Landesbezirkstarifvertrag Nr. 11/2010

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e.V. (KAV Hessen)

und der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Hessen) vom 30. Juni 2010

Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der Schaffung und Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Nahverkehrsunternehmen. Mit ihm wird gleichzeitig das Ziel einer Harmonisierung von Tarifbedingungen in der Branche Nahverkehr in Hessen verfolgt.

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen e.V. sind. Er gilt nicht für Arbeitnehmer in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen e.V. sind und die vom Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) erfasst werden.

(2) Kommt dieser Tarifvertrag für von kommunalen Unternehmen beherrschte Nahverkehrsunternehmen, die bisher nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, zur Anwendung, können hierfür gesonderte tarifliche Übergangsbestimmungen vereinbart werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,

b) Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe und Stufe dieses Tarifvertrages hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

c) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,

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

e) Arbeitnehmer, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

f) Arbeitnehmer, die im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

(4) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen für Arbeitnehmer usw. umfassen männliche und weibliche Personen.

§ 2
Arbeitsverhältnis

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten kann die Probezeit entfallen, mit einer Dauer bis zu sechs Monaten entfällt die Probezeit.

(4) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 3
Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(2) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob er zur Leistung der

arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt oder einen anderen Arzt, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, handeln. Wird bei einer solchen Untersuchung eine dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit bescheinigt, sollen weitere Gutachten herangezogen werden. Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(3) Ob und ggf. inwieweit die Teilnahme an gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen zur Verlängerung der jeweils erforderlichen Fahrerlaubnis als Arbeitszeit zu werten ist, kann in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.

(4) Die Kosten für gesetzlich vorgeschriebene oder vom Arbeitgeber veranlasste Fort- und Weiterbildungen trägt der Arbeitgeber. Bei vom Arbeitgeber veranlassten Fort- und Weiterbildungen gilt die Zeit der Teilnahme als Arbeitszeit; Wegezeiten werden nicht berücksichtigt.

§ 4
Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber, bei einem verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers oder einem Verkehrsunternehmen, das unter mehrheitlicher Beteiligung der entsprechenden Kommune steht oder stand, ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit.

§ 5
Eingruppierung

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

(2) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 sind in fünf Stufen aufgeteilt.

Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer, der eine durchschnittliche Leistung erbringt, die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach jeweils drei Jahren.

Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen jeweils verkürzt, bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, jeweils verlängert werden. Für Beschwerdefälle ist eine betriebliche Kommission zuständig, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt werden und dem Betrieb angehören müssen. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden kann.

Förderliche Zeiten können bei Neueinstellungen für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

(3) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens vier Wochen im Kalenderjahr ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1), das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

§ 6
Entgelt

(1) Die Höhe des Entgelts (Tabellen- Monatsentgelt) ist in der Anlage 2 festgelegt.

(2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt zum letzten Tag des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

Besteht der Anspruch auf das Tabellen-Monatsentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellen-Monatsentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) zu teilen.

(3) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach den § 8 Abs. 2 Satz 2, § 13 Abs. 1 Satz 1, § 14 Abs. 1 Satz 1 und § 15 Abs. 2 bis 6 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten gezahlt worden sind. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen und Leistungsprämien (Absätze 5 bis 7), die Sonderzahlung (§ 16) sowie besondere Zahlungen (§ 17 Abs. 1).

(4) Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Anlage 3.

(5) An Arbeitnehmer, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, können jederzeit widerruflich Leistungszulagen gewährt werden, wenn ihre Leistungen zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes beigetragen haben. Über die Leistungszulage ist jährlich neu zu entscheiden. Die Kriterien für Leistungszulagen und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission

darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll.

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

(7) Ab dem 1. Januar 2011 stellt der Arbeitgeber für die leistungsbezogenen Entgelte ein Pflichtbudget zur Verfügung, das zweckentsprechend als variable und leistungsorientierte Bezahlung nach Maßgabe der Absätze 5 und 6 zu verwenden ist.

Das Gesamtvolumen des Pflichtbudgets beträgt

a) ab 1. Januar 2011 0,75 v.H. des Zweifachen der ständigen Monatsentgelte der Monate Juli 2010 bis Dezember 2010,
b) ab 1. Januar 2012 0,75 v.H. und ab 1. Januar 2013 1,00 v.H. der ständigen Monatsentgelte des jeweiligen Vorjahres

aller unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.

Sobald das für das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD-V zur Verfügung stehende Gesamtvolumen linear auf mehr als 2 Prozent erhöht wird, wächst das Pflichtvolumen entsprechend dem für das Leistungsentgelt vereinbarten Steigerungsprozentsatz nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V.

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

Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, das Pflichtbudget mit anderen Formen der leistungsbezogenen Bezahlung im Unternehmen zu verknüpfen.

Leistungsbezogene Entgelte, die aus dem Pflichtbudget gezahlt werden, sind zusatzversorgungspflichtig. Darüber hinaus nach den Absätzen 5 und 6 gewährte leistungsbezogene Entgelte sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

(8) Arbeitnehmer im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern erhalten eine Ballungsraumzulage in Höhe von 0,40 Euro/Stunde. Zur Mitarbeitergewinnung kann eine Zulage in Höhe von bis zu 8 v.H. des Tabellenentgelts (§ 6 Abs. 1) gezahlt werden.

Protokollerklärungen zu § 6 Abs. 7:

1. Besteht in einem Unternehmen kein Betriebs-/Personalrat, wird das betriebliche System vom Arbeitgeber festgelegt. Die Sätze 4 bis 6 des Absatzes 5 gelten entsprechend, wobei die nicht vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission in einer vom Arbeitgeber einzuberufenden Betriebsversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Arbeitnehmer benannt werden. Erfolgt keine Benennung, wird keine betriebliche Kommission gebildet.

2. Kann das Pflichtbudget eines Kalenderjahres in Ermangelung eines zwischen den Betriebsparteien vereinbarten betrieblichen Systems im Sinne von Absatz 5 nicht

zweckentsprechend ausgezahlt werden, erhalten die Arbeitnehmer mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 4,5 v.H. des für den Monat September dieses Kalenderjahres jeweils tatsächlich gezahlten Tabellenentgelts. Das nicht ausgezahlte Pflichtvolumen wird auf das folgende Kalenderjahr übertragen. Solange auch in den Folgejahren kein betriebliches System zustande kommt, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

§ 7
Teilzeitbeschäftigung

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer alle Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer entspricht.

§ 8
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 2 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(3) Aus dringenden betrieblichen Gründen (z.B. Betriebsstörungen im Verkehr oder Notstand, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(4) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(5) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 46 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(6) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 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.

(7) Absätze 5 und 6 gelten nur alternativ und nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit.

Werden im Fahrdienst neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, die dem einzelnen Arbeitnehmer eine Dispositionsfreiheit in der Arbeitszeitgestaltung einräumen, wie sie in den Absätzen 5 und 6 vorgesehen ist, so ist eine Anwendung der Absätze 5 und 6 durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung zulässig. Vorhandene Betriebs-/Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 2 Satz 1:
Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Arbeitnehmer, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3:
Wenn es zum Erhalt einer regelmäßigen Schichtfolge erforderlich ist, kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit verlängert werden.

§ 9
Sonderformen der Arbeit

(1) Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Euro-Pieper, einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.

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

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

(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) leistet.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) für zwei Wochen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

(6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 8 Abs. 5 über 46 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 8 Abs. 6 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgese-

henen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

(7) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

§ 10
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a)	für Überstunden	
	- in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v.H.,
	- in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v.H.,
b)	für Nachtarbeit	20 v.H.,
c)	für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d)	für Feiertagsarbeit	
	- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
	- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e)	für Arbeit am 24. und am 31. Dezember jeweils ab 6.00 Uhr	35 v.H.,
f)	für Arbeit an Samstagen von 13.00 bis 21.00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt,	20 v.H.

des Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Anlage 3. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 11 eingerichtet ist oder wenn ein solches besteht, der Arbeitnehmer jedoch keine Faktorisierung nach Unterabsatz 1 geltend macht, erhält der Arbeitnehmer für Überstunden, die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des jeweiligen Stundenentgelts nach Maßgabe der Anlage 3.

Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Unterabsatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 8 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100 v.H. des jeweiligen Stundenentgelts nach Maßgabe der Anlage 3. Arbeitsstunden im Sinne des Satzes 1 sind nicht die Stunden, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstage das Dreifache, für Sonntage sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Anlage 3. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 und für die Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 9 Abs. 1 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Abs. 1 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 mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine stundenweise Rufbereitschaft liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Anlage 3 gezahlt.

§ 11
Arbeitszeitkonto

(1) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 8 Abs. 5) oder eine Rahmenzeit (§ 8 Abs. 6) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

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

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 8 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 10 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2, im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 10 Abs. 1 Satz 4 sowie Rufbereitschaftsentgelte nach § 10 Abs. 3 gebucht werden. Der Arbeitnehmer entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer;
c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft;
e) das Recht der jederzeitigen Einsichtnahme in das Arbeitszeitkonto;
f) der Ausgleich des Kontos bei Vertragsende.

(5) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 3:
Eine Buchung von in Zeit umgewandelten Entgeltbestandteilen auf das Arbeitszeitkonto führt dazu, dass sie bei der Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 nicht berücksichtigt werden.

§ 12
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 - in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegenden - 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 Erschwerniszuschläge werden nach Maßgabe dieses Tarifvertrages in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegt.

Die Zuschläge betragen in der Regel 5 v.H. bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des Stundenentgelts der Stufe 1 der Entgeltgruppe 2.

(5) Beim Zusammentreffen der Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Erschwerniszuschläge für dieselbe Zeit wird allein der höchste Erschwerniszuschlag gezahlt.

(6) Erschwerniszuschläge werden für die Arbeitszeit gezahlt, in der zuschlagspflichtige Arbeiten verrichtet werden.

Teile einer vollen Arbeitsstunde werden für den gesamten Kalendermonat zusammen gerechnet. Ein Rest von weniger als 30 Minuten bleibt unberücksichtigt; 30 Minuten und mehr sind auf eine volle Stunde aufzurunden.

(7) Die zustehenden Erschwerniszuschläge können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung für den Kalendermonat pauschaliert werden.

Die Monatspauschale ist auf der Grundlage des durchschnittlichen regelmäßigen monatlichen Anfalls erschwerniszuschlagspflichtiger Arbeitsstunden und des für die einzelnen Arbeiten in Betracht kommenden Erschwerniszuschlagsbetrages zu berechnen.

Soweit ein Entgeltanspruch nicht für den vollen Kalendermonat besteht, für den pauschaliert worden ist, ist die Pauschale entsprechend zu kürzen.

Solange eine Betriebs-/Dienstvereinbarung nach Absatz 4 nicht zustande kommt, gelten bestehende betriebliche Regelungen längstens bis 31. Dezember 2011 fort. In den Fällen, in denen eine Betriebs-/Dienstvereinbarung nach diesem Tarifvertrag nicht bis spätestens 31. Dezember 2011 zustande kommt, treffen die Tarifvertragsparteien die nach Absatz 4 erforderlichen Regelungen.

§ 13
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Arbeitsentgelt (§ 6 Abs. 3) fortgezahlt. Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraumes erhält der Arbeitnehmer, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 4) von sechs Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss.

(2) Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 Satz 1 ergebenden 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 Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.

(3) Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. Krankengeldzuschüsse, die über den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gewährt worden sind, gelten als Vorschuss auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehende Rente; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankengeldzuschüsse 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.

§ 14
Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

(1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

(2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Dies gilt nicht, soweit in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung Regelungen zu Langzeitkonten (§ 11 Abs. 5) getroffen worden sind.

(3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch

a) in den Entgeltgruppen 2 bis 15
- in den Stufen 1 und 2 — 25 Arbeitstage,
- ab der Stufe 3 — 27 Arbeitstage,

b) in der Entgeltgruppe 1
bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)
- von bis zu 6 Jahren — 25 Arbeitstage,
- von mindestens 6 Jahren — 27 Arbeitstage.

Für den Urlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen ist das Kalenderjahr maßgebend, in dem die Stufe 3 bzw. eine Betriebszugehörigkeit von sechs Jahren erreicht wird.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

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

(5) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs. 2 Satz 2 bzw. Satz 3 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(6) Arbeitnehmer, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 9 Abs. 7 oder ständig Schichtarbeit nach § 9 Abs. 8 leisten, erhalten bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend.

§ 15
Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

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

(2) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	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)	25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag
e)	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 Arbeitnehmer deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

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

f)	Ärztliche Behandlung von Arbeitnehmern, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(3) Bei 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 § 6 Abs. 3 nur insoweit, als Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Arbeitnehmer haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(4) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Protokollerklärung zu § 15 Abs. 4 Satz 2:
Zu den „begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 2 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 16
Sonderzahlung

(1) Der Arbeitnehmer, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 1.500,00 Euro.

Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 13) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 14) hat.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Arbeitnehmer kein Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) erhalten haben wegen

   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Arbeitnehmern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

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

§ 17
Besondere Zahlungen

(1) Bei langjähriger Betriebszugehörigkeit hat betrieblich eine gesonderte Honorierung zu erfolgen.

Für die Feststellung des 25- und 40-jährigen Arbeitsjubiläums (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Buchst. d) ist die Betriebszugehörigkeit (§ 4) maßgebend.

(2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer 6,65 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(3) Beim Tod von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

§ 18
Zusatzversorgung

(1) Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) in seiner jeweils geltenden Fassung.

(2) Die bei einer Zusatzversorgungskasse pflichtversicherten Arbeitnehmer beteiligen sich an den Aufwendungen des Arbeitgebers für ihre Pflichtversicherung durch einen Eigenbeitrag in Höhe von 2 v.H. des jeweiligen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts durch entsprechende Verminderung ihres Entgelts.

(3) Absatz 2 gilt für übergeleitete Arbeitnehmer nur im Falle der gesellschaftsrechtlichen Integration bereits ausgegliederter Unternehmen oder Unternehmensteile. Die Tarifvertragsparteien entscheiden im Einzelfall durch Anwendungsvereinbarung, ob und ggf. in welchen Einzelheiten die Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen.

§ 19
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),

c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,

d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

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

(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 Unterabs. 2 Satz 2 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 § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Der Arbeitgeber kann eine Weiterbeschäftigung, die der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen

nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich beantragt, nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

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

(4) Nach Maßgabe des Absatzes 5 können unbefristete Arbeitsverhältnisse jederzeit, befristete Arbeitsverhältnisse in der Probezeit gekündigt werden.

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

bis zu einem Jahr	ein 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.

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

§ 20
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitverhältnis 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.

§ 21
Anwendung weiterer Tarifverträge

Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

a) Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987,
b) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003.

§ 22
Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im Fahrdienst

(1) Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf achteinhalb Stunden in dem Dienst nicht übersteigen. In betriebsnotwendigen Fällen kann die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit auf bis zu neuneinhalb Stunden, in Ausnahmefällen im Sinne des §

14 Abs. 1 ArbZG in der Fassung vom 31. Oktober 2006 auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. § 8 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Der Dienst umfasst die reine Arbeitszeit, die Pausen und die Wendezeiten.

Er soll innerhalb eines Zeitraums von zwölf Stunden liegen; dabei ist auch der Zeitraum zwischen geteilten Diensten zu berücksichtigen.

In betriebsnotwendigen Fällen kann der Zeitraum von zwölf Stunden auf bis zu vierzehn Stunden ausgedehnt werden.

Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Diensten muss mindestens zehn Stunden betragen.

(3) Dienste mit einer Arbeitsunterbrechung von mehr als zwei Stunden sind geteilte Dienste. Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Anderenfalls darf der Dienst nur einmal geteilt werden. Dabei muss jeder Teil des Dienstes mindestens zwei Stunden betragen.

Im geteilten Dienst werden Wendezeiten und Lenkzeitunterbrechungen in den Dienstteilen durchgezahlt. Satz 1 gilt nicht für die im Dienstplan ausgewiesenen Pausen (Blockpausen).

(4) Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten - einschließlich Abrechnung und Einzahlung - werden mit zwanzig Minuten pro Dienst bewertet. Die Frage, ob sie in die regelmäßige Arbeitszeit nach § 8 einbezogen oder finanziell abgegolten werden, ist betrieblich zu regeln. Im Falle der Abgeltung ist das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 4 gemäß Anlage 3 maßgebend.

Für die sich aus dem Dienstplan ergebenden Wendezeiten wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet. Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb des Dienstes insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft. Sie wird mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet und entgolten. Die als pausenfähig angerechneten Wendezeiten werden hiervon nicht berührt.

(5) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Arbeitsplatz im Sinne des Satzes 1 ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

Die für das Zurücklegen des Weges während des Dienstes zwischen zwei angewiesenen Aufenthaltsplätzen erforderliche Zeit wird zu 50 v.H. als Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 behandelt und entgolten.

Weitere 50 v.H. dieser Wegezeiten werden wie Arbeitszeit mit dem individuellen Stundensatz entgolten; eine Anrechnung auf die Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 erfolgt nicht; Zuschläge werden nicht gezahlt.

Für die Berechnung der „erforderlichen Zeit" im Sinne der Unterabsätze 2 und 3 ist die Zeit zugrunde zu legen, in der der Weg am schnellsten zurückgelegt werden kann.

Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann eine Pauschalierung vereinbart werden.

Die Regelungen in den Unterabsätzen 2 bis 5 gelten bei geteilten Diensten nicht für Wege zwischen der Beendigung eines Dienstteils und dem Beginn eines weiteren Dienstteils.

Liegen die angewiesenen Aufenthaltsplätze bei Aufnahme und Beendigung des Dienstes zwei Kilometer und mehr Fahrt voneinander entfernt, ist durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln, ob und inwieweit die notwendige Zeit für das Zurücklegen des Weges vom angewiesenen Aufenthaltsplatz der Beendigung des Dienstes zum angewiesenen Aufenthaltsplatz der Aufnahme des Dienstes wie Arbeitszeit entgolten wird.

(6) Die nach § 4 ArbZG zu gewährende Pause kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn

- im Omnibusbereich deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der für den Dienst im Dienstplan vorgesehenen Lenkzeit beträgt. Arbeitsunterbrechungen unter zehn Minuten werden bei der Ermittlung der Pause nicht berücksichtigt.

- im Schienenbahnbereich deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der durchschnittlich im Dienstplan vorgesehenen reinen Lenkzeit beträgt. Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pause nicht berücksichtigt. Die Summe der Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten muss in jedem Dienst mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen.

(7) In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens zehn Sonntage dienstplanmäßige freie Tage sein.

Ferner werden in jedem Kalenderjahr so viele freie Tage gewährt, wie entgeltzahlungspflichtige Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen. Für diese freien Tage werden das Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) und etwaige für den Kalendermonat zustehende ständige (ggf. pauschalierte) Zulagen und Zuschläge weiter gezahlt.

Zusätzliche freie Tage, die sich dienstplanmäßig wegen einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben, bleiben bei der Berechnung der Zahl der freien Tage nach Unterabsatz 1 unberücksichtigt.

Als freier Tag gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 36 Stunden. Diese kann in Ausnahmefällen auf 32 Stunden ermäßigt werden, wenn die Betriebsverhältnisse es erfordern. Werden zwei zusammenhängende freie Tage gewährt, gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 60 Stunden, die in Ausnahmefällen bis auf 56 Stunden ermäßigt werden kann, als zwei freie Tage. Für weitere freie Tage erhöhen sich diese Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag.

Die freien Tage nach den Unterabsätzen 1 und 2 sind im Dienstplan auszuweisen.

(8) Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrunde liegende durchschnittliche Arbeitszeit ist im Dienstplan zu vermerken. Er ist in geeigneter Weise allen Arbeitnehmern zugänglich zu machen.

(9) Für Überstunden in Folge von Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten wird keine Vergütung gezahlt. Bei einer längeren Fahrzeugverspätung wird ab der 16. bis zur 30. Minute eine halbe Stunde vergütet. Bei einer Fahrzeugverspätung von mehr als 30 Minuten wird die tatsächliche Zeit berücksichtigt. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann anstelle der Vergütung eine entsprechende Zeitgutschrift vereinbart werden.

(10) Wird ein Arbeitnehmer an einem dienstfreien Tag oder aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er das Entgelt für mindestens zwei 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 Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu melden hat.

(11) Für Lehrfahrer kann betrieblich ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diesen Aufgaben nicht durch die Eingruppierung in der Entgeltordnung Rechnung getragen ist.

(12) § 14 Abs. 6 und § 23 Abs. 9 finden keine Anwendung.

(13) Der Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, 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 Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) der Entgeltgruppe, in der er vor Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eingruppiert war. Wenn er in diese Entgeltgruppe erst während der letzten zwei Jahre vor Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit aufgestiegen ist, erhält er das jeweilige Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) der Entgeltgruppe, in der er vor dem Aufstieg war.

Wenn die Fahrdienstuntauglichkeit auf einen Arbeitsunfall im Sinne des § 8 SGB VII zurückzuführen ist, den der Arbeitnehmer nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet hat, erhält er das jeweilige Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) der Entgeltgruppe, in der er vor Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eingruppiert war.

Sind Zulagen und Zuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Tabellenentgelts (§ 6 Abs. 1) vorgesehen, ist von dem Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) auszugehen, das der zugewiesenen Arbeit entspricht.

Ist in einem Kalendermonat das der zugewiesenen Arbeit entsprechende Entgelt höher als das nach den Unterabsätzen 1 und 2 gesicherte Entgelt, finden die Unterabsätze 1 und 2 für diesen Kalendermonat keine Anwendung.

(14) Vollbeschäftigte Fahrer im Einmannbetrieb erhalten ein Mankogeld von 2,56 Euro monatlich. Das Mankogeld erhalten diese Arbeitnehmer auch dann, wenn sie bis einschließlich 15. eines Monats eingestellt bzw. eingesetzt werden.

Durch betriebliche Vereinbarung kann das Mankogeld unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Verkaufserlöses, der durchschnittlichen Zahlungsfälle und

sonstiger besonderer Umstände auf bis zu 5,11 Euro monatlich festgelegt werden.

Bei Arbeitsunterbrechungen durch Erholungsurlaub wird diese Monatspauschale fortgezahlt. Das gleiche gilt bei Krankheit und Arbeitsbefreiungen bis zur Dauer von 14 Tagen je Kalendermonat.

Die Höhe des Mankogeldes für nichtvollbeschäftigte oder nicht ausschließlich als Fahrer im Einmannbetrieb tätige Arbeitnehmer wird betrieblich vereinbart.

Das Mankogeld wird monatlich oder vierteljährlich nachträglich ausgezahlt.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 und zu § 22 Abs. 2 Unterabs. 3:
„Betriebsnotwendige Fälle" liegen vor, wenn im Unternehmen vorübergehend – für einen Zeitraum von höchstens vierzehn Kalendertagen im Kalenderhalbjahr - erhöhter Personalbedarf besteht.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 4:
Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Bewertung von Wendezeiten als Arbeitsbereitschaft nach mehr als einer Stunde nicht zu einer Ausweitung von Wendezeiten insgesamt führen wird. Vielmehr wird erwartet, dass sie im Interesse einer betriebswirtschaftlichen Organisation möglichst vermieden werden.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 5:
Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass im Dienstplan möglichst geringe Wegezeiten vorgesehen werden.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 6:
Ein pauschaler Pausenabzug sowie eine pauschale Anrechnung der Wendezeiten auf die Arbeitszeit ist unzulässig.

§ 23
Überleitungsregelungen

Für die Arbeitnehmer, die am 30. Juni 2010 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Juli 2010 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gilt folgendes:

(1) Die Arbeitnehmer werden am 1. Juli 2010 in diesen Tarifvertrag übergeleitet.

Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten - abweichend von § 1 Abs. 3 Buchst. b - auch für Arbeitnehmer, deren Vergleichsentgelt nach Absatz 5 am 1. Juli 2010 über die höchste Entgeltgruppe und Stufe dieses Tarifvertrages hinausgeht.

(2) Für die Überleitung werden zugeordnet:

die Vergütungsgruppen nach BAT	die Gehaltsgruppen nach HGTAV	die Lohngruppen nach BMT-G	den Entgeltgruppen
I	H 13		15
Ia	H 12		14
Ib	H 11		13
II	H 10		12

III	H 9		11
IVa	H 8		10
IVb	H 7		9
Vb	H 6	9	8
Vc	H 5	7 Fg 1, 8, 8a	7
VIb	H 4	6 Fg 1, 7 Fg 2 + 3, 7a	6
VII	H 3	4 Fg1, 5, 5a, 6 Fg 2-4, 6a	5
VIII	H 2	3 Fg 1, 4 Fg 2-5, 4a, F3 Fg 1, F4, F4a, F5	4
IX, IXa	H 1	2/2a, 3 Fg 2-5, 3a, F1 Fg2, F2 Fg 1, F3 Fg 2, F3a	3
X		1/1a, F1 Fg 1, F2 Fg 2, F3 Fg 3	2

(3) Die Stufenzuordnung bei der Überleitung bestimmt sich nach der Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber. Die Stufenlaufzeit (§ 5 Abs. 2 Unterabs. 2 und 3) beginnt am 1. Juli 2010.

(4) Durch die Überleitung entstehende finanzielle Nachteile werden nach Maßgabe der folgenden Absätze ausgeglichen.

(5) Auf der Basis der im Juni 2010 tatsächlich erhaltenen Bezüge ist ein Vergleichsentgelt zu ermitteln.

Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis sich nach dem BAT richtet, sind die Grundvergütung, die allgemeine Zulage und der Ortszuschlag der Stufe 1 bzw. das HGTAV-Monatsgehalt und eine eventuelle Gehaltsgruppenzulage, bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis sich nach dem BMT-G richtet, der Monatstabellenlohn zugrunde zu legen.

Die Arbeitnehmer, bei denen das für den Monat Juli 2010 zustehende Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) - ggf. einschließlich der Ballungsraumzulage nach § 6 Abs. 8 - das Vergleichsentgelt nach den Unterabsätzen 1 und 2 unterschreitet, erhalten neben ihrem Entgelt eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages.

Bei Arbeitnehmern, die am 30. Juni 2010 in einer Vergütungs-, Gehalts- bzw. Lohngruppe eingruppiert sind, aus der ein Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg stattfindet, und denen – im Falle der Anwendung des HGTAV – eine Gehaltsgruppenzulage gewährt wird, erhöht sich die persönliche Zulage - wenn keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sie die Voraussetzungen für den Aufstieg nicht erfüllt hätten - um einen zusätzlichen Betrag. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die am 30. Juni 2010 in der Lohngruppe F 4a Fallgruppe 1 HLT eingruppiert sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Der zusätzliche Betrag ist wie folgt zu ermitteln:

1. Der monatliche Höhergruppierungsgewinn, der sich ergeben hätte, wenn der noch ausstehende Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg am 30. Juni 2010 vollendet worden wäre, ist festzustellen.

2. Das Verhältnis des bis zum 30. Juni 2010 in der Grundgruppe bzw. seit Erhalt der Gehaltsgruppenzulage verbrachten Zeitraums zu dem insgesamt zurückzulegenden Zeitraum bis zum Erreichen der ersten nächsthöheren Vergütungs-, Gehalts- oder Lohngruppe ist in der Form eines v.H.-Satzes festzustellen.

3. Die Höhe des zusätzlichen Betrages ist nach folgender Berechnungsformel festzustellen:
Euro-Betrag nach Nr. 1 x v.H.-Satz nach Nr. 2.

Die Regelungen über den zusätzlichen Betrag gelten im Falle der Anwendung des HGTAV für den Zeitraum bis zum Erreichen einer Gehaltsgruppenzulage entsprechend.

Steht im Monat Juni 2010 und/oder im Monat Juli 2010 kein Entgelt zu (z.B. wegen der Gewährung einer Rente auf Zeit, wegen Elternzeit, unbezahltem Urlaub, Grundwehrdienst, Zivildienst, wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen), ist für die Berechnung der persönlichen Zulage das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne die zu dessen Wegfall führenden Tatbestände zugestanden hätte.

Wird mit einem Arbeitnehmer nach dem 1. Juli 2010 eine geringere individuelle wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeitnehmer vor dem 1. Juli 2010 zu leisten hatte, ist die persönliche Zulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

Die persönliche Zulage erhöht sich bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Erhöhungen wie folgt:

Die persönliche Zulage erhöht sich bei der ersten allgemeinen linearen Entgelterhöhung nach dem 30. Juni 2010 um 90 v.H. des Vomhundertsatzes nach § 25 Abs. 3 Satz 1. Der Prozentsatz von 90 vermindert sich bei folgenden allgemeinen linearen Entgelterhöhungen um jeweils 10 Prozentpunkte. Berechnungsgrundlage ist der jeweilige Betrag der persönlichen Zulage. Im Übrigen gilt § 25 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 entsprechend.

Entgeltgewinne aus Stufenaufstiegen ab dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden auf die persönliche Zulage angerechnet. Eine Anrechnung unterbleibt insoweit, als ein Entgeltgewinn im Zeitraum bis zu dem Zeitpunkt des Stufenaufstieges nach dem ab 1. Juli 2010 geltenden Tarifrecht auch nach dem bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifrecht eingetreten wäre. Bei Anwendung des Absatzes 5 Unterabs. 4 ist von der am 30. Juni 2010 maßgebenden Vergütungs-, Gehalts- bzw. Lohngruppe auszugehen.

(6) Für den Monat Juni 2010 zustehende familienbezogene Entgeltbestandteile (Differenz zwischen den Ortszuschlagsstufen 1 und 2 ff., Sozialzuschlag) werden nach Maßgabe der Vorschriften des BAT/BMT-G als Besitzstandszulage fortgezahlt. Dies gilt für die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT/BMT-G nur, solange für die Kinder, für die die Besitzstandszulage gewährt wird, Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ge-

zahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage nimmt an allgemeinen linearen Entgelterhöhungen teil. § 7 ist anzuwenden.

(7) Arbeitnehmer, denen im Juni 2010 eine Zulage nach § 24 BAT bzw. nach den Nrn. 4 bis 6 der Anlage 4 zum HLT zusteht, erhalten nach Überleitung in diesen Tarifvertrag abweichend von § 5 Abs. 3 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ununterbrochen ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre, es sei denn, dass sich nach § 5 Abs. 3 ein höherer Anspruch ergibt.

Arbeitnehmer, denen im Juni 2010 eine Vorarbeiterzulage oder eine Fachvorarbeiterzulage nach den Nrn. 1 bzw. 2 der Anlage 4 zum HLT zusteht, erhalten nach Überleitung in diesen Tarifvertrag eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vorarbeiter-/Fachvorarbeiterzulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ununterbrochen ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.

(8) Abweichend von § 10 Abs. 1 und 2 beträgt die Bemessungsgrundlage für den Ausgleich für Sonderformen der Arbeit sowie für zu bezahlende Überstunden und Mehrarbeitsstunden - anstelle des jeweiligen Stundenentgelts nach Maßgabe der Anlage 3 - für Arbeitnehmer

a)	der Vergütungsgruppen nach BAT	Euro/Std.
	X	10,49
	IX	11,03
	IXa	11,24
	VIII	11,65
	VII	12,39
	Vlb	13,18
	Vc	14,18
	Vb	15,49
	IVb	16,74
	IVa	18,15
	III	19,70
	II	21,79
	Ib	23,76
	Ia	25,80
	I	28,12

b)	der Gehaltsgruppen nach HGTAV	Euro/Std.
	1	12,39
	2	13,35
	3	14,40
	4	15,52
	5	16,74
	6	18,05
	7	19,47
	8	21,00
	9	22,66
	10	24,44
	11	27,00
	12	29,52

	13	32,28

c)	der Lohngruppen nach HLT	Euro/Std.
	1	10,41
	1a	10,64
	2	10,86
	2a	11,10
	3	11,34
	3a	11,59
	4, F1	11,83
	4a	12,09
	5, F2	12,35
	5a, F3	12,62
	6, F3a	12,89
	6a, F4	13,18
	7, F4a	13,46
	7a, F5	13,76
	8	14,05
	8a	14,36
	9	14,67.

Die nach Unterabsatz 1 für den Monat Juni 2010 festgelegte Bemessungsgrundlage gilt bis zu dem Zeitpunkt, ab dem die nach § 10 Abs. 1 Satz 2 maßgebende Bemessungsgrundlage erreicht ist.

(9) Arbeitnehmer, die im Juni 2010 ständig Wechselschichtarbeit zu leisten haben, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von 142,34 Euro monatlich, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ununterbrochen ausüben.

Arbeitnehmer, die im Juni 2010 ständig Schichtarbeit zu leisten haben, erhalten eine Schichtzulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ununterbrochen ausüben, wenn

a) sie nur deshalb keine ständigen Wechselschichtarbeitnehmer sind, weil nach dem Schichtplan
   aa) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
   bb) der Arbeitnehmer durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,
   in Höhe von 124,55 Euro monatlich,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird, in Höhe von 105,87 Euro monatlich,

c) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird, in Höhe von 74,73 Euro monatlich.

(10) Abweichend von § 14 Abs. 3 beträgt der Urlaubsanspruch bei einem Lebensalter
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage,
es sei denn, dass sich nach § 14 Abs. 3 ein höherer Urlaubsanspruch ergibt.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

Für Arbeitnehmer, die bis zum 30. Juni 2010 das 50. Lebensjahr vollenden, richtet sich die Dauer des Erholungsurlaubs nach § 5 Abs. 1 der Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten im Lande Hessen vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671) in der jeweils geltenden Fassung.

Abweichend von § 6 Abs. 3 ist Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 14 Abs. 1 Satz 1 der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten zwölf dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten gezahlt worden sind; ausgenommen hiervon sind Leistungszulagen und Leistungsprämien (§ 6 Abs. 5 bis 7), die Sonderzahlung (§ 16) sowie besondere Zahlungen (§ 17 Abs. 1).

Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2010 gelten die im Juni 2010 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2010 fort. Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2011.

(11) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des § 14 Abs. 6 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigem Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des § 14 Abs. 6 und des vorstehenden Unterabsatzes 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Für Arbeitnehmer, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

§ 14 Abs. 1 Satz 1 gilt entsprechend.

In den Fällen des § 48a BAT oder § 41a BMT-G wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2010 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2011 gewährt. Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages im Kalenderjahr 2011 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit angerechnet.

(12) Für die Feststellung des 25- und 40-jährigen Arbeitsjubiläums (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Buchst. d) werden die bis zum 30. Juni 2010 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des BAT anerkannte Dienstzeit sind, als Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 4 berücksichtigt, soweit betrieblich nichts Abweichendes geregelt ist.

(13) Abweichend von § 16 beträgt die Sonderzahlung

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v.H.

des Entgelts, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte; unberücksichtigt bleiben hierbei Leistungszulagen und Leistungsprämien (§ 6 Abs. 5 bis 7) sowie besondere Zahlungen (§ 17 Abs. 1).

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.

In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungsmonats eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Sonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 6), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 13) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 14, § 23 Abs. 10) hat.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Arbeitnehmer kein Tabellenentgelt (§ 6 Abs. 1) erhalten haben wegen

   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Arbeitnehmern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(14) Abweichend von § 22 gilt Folgendes:

a) Abweichend von Absatz 3 gilt Folgendes:

Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Anderenfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. Dabei soll jeder Teil der Dienstschicht mindestens zwei Stunden betragen.

Wird eine Dienstschicht geteilt, erhält der Arbeitnehmer 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.

b) Abweichend von Absatz 4 gilt - soweit nicht betrieblich abweichende Regelungen bestehen - Folgendes:

Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten - einschließlich Abrechnung und Einzahlung - werden mit zwanzig Minuten pro Dienst bewertet. Die Frage, ob sie in die regelmäßige Arbeitszeit nach § 8 einbezogen oder finanziell abgegolten werden, ist betrieblich zu regeln.

Die für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle erforderliche Zeit ist - soweit sie nicht mehr als zehn Minuten beträgt - durch die Vorbereitungs- und Abschlusszeit abgegolten. Die über zehn Minuten hinausgehende Wegezeit wird als Mehrarbeit mit den nach § 10 i.V.m. § 23 Abs. 8 in Betracht kommenden Zuschlägen vergütet.

Die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten werden in die Arbeitszeit eingerechnet. Soweit 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. Sie wird mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet und entgolten.

c) Abweichend von Absatz 5 Unterabs. 2 bis 7 gilt Folgendes:

Ob und inwieweit für die Zurücklegung des Weges beim Ausschieben des Zuges oder des Omnibusses nach einem anderen als dem Heimatbahnhof ebenso beim Ausrücken aus einem anderen Bahnhof die hierfür notwendige Zeit als Arbeitszeit gerechnet wird, ist durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln.

Ob und inwieweit die notwendige Fahrzeit des Fahrpersonals von seinem Heimatbahnhof bis zur entfernt liegenden Dienstablösungsstelle als Arbeitszeit gerechnet wird, ist durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln. Unter entfernt liegenden Ablösungsstellen sind solche zu verstehen, die zwei Kilometer und mehr Fahrt auf dem kürzesten Weg vom Heimatbahnhof erfordern.

Das Fahrpersonal kann jederzeit auf anderen Betriebsstellen (Betriebsbahnhöfen) im Betriebsbereich seines Arbeitgebers beschäftigt werden.

Wird ein Bediensteter des Fahrdienstes aus betrieblichen Gründen zur Dienstleistung an einem anderen als dem Heimatbahnhof angeschrieben, wird ihm ein Wegegeld gezahlt, dessen Höhe durch Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegt wird.

d) Abweichend von Absatz 9 gilt Folgendes:

Für Überstunden infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu zehn Minuten wird keine Vergütung gezahlt. Bei Fahrzeugverspätungen von mehr als zehn Minuten bis zu einer halben Stunde und für jede weitere angefangene halbe Stunde wird je eine halbe Stunde vergütet. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann anstelle der Vergütung eine entsprechende Zeitgutschrift vereinbart werden.

e) Abweichend von Absatz 10 Satz 1 gilt Folgendes:

Wird ein Arbeitnehmer an einem dienstfreien Tag oder 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.

f) Ergänzend zu Absatz 13 gilt für Arbeitnehmer im Fahrdienst, die am 1. Juli 2010 bereits fünf Jahre in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen, Folgendes:

Ein ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglicher Arbeitnehmer, dessen Entgelt nach § 22 Abs. 13 Unterabs. 1 gesichert ist, behält 3/4 der Besitzstandszulage nach Absatz 15, wenn bei Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit

- dem Arbeitnehmer der Einmannzuschlag bzw. die Besitzstandszulage mindestens fünf Jahre für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit zustand und
- er das 55. Lebensjahr und eine 15-jährige Beschäftigungszeit vollendet hat.

Das Gleiche gilt für einen von § 22 Abs. 13 Unterabs. 2 erfassten Arbeitnehmer, jedoch mit der Maßgabe, dass ihm der Einmannzuschlag bzw. die Besitzstandszulage nur für mindestens ein Jahr zustand und die Voraussetzungen nach dem zweiten Spiegelstrich (Vollendung des 55. Lebensjahres, 15-jährige Beschäftigungszeit) nicht erfüllt sein müssen.

Zulagen und Zuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als ihre Summe über die gesicherte Besitzstandszulage nach Absatz 15 hinausgeht; das nach § 22 Abs. 13 sowie nach den Unterabsätzen 1 und 2 gesicherte Entgelt darf jedoch nicht überschritten werden. Sind Zulagen und Zuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Tabellen-Monatsentgelts (§ 6 Abs. 1) vorgesehen, ist von dem Tabellen-Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1) auszugehen, das der zugewiesenen Arbeit entspricht.

Ist in einem Kalendermonat das der zugewiesenen Arbeit entsprechende Entgelt höher als das nach § 22 Abs. 13 sowie nach den Unterabsätzen 1 und 2 gesicherte Entgelt, finden § 22 Abs. 13 sowie die Unterabsätze 1 und 2 für diesen Kalendermonat keine Anwendung.

(15) Arbeitnehmern, denen im Juni 2010 ein Einmannzuschlag zusteht, erhalten nach Überleitung in diesen Tarifvertrag eine Besitzstandszulage in Höhe ihres bisherigen Einmannzuschlages, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ununterbrochen ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.

(16) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach den Vorschriften des BAT und des BMT-G im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages ordentlich nicht mehr kündbar sind, behalten diesen besonderen Kündigungsschutz für das ununterbrochen bestehende Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages mindestens siebeneinhalb Jahre ununterbrochen angedauert hat, erhalten den besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe der Bestimmungen des BAT und des BMT-G.

(17) Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT, § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G für Arbeitsleistungen bis zum 30. Juni 2010 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 2010 beendet worden wäre.

(18) Für Arbeitnehmer, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 begonnen hat, verbleibt es für die Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 1 bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

(19) Arbeitnehmern, denen nach den Tarifverträgen über ein Urlaubsgeld für Angestellte bzw. für Arbeiter vom 16. März 1977 in der am 30. Juni 2010 geltenden Fassung für das Kalenderjahr 2010 ein Urlaubsgeld zugestanden hätte, wird diese Leistung mit den Bezügen für den Monat August 2010 ausgezahlt. Die für das Kalenderjahr 2010 zustehende Sonderzahlung nach Absatz 13 ist um den Betrag des nach Satz 1 gezahlten Urlaubsgeldes vermindert.

Protokollerklärung zu § 23 Abs. 5 Unterabs. 1 und 8:
Wird mit einem Arbeitnehmer am 1. Juli 2010 eine geringere individuelle wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeitnehmer vor dem 1. Juli 2010 zu leisten hatte, ist für die Ermittlung des Vergleichsentgelts das Entgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er bereits im Juni 2010 im gleichen Umfang teilzeitbeschäftigt gewesen wäre.

Protokollerklärung zu § 23 Abs. 13:
Das monatliche Entgelt im Sinne des Unterabsatzes 1 umfasst auch die persönliche Zulage nach § 23 Abs. 5.

Protokollerklärung zu § 23 Abs. 14 Buchst. b:
Soweit im Bereich der Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH Vorbereitungs- und Abschlussdienste in Entgelt abgegolten werden, ist dieses Entgelt in den Fällen des § 14 Abs. 1 Satz 1 und § 23 Abs. 13 zu berücksichtigen.

§ 24
Ablösung bisheriger Tarifverträge

(1) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT-G II - vom 31. Januar 1962 sowie die diese Tarifverträge ergänzenden Tarifverträge der VKA.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten für dessen Geltungsbereich ohne Nachwirkung außer Kraft

a) Die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 119 vom 1. April 1961, zuletzt geändert durch die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 713 vom 31. Oktober 2001,

b) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 146 vom 27. Juni 1962, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 39/2008 vom 3. Dezember 2008,

c) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 147 vom 27. Juni 1962, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 20/2007 vom 24. Mai 2007,

d) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 152 vom 6. November 1962, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 39/2008 vom 3. Dezember 2008,

e) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 184 vom 3. Dezember 1964, zuletzt geändert durch die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 713 vom 31. Oktober 2001,

f) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 200 vom 15. Juli 1965, zuletzt geändert durch die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 516 vom 5. Juli 1985,

g) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 350 vom 9. September 1974, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 20/2007 vom 24. Mai 2007,

h) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 352 vom 9. September 1974, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 20/2007 vom 24. Mai 2007,

i) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 594 vom 29. April 1991, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 39/2008 vom 3. Dezember 2008,

j) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 610 vom 17. Januar 1992 (HGTAV), zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 3/2010 vom 30. Juni 2010,

k) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 610 a vom 17. Januar 1992 (HGTAV),

l) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 649 vom 2. Juli 1993,

m) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 649 a vom 2. Juli 1993,

n) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 659 vom 28. Mai 1996, zuletzt geändert durch den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 20/2007 vom 24. Mai 2007,

o) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 686 vom 20. Februar 1998,

p) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 686 b vom 5. März 1998,

q) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 687 vom 20. Februar 1998,

r) die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 729 vom 5. Februar 2003,

s) der Landesbezirkstarifvertrag Nr. 29/2007 vom 26. September 2007.

§ 25
Inkrafttreten, Laufzeit, Außerkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

Sofern ein Arbeitgeber noch nach dem 30. Juni 2010 auf der Grundlage des bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifrechts berechnete Bezüge zahlt, die die nach diesem Tarifvertrag zustehenden Bezüge überschreiten, unterbleibt eine Rückforderung des überschreitenden Betrages. Diese Regelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2010.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2011, schriftlich gekündigt werden.

(3) Das Tabellen-Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1) verändert 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. Gleiches gilt für die Übernahme von im Geltungsbereich des TVöD-V vereinbarten Fest- oder Mindestbeträgen bzw. Einmalzahlungen. Wenn Entgelterhöhungen im TVöD-V nach den Sätzen 1 und 2 ggf. im Zusammenhang mit manteltarifvertraglichen Änderungen oder Änderungen anderer Tarifverträge im Geltungsbereich des TVöD-V geschehen, verpflichten sich die Parteien dieses Tarifvertrages zu einer zeit- und materiell wirkungsgleichen Übertragung in den TV-N Hessen. Bei Veränderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD-V) passt sich § 8 Abs. 1 Satz 1 entsprechend an.

Protokollerklärung zu § 25 Abs. 3:
Bei Entgeltverhandlungen und Verhandlungen über Veränderungen des § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD-V gehören die Nahverkehrsbetriebe zum Tarifverbund des öffentlichen Dienstes, ohne dass es einer gesonderten Kündigung der Monatsentgelttabelle bzw. des § 8 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 der jeweils gültigen Monatsentgelttabelle zum TVöD bzw. des § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD-V zum gleichen Zeitpunkt mit allen damit verbundenen rechtlichen und tatsächlichen Folgen gegen sich gelten.

Frankfurt am Main, den 30. Juni 2010

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen e. V.
(KAV Hessen)

ver.di - Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft, vertreten durch
die Landesbezirksleitung Hessen

Anlage 1 zum TV-N Hessen

ENTGELTORDNUNG

Vorbemerkung

Für die Eingruppierung sind ausschließlich die Oberbegriffe maßgebend. Beispiele dienen als Auslegungshilfen lediglich der Konkretisierung.

Entgeltgruppe 1

1 Arbeitnehmer mit einfachsten Tätigkeiten

Entgeltgruppe 2

2 Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten

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

Beispiele:

2.1 Einfache Bürotätigkeiten (wie Führen von einfachen Listen, Mithilfe bei der Postabfertigung, Registratur, Fotokopieren)
2.2 Tätigkeiten als Bote
2.3 Tätigkeiten in der Wagenreinigung
2.4 sonstige Reinigungskräfte
2.5 Hilfskräfte
2.6 Schaffner

Entgeltgruppe 3

3 Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern

Beispiele:

3.1 Tätigkeiten als Fahrausweisprüfer
3.2 Tätigkeiten als Handwerkshelfer

3.3 Tätigkeiten als Messgehilfe
3.4 Tätigkeiten als Pförtner bzw. Wächter
3.5 Tätigkeiten zur Sicherheit der Fahrgäste, soweit nicht höher eingruppiert
3.6 Tätigkeiten als Telefonist
3.7 Omnibus- und/oder Schienenbahnfahreranwärter

Entgeltgruppe 4

4.1 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

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

Beispiele:

4.1.1 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen, soweit nicht höher eingruppiert
4.1.2 Tätigkeiten als Fahrausweisverkäufer
4.1.3 Tätigkeiten in zentralen Diensten (z.B. Post, Registratur, Empfang)
4.1.4 Lager- und Magazinarbeiter sowie Hausmeister, soweit nicht höher eingruppiert
4.1.5 Omnibus- und/oder Schienenbahnfahrer
4.1.6 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen mit mehr als 7,5 t zulässigem Gesamtgewicht
4.1.7 Fahren und Bedienen von Sonderkraftfahrzeugen und Schienenfahrzeugen mit Spezialauf- und -anbauten

sowie

4.2 Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden, sowie Arbeitnehmer mit abgelegter betriebsinterner Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

4.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 4.1 oder 4.2 gleichwertig sind

Beispiel:

4.3.1 Tätigkeiten zur Sicherheit der Fahrgäste (Beschäftigte mit fachbezogener Prüfung)

Protokollerklärung:
Omnibus- und/oder Schienenbahnfahrer, die bei der Einstellung im Besitz der Fahrererlaubnis der Klasse D zur Fahrgastbeförderung sind und denen ein Entgelt der Entgeltgruppe 4 Stufe 1 zusteht, erhalten nach Ablauf der Probezeit ein Monatsentgelt in Höhe von 1.758,44 Euro.

Entgeltgruppe 5

5.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

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

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

sowie

5.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 5.1 oder 5.2 gleichwertig sind

Entgeltgruppe 6

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

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

Beispiele:

6.1.1 Elektriker, Installateure, Mechaniker u. ä., die Montage-, Reparatur- oder Überholungsarbeiten an komplizierten Mess-, Regel- und Steuerungsanlagen oder an Fernsprech-, Fernseh- oder Funkanlagen ausführen

6.1.2 Kfz-Mechaniker, Kfz-Karosseriebauer, Industriemechaniker, Anlagenelektroniker (Energietechnik) u.ä. mit zusätzlicher Spezialausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, die schwierige oder komplizierte Reparatur-, Überholungs- und Wartungsarbeiten ausführen

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

6.1.4 Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5.1, die besonders vielseitige Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen oder in unterschiedlichen Fachbe-

reichen ausführen und hierzu wesentliche Kenntnisse aus anderen Berufsbildern benötigen

6.1.5 Elektriker, die die Montage, Reparatur und Überholung der gesamten elektrischen Einrichtungen der Straßenbahnwagen, Stadtbahn-, U-Bahnwagen oder Omnibusse durchführen

6.1.6 Karosseriebauer und Schlosser, die komplizierte Arbeiten bei der Beseitigung von entsprechenden Schäden an selbsttragenden Aufbauten von Straßen- und Stadtbahnen ausführen und dabei Bleche und Konstruktionsteile schweißen, verformen, treiben, spannen und diese Arbeiten mit besonderer Handfertigkeit ausüben

sowie

6.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Beispiele:

6.2.1 Personal disponierende Tätigkeiten
6.2.2 Staatl. geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten

sowie

6.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 6.1 oder 6.2 gleichwertig sind

Entgeltgruppe 7

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

Beispiele:

7.1.1 Energie-, Industrie- und Kommunikationselektroniker, die aufgrund spezieller zusätzlicher Ausbildung selbstständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs- und Reparaturarbeiten an elektronischen Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Zugortungs- und Zuginformationsanlagen oder an Fernsprech-, Fernseh- und Funkanlagen großer Ausdehnung und wechselnder Systeme durchführen

7.1.2 Energie-, Industrie- und Kommunikationselektroniker mit zusätzlicher Spezialausbildung für das technische Zugsicherungspersonal, die selbstständig und verantwortlich Instandhaltungen, Schaltungen nach vorgegebenen Schaltunterlagen, Störungserkennung, besondere Mess- und Prüfaufgaben an Zugsicherungsanlagen

des U-Bahn- und Stadtbahnnetzes durchführen und Arbeitnehmer mit zusätzlicher Qualifikation beaufsichtigen

7.1.3 Energie-, Industrie- und Kommunikationselektroniker, die aufgrund einer Spezialausbildung selbstständig 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 Gelernte Handwerker und Angehörige anderer anerkannter Ausbildungsberufe, die eine ordnungsgemäß abgeschlossene Berufsausbildung durch Zeugnisse nachgewiesen haben und in ihrem erlernten oder einem verwandten Fach als Ausbilder im Sinne der Ausbildereignungsverordnung tätig und in zentralen Ausbildungsstätten eingesetzt sind

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

sowie

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

Beispiele:

7.2.1 Handwerks- und Industriemeister mit entsprechenden Tätigkeiten, soweit nicht höher eingruppiert
7.2.2 Tätigkeiten als Verkehrsmeister, soweit nicht höher eingruppiert
7.2.3 DV-Operator
7.2.4 Sachbearbeiter für Fahr- und Dienstpläne
7.2.5 Tätigkeiten als Buchhalter (Debitoren/Kreditoren)
7.2.6 Personalsachbearbeiter, soweit nicht höher eingruppiert
7.2.7 Entgeltsachbearbeiter, soweit nicht höher eingruppiert

sowie

7.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 7.1 oder 7. 2 gleichwertig sind

Entgeltgruppe 8

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

Beispiel:

8.1.1 Selbstständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen, soweit nicht höher eingruppiert

sowie

8.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern

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

Beispiele:

8.2.1 Tätigkeiten als Bilanzbuchhalter
8.2.2 Tätigkeiten als Fahrlehrer
8.2.3 Handwerks- und Industriemeister mit fachlicher Aufsicht über Handwerker oder Facharbeiter
8.2.4 Tätigkeiten als Netzwerkadministrator
8.2.5 Leiter zentraler Betriebsleitstellen
8.2.6 Tätigkeiten als Personalreferent
8.2.7 Verkehrsmeister mit besonderen Aufgaben oder mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Verkehrsmeistern
8.2.8 Verkehrsmeister, die das Fahrpersonal schulen
8.2.9 Personalsachbearbeiter mit besonderen Aufgaben oder mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Personalsachbearbeitern
8.2.10 Entgeltsachbearbeiter mit besonderen Aufgaben oder mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Entgeltsachbearbeitern

sowie

8.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 8.1 oder 8.2 gleichwertig sind

Entgeltgruppe 9

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

Beispiele:

9.1.1 Tätigkeiten als Datenbankadministrator

9.1.2 Selbstständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen mittleren Schwierigkeitsgrades

9 1.3 Tätigkeiten mittleren Schwierigkeitsgrades als DV-Organisator

9.1.4 Tätigkeiten mittleren Schwierigkeitsgrades als DV-Systemprogrammierer

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

9.1.6 Handwerks- und Industriemeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 8 Beispiel 8.2.3 herausheben

9.1.7 Leiter einer Fahrschule

sowie

9.2 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

9.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 9.1 oder 9.2 gleichwertig sind

Beispiele:

9.3.1 Staatlich geprüfte Techniker, die selbstständig planen und überwachen

9.3.2 Technische Angestellte und Meister als Leiter von Instandsetzungsbereichen und Bau- und Planungsabteilungen

9.3.3 Staatlich geprüfte Techniker, technische Angestellte und Meister in Bau- und Planungsabteilungen, die eigenverantwortlich ingenieurähnliche Aufgaben wahrnehmen

Entgeltgruppe 10

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

Beispiele:

10.1.1 Selbstständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen hohen Schwierigkeitsgrades

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

sowie

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

Entgeltgruppe 11

11.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

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

sowie

11.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 11.1 oder 11. 2 gleichwertig sind

Entgeltgruppe 12

12.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung nach einjähriger einschlägiger Berufsausübung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

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

Entgeltgruppe 13

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

sowie

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

Entgeltgruppe 14

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

sowie

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

Entgeltgruppe 15

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

sowie

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

Monatsentgelttabelle

- Beträge in Euro -

gültig vom 1. Juli 2010 bis 31. Dezember 2010

Entgeltgruppen	Stufen				
	1	2	3	4	5
	Stufenzugehörigkeit				
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren
15	4.076,23	4.280,05	4.494,06	4.718,76	4.954,70
14	3.774,29	3.963,01	4.161,16	4.369,22	4.587,68
13	3.494,72	3.669,45	3.852,93	4.045,57	4.247,85
12	3.235,85	3.397,64	3.567,52	3.745,90	3.933,19
11	2.996,16	3.145,96	3.303,26	3.468,42	3.641,83
10	2.774,22	2.912,93	3.058,58	3.211,51	3.372,09
9	2.568,72	2.697,15	2.832,01	2.973,61	3.122,29
8	2.378,44	2.497,36	2.622,23	2.753,35	2.891,02
7	2.202,26	2.312,38	2.428,00	2.549,40	2.676,87
6	2.039,13	2.141,09	2.248,15	2.360,55	2.478,58
5	1.888,08	1.982,48	2.081,60	2.185,69	2.294,97
4	1.748,22	1.835,63	1.927,40	2.023,78	2.124,97
3	1.608,36	1.688,78	1.773,22	1.861,88	1.954,97
2	1.479,70	1.553,68	1.631,36	1.712,93	1.798,58
1	1.432,98				

Monatsentgelttabelle

- Beträge in Euro -

gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011

Entgeltgruppen	Stufen				
	1	2	3	4	5
		Stufenzugehörigkeit			
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren
15	4.100,69	4.305,73	4.521,02	4.747,07	4.984,43
14	3.796,94	3.986,79	4.186,13	4.395,44	4.615,21
13	3.515,69	3.691,47	3.876,05	4.069,84	4.273,34
12	3.255,27	3.418,03	3.588,93	3.768,38	3.956,79
11	3.014,14	3.164,84	3.323,08	3.489,23	3.663,68
10	2.790,87	2.930,41	3.076,93	3.230,78	3.392,32
9	2.584,13	2.713,33	2.849,00	2.991,45	3.141,02
8	2.392,71	2.512,34	2.637,96	2.769,87	2.908,37
7	2.215,47	2.326,25	2.442,57	2.564,70	2.692,93
6	2.051,36	2.153,94	2.261,64	2.374,71	2.493,45
5	1.899,41	1.994,37	2.094,09	2.198,80	2.308,74
4	1.758,71	1.846,64	1.938,96	2.035,92	2.137,72
3	1.618,01	1.698,91	1.783,86	1.873,05	1.966,70
2	1.488,58	1.563,00	1.641,15	1.723,21	1.809,37
1	1.441,58				

Monatsentgelttabelle

- Beträge in Euro -
gültig ab 1. August 2011

Entgeltgruppen	Stufen				
	1	2	3	4	5
		Stufenzugehörigkeit			
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren
15	4.121,19	4.327,26	4.543,63	4.770,81	5.009,35
14	3.815,92	4.006,72	4.207,06	4.417,42	4.638,29
13	3.533,27	3.709,93	3.895,43	4.090,19	4.294,71
12	3.271,55	3.435,12	3.606,87	3.787,22	3.976,57
11	3.029,21	3.180,66	3.339,70	3.506,68	3.682,00
10	2.804,82	2.945,06	3.092,31	3.246,93	3.409,28
9	2.597,05	2.726,90	2.863,25	3.006,41	3.156,73
8	2.404,67	2.524,90	2.651,15	2.783,72	2.922,91
7	2.226,55	2.337,88	2.454,78	2.577,52	2.706,39
6	2.061,62	2.164,71	2.272,95	2.386,58	2.505,92
5	1.908,91	2.004,34	2.104,56	2.209,79	2.320,28
4	1.767,50	1.855,87	1.948,65	2.046,10	2.148,41
3	1.626,10	1.707,40	1.792,78	1.882,42	1.976,53
2	1.496,02	1.570,82	1.649,36	1.731,83	1.818,42
1	1.448,79				

Stundenentgelttabelle

gültig vom 1. Juli 2010 bis 31. Dezember 2010

Entgeltgruppen	Euro je Stunde
15	24,04
14	22,26
13	20,61
12	19,08
11	17,67
10	16,36
9	15,15
8	14,03
7	12,99
6	12,03
5	11,13
4	10,31
3	9,48
2	8,73
1	8,45

Stundenentgelttabelle

gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011

Entgeltgruppen	Euro je Stunde
15	24,18
14	22,39
13	20,73
12	19,20
11	17,78
10	16,46
9	15,24
8	14,11
7	13,07
6	12,10
5	11,20
4	10,37
3	9,54
2	8,78
1	8,50

Stundenentgelttabelle

gültig ab 1. August 2011

Entgeltgruppen	Euro je Stunde
15	24,30
14	22,50
13	20,84
12	19,29
11	17,86
10	16,54
9	15,32
8	14,18
7	13,13
6	12,16
5	11,26
4	10,42
3	9,59
2	8,82
1	8,54