien Zuschuss des Arbeitgebers für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität oder der Gesundheitsförderung (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Wertgutscheine für Kinderbetreuung § 3 Nr. 34 a EStG, Kitagebühren § 3 Nr. 33 EStG, Zuschüsse für Fahrradleasing) oder andere steuerfreie Zuschüsse in Höhe von einmalig mindestens € 12,- monatlich. ²Details können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)
- von 25 Jahren in Höhe von 350 €,
von 40 Jahren in Höhe von 500 €,
von 50 Jahren in Höhe von 500 €.
- (3) ¹Der Beschäftigte hat Anspruch darauf, dass seine künftigen Entgeltansprüche bis zu 8 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) durch Entgeltumwandlung für seine Altersvorsorge verwendet werden.
²Im beiderseitigen Einvernehmen können Beschäftigte und Arbeitgeber vereinbaren, dass der Beschäftigte einen über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehenden Betrag seines Entgelts umwandelt.
³Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Entgeltbetrag muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.
⁴Der Beschäftigte ist an die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung mindestens für den Zeitraum eines Jahres gebunden. ⁵Der Arbeitgeber kann verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres für die Entgeltumwandlung gleichbleibende monatliche Beiträge verwendet werden.
⁶Für die Entgeltumwandlung zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sind vorrangig die öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen und Angebote der Sparkassen-Finanzgruppe zu nutzen.
⁷Die im Rahmen der Entgeltumwandlung ersparten Sozialversicherungsbeiträge werden in Höhe von 10 v. H. des umzuwandelnden Betrages auf die Entgeltumwandlung angerechnet.
⁸Im Übrigen gilt der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst.
- (4) ¹Beim Tod des Beschäftigten erhalten Erbberechtigte ersten Grades Sterbegeld.
²Satz 1 gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. ³Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Entgelt nach § 7 Abs. 3 des Verstorbenen fortgezahlt. ⁴Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt. ⁵Bereits gezahltes Entgelt wird auf das Sterbegeld angerechnet.
⁶Sterbegeld wird nur an eine Person gezahlt.

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte die gesetzliche Regelaltersgrenze i. S. d. SGB VI vollenden,
 - 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 Beschäftigte erwerbsgemindert ist.
- (2) ¹Im Falle von Absatz 1 Buchst. d hat der Beschäftigte den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ²Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ³Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch 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 (Absatz 1 Buchst. d) das Gutachten eines Amtsarztes. ⁴Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (3) ¹Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ²In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (4) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| bis zu einem Jahr | einen Monat zum Monatsschluss, |
| mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| mindestens 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§ 20 Ausschlussfristen

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Schriftform gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

§ 21 Anwendung weiterer Tarifverträge

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
- a) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2020,
 - b) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010, sofern dessen Geltung zwischen den Betriebsparteien für das jeweilige Unternehmen vereinbart ist (betriebliche Anwendungsvereinbarung),
 - c) Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge (ATV-K) vom 1. März 2002,
 - d) Entgelttarifvertrag zum TV-N LSA vom 18. Dezember 2007,
 - e) Tarifvertrag für Auszubildende Nahverkehrsbetriebe LSA.
- (2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die einschlägigen Vorschriften dieses Tarifvertrages.

Protokollerklärung zu § 21 Abs. 1 Buchst. b)

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für die Beschäftigten der Halleschen Verkehrs-AG vom 18. November 2016 bleibt hiervon unberührt.

§ 22 Besondere Bestimmungen für Beschäftigte im Fahrdienst

Besondere Bestimmungen für Beschäftigte im Fahrdienst ergeben sich aus der Anlage 1.

§ 23 Betriebsvereinbarungen

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 24 Beschäftigungssicherung

- (1) ¹Für die Laufzeit des Tarifvertrages sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. ²Hiervon ausgenommen sind Beendigungskündigungen infolge nicht angenommener Änderungsangebote, die Bestandteil von Änderungskündigungen sind.
- (2) ¹Im Rahmen von Änderungskündigungen nach Absatz 1 ist Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. ²Die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG bleiben hiervon unberührt.
- (3) Treten Umstände ein, die ein Festhalten am Kündigungsschutz unzumutbar machen (insbesondere Verlust von Konzessionen oder sonstige gravierende Verschlechterungen der betrieblichen Wirtschaftslage), verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen, um eine den geänderten Umständen angepasste Neuregelung zu vereinbaren.

Protokollerklärung zu § 24 Abs. 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass betriebsbedingte Änderungskündigungen vom Kündigungsverbot nicht erfasst sind, es sei denn, die Änderungskündigung hat die Veränderung der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zum Gegenstand.

Protokollerklärung zu § 24 Abs. 2:

Das fehlende Einvernehmen des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat kann durch das Einvernehmen der Tarifvertragsparteien ersetzt werden.

§ 25 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages rechtsunwirksam sein, bleiben die anderen Bestandteile in Kraft.

§ 26 Inkrafttreten

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2008 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt die Anlage 1 (Besondere Bestimmungen für Beschäftigte im Fahrdienst) zum 01.10.2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Im Rahmen der TVöD-Tarifrunde 2025 sind Arbeitskampfmaßnahmen der Beschäftigten ausgeschlossen.

Besondere Bestimmungen für Beschäftigte im Fahrdienst

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 1/2 Stunden, in Ausnahmefällen 9 Stunden, in der Dienstschicht nicht übersteigen.

§ 2

- (1) ¹Die Dienstschicht umfasst die reine Arbeitszeit, die Pausen und die Wendezeiten. ²Sie soll innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.
- (2) ¹Vor dienstplanmäßig freien Tagen soll Frühdienst und danach Spätdienst angesetzt werden. ²Davon kann abgewichen werden, wenn günstigere Ruhezeiten erreicht werden.
- (3) ¹Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten muss mindestens elf Stunden betragen. ²Ausnahmen sind gemäß Artikel 8 EG-Verordnung Nr. 561/2006 zulässig. ³Die Ausnahmen finden unabhängig vom Geltungsbereich des Artikel 8 EG-Verordnung Nr. 561/2006 auf alle Beschäftigten im Fahrdienst Anwendung.

§ 3

- (1) ¹Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. ²Andernfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. ³Dabei soll jeder Teil der Dienstschicht mindestens zwei Stunden betragen.
- (2) ¹Wird die Dienstschicht geteilt, erhält der Beschäftigte je Dienstschichtteil eine Entschädigung von 16,00 €. ²Beträgt ein Teil der Dienstschicht weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 2,04 Euro zu zahlen, sofern dieser Teil der Dienstschicht nicht mit zwei Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

§ 4

- (1) ¹Für Vorbereitungs- und Abschlussdienst - einschließlich Abrechnung und Einzahlung - werden insgesamt 20 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet. ²Hiervon kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. ³Sind hierfür mehr als 20 Minuten erforderlich, so gilt auch die Zeit als Arbeitszeit.
- (2) Die für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle erforderliche Zeit ist durch die Vorbereitungs- und Abschlusszeit abgegolten, soweit sie nicht mehr als zehn Minuten beträgt.

- (3) ¹Die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten werden in die Arbeitszeit eingerechnet. ²Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt zwei Stunden - bei Kraftverkehrsbetrieben mit Land- und Überlandverkehr eine Stunde - überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft.
- (4) ¹Die 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. ²Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pausen nicht berücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Summe der Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten muss in jeder Dienstschicht des Fahrbediensteten mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen.

- (5) Bis zum 31.12.2024 ist eine verpflichtende Betriebsvereinbarung über eine Verringerung der Anzahl der Dienste, bei denen der Start- und Zielort auseinanderfallen, bzw. deren Kompensation abzuschließen.

§ 5

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

§ 6

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

§ 7

Arbeitsplatz im Sinne des § 10 Abs. 3 TV-N LSA ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

§ 8

- (1) ¹Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens zehn Sonntage dienstplanmäßig freie Tage sein.
- (2) Zusätzliche freie Tage, die sich dienstplanmäßig wegen einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben, bleiben bei der Berechnung der Zahl der freien Tage nach Absatz 1 unberücksichtigt.
- (3) ¹Als freier Tag gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 36 Stunden. ²Werden zwei zusammenhängende freie Tage gewährt, gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 60 Stunden. ³Diese kann auf 32 bzw. 56 Stunden ermäßigt werden, soweit nicht mehr als 10 % der Wochenruhezeiten eines Dienstplans betroffen sind. ⁴Die ermäßigte Ruhezeit kommt innerhalb dieses Umfangs in Betracht, wenn dies dem Wunsch des Beschäftigten entspricht oder dies aufgrund eines Verfügungsdienstes vor oder nach freien Tagen erforderlich ist. ⁵Erfolgt eine ermäßigte Ruhezeit nach Satz 3, erfolgt mit der nächsten Ruhezeit ein entsprechender Ausgleich. ⁶Für weitere freie Tage erhöhen sich diese Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag.
- (4) Die freien Tage nach den Absätzen 1 und 2 sind im Dienstplan auszuweisen.

§ 9

¹Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. ²Die ihm zugrundeliegende durchschnittliche Arbeitszeit ist im Dienstplan zu vermerken. ³Der Dienstplan ist in geeigneter Form zur Kenntnis zu geben.

§ 10

Das Fahrpersonal ist im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen zu Dienstleistungen wie an Werktagen verpflichtet.

§ 11

- (1) ¹Leistungsverschiebungen sind keine Überstunden. ²Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit.
- (2) ¹Leistungsverschiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig. ²Sie müssen spätestens am Tage vorher angesagt werden. ³Die 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 Beschäftigte zu vertreten hat, nicht bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats erfolgen kann.

§ 12

¹Wird ein Beschäftigter an einem dienstfreien Tage oder aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er Entgelt für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. ²Für tatsächlich geleistete Arbeit werden zum Stundenentgelt die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt. ³Die Entgeltgarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem sich der Beschäftigte am Arbeitsplatz zu melden hat.

§ 13

Entgelt- und Auslagenzahlungen bei Sonderfahrten im Autobus- und Straßenbahnbetrieb werden betrieblich geregelt.

§ 14

- (1) ¹Ein Beschäftigter, der länger als 15 Jahre im Fahrdienst desselben Betriebes beschäftigt war und ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglich wird, erhält, wenn ihm aus diesem Grunde eine Arbeit zugewiesen wird, die einer niedrigeren Entgeltgruppe entspricht, das jeweilige Monatsentgelt der Entgeltgruppe, in der er vor Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eingruppiert war. ²Wenn er in diese Entgeltgruppe erst während der letzten zwei Jahre vor Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit aufgerückt ist, erhält er das jeweilige Monatsentgelt der Entgeltgruppe, in der er vor der Aufrückung war.
- (2) Wenn die Fahrdienstuntauglichkeit auf einen Arbeitsunfall im Sinne des § 8 SGB VII zurückzuführen ist, den der Beschäftigte nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet hat, erhält er das jeweilige Monatsentgelt der Entgeltgruppe, in der er vor Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eingruppiert war.

§ 15

Für Fahrlehrer und Lehrfahrer kann durch Betriebsvereinbarung ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diesen Aufgaben nicht durch die Eingruppierung Rechnung getragen wird.