

**Tarifvertrag  
zur Regelung der Arbeitsbedingungen  
bei den Nahverkehrsbetrieben  
im Land Berlin  
(TV-N Berlin)**

Gültig ab 01. September 2005

**Fassung für die  
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AÖR  
und  
BT Berlin Transport GmbH**

**Stand 01.09.2025**



Herausgeber:  
ver.di Berlin  
Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr  
Fachgruppe Busse und Bahnen  
Am Bahnhof Westend 3  
10179 Berlin

Verantwortlich:  
Jeremy Arndt

Bearbeitung:  
Jeremy Arndt  
Gordon Günther  
Serat Canyurt  
Rainer Sommer

Stand: 01.09.2025

**Arbeitnehmer im Sinne des Tarifvertrages sind weibliche, männliche und divers Beschäftigte.**

<b>Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N Berlin).....</b>	<b>5</b>
§ 1 Geltungsbereich.....	6
§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit.....	6
§ 3 Allgemeine Pflichten .....	7
§ 4 Betriebszugehörigkeit .....	7
§ 5 Eingruppierung und Zulagen .....	8
§ 5a Personalentwicklung .....	10
§ 6 Entgelt.....	11
§ 7 Teilzeitbeschäftigung .....	12
§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit.....	13
§ 9 Besondere Arbeitsbedingungen bei Einsatz als Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer und Triebfahrzeugführer .....	16
§ 10 Arbeitszeitflexibilisierung.....	19
§ 11 Sonderformen der Arbeit .....	21
§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	22
§ 13 Erschwerniszuschläge.....	23
§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	24
§ 15 Erholungsurlaub.....	25
§ 15a Urlaubsgeld .....	27
§ 15b Wahlmodell Urlaubsgeld / Entlastungstage.....	28
§ 16 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung.....	29
§ 17 Weihnachtsspendung .....	31
§ 18 Zusätzliche Altersversorgung.....	33
§ 18a Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der BVG AöR .....	33
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	33
§ 20 Ausschlussfrist .....	34
§ 21 Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reise- und Gelegenheitsverkehr sowie im Stadttourismus.....	34
§ 22 Begriffsbestimmungen .....	35
§ 23 In-Kraft-Treten .....	37
<b>Anlage 1 zum TV-Nahverkehr Berlin .....</b>	<b>38</b>
Eingruppierung von Arbeitnehmern in Nahverkehrsbetrieben.....	38
<b>Anlage 2 zum TV-N Berlin.....</b>	<b>60</b>
Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2025 – 37,5 Std. ....	60
Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2025 - 36,5 Std.....	61
Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2026 - 37,5 Std.....	62
Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2026 - 36,5 Std.....	63
<b>Anlage 3 zum TV-N Berlin.....</b>	<b>64</b>
Tabelle der Stundenentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2025.....	64
Tabelle der Stundenentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2026.....	65

<b>Anlage 4 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>66</b>
Erschwerniszuschläge (§ 13 Abs. 3 TV-N Berlin).....	66
<b>Anlage 5 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>68</b>
Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reiseverkehr und im Stadttourismus .....	68
<b>Anlage 6 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>73</b>
Besondere Regelungen für Arbeitnehmer der BVG AöR.....	73
<b>Anhang 1 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>86</b>
Überleitungstabelle gem. § 2 Anlage 6 .....	86
<b>Anhang 2 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>87</b>
Sicherungsbestandteile gem. § 3 Abs. 1 Buchst. a Anlage 6 .....	87
<b>Anhang 3 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>90</b>
Sicherungsbestandteile gem. § 3 Abs. 1 Buchst. b Anlage 6 .....	90
<b>Anlage 7 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>91</b>
- gestrichen - .....	91
<b>Anlage 8 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>92</b>
Sicherungsregelung für ehemalige Arbeitnehmer des Betriebsteils Straßenbahn der BT Berlin Transport GmbH .....	92
<b>Anlage 9 zum TV-N Berlin</b> .....	<b>94</b>
Entgeltsicherung für Arbeitnehmer, für die am 31. August 2024 die Anlage 7 Anwendung gefunden hat.....	94
<b>Tarifvertrag Nr. 13 zur Entgeltanpassung des TV-N Berlin (TV Entgelt Nr. 13 TV-N Berlin)</b> .....	<b>95</b>
<b>Tarifvertrag über Rahmenbedingungen der Nutzung von Dienstkleidung und des Mitführens und der Nutzung von Arbeitsmitteln</b> .....	<b>98</b>

**Tarifvertrag**  
**zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den**  
**Nahverkehrsbetrieben**  
**im Land Berlin**  
**(TV-N Berlin)**  
**vom 31. 08. 2005**

**- i.d.F. des 20. ÄTV zum TV-N Berlin vom 10.04.2025 -**  
**- i.d.F. des TV Entgelt Nr. 13 zum TV-N Berlin vom 10.04.2025 -**

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin  
(KAV Berlin)

einerseits

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin/Brandenburg

andererseits

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

(gültig ab 01. September 2005)

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer in Verkehrsunternehmen im Land Berlin, die Mitglied des KAV Berlin sind. In Unternehmen, die bei seinem Inkrafttreten bereits Mitglied des KAV Berlin sind, gilt der Tarifvertrag nur nach Abschluss einer gesonderten Anwendungsvereinbarung (AWV) zwischen den Tarifvertragsparteien und dem einzelnen Unternehmen. Dabei hat das Unternehmen in geeigneter Weise nachzuweisen, dass seine Unterschriftsleistung im Hinblick auf die eingegangene unternehmerische Selbstbindung durch den/die Aufgabenträger oder Eigentümer gestützt wird.

#### Protokollerklärung zu Abs. 1:

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

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
  - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
  - c) Arbeitnehmer,
    - die Arbeiten nach § 16d SGB II verrichten oder
    - für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 bis 90 SGB III sowie § 16e SGB II gewährt werden.
- (3) Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages sind weibliche, männliche und divers Beschäftigte.

### § 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

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

### § 3 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat seine Aufgaben kunden- und leistungsorientiert auszuführen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- und Wechselschichtarbeit, geteilten Diensten sowie zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (3) Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Arbeitnehmer durch den Betriebsarzt oder den Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) Ist der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechnigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.<sup>4</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Unterabs. 1 Satz 2 bis 4 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Unterabs. 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Unterabs. 1 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. Die vorstehenden Sätze 1 und 2 gelten nicht in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

### § 4 Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.
- (2) Wird ein für mindestens ein Jahr befristet eingestellter Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages vom selben Arbeitgeber unbefristet eingestellt, rechnet die in dem befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit zur Betriebszugehörigkeit.

### § 5 Eingruppierung und Zulagen

- (1) Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig und auf Dauer 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 nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) Die Entgeltgruppen sind in Stufen aufgeteilt; siehe § 2 der Anlage 1 zum TV-N Berlin.
- (3) Wird einem Arbeitnehmer durch Anordnung für mindestens einen Arbeitstag vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, erhält er eine persönliche Zulage. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung an gezahlt.

Wird die andere Tätigkeit ununterbrochen für die Dauer eines Kalendermonats angeordnet, bemisst sich die Zulage aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (Anlage 2), das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. In den Fällen, in denen die höherwertige Tätigkeit eine personenbezogene Anforderung erfordert, muss diese erfüllt sein. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die personenbezogene Anforderung nicht erfüllt, erhält er eine Zulage zur nächstniedrigen Entgeltgruppe (eine Entgeltgruppe unterhalb der Eingruppierung der vorübergehend übertragenen Tätigkeit), mindestens jedoch eine Zulage zur nächsthöheren Entgeltgruppe ausgehend von der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Die jeweilige Stufenzuordnung gemäß § 2 Anlage 1 bleibt unverändert.

Wird die übertragene höherwertige Tätigkeit nicht für einen vollen Kalendermonat, sondern nur wochenweise oder für einzelne Arbeitstage angeordnet, wird die Zulage nach Maßgabe des Unterabs. 2 für jede erbrachte Arbeitsstunde (Anlage 3) der Übertragung gezahlt.

Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit muss unter Berücksichtigung der fachlichen Eignung des Arbeitnehmers und aus einem der folgenden Gründe erfolgen:

- Vertretungssituation aufgrund einer Abwesenheit des Arbeitnehmers, dem diese Tätigkeiten auf Dauer übertragen sind,
- Vorübergehender Mehrbedarf oder
- Vorliegen einer unbesetzten Stelle.

Abweichend von Unterabs. 1 Satz 1 können gewerblich-technischen Arbeitnehmern, die gültige technische Zusatzqualifikationen besitzen, die für die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten erforderlich sind, diese Tätigkeiten vorübergehend stundenweise übertragen werden. Diese Ausnahmeregelung gilt sinngemäß auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in den Leitstellen (Verkehrs-/Betriebsleitstellen, Sicherheitsleitstelle sowie technische Netzleitstellen).

Die stundenweise Übertragung muss komplexen technischen Abläufen (z. B. Instandhaltungsprozessen, Fahrzeugprüfungen etc.) oder besonderen sicherheitsrelevanten Aufgaben dienen und nicht anderweitig betrieblich abgedeckt werden können. Die Prüfung der Voraussetzungen liegt in der Verantwortung der zuständigen Führungskraft.

- (4) Arbeitnehmer, denen eine Vorhandwerkertätigkeit schriftlich übertragen wird, erhalten eine Zulage. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung an gezahlt und beträgt für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 150 Euro und für Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 180 Euro monatlich. Die Ausübung einer Vorhandwerkertätigkeit setzt keine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf voraus.

Die wesentlichen Aufgaben eines Vorhandwerkers sind:

- Verantwortliche Leitung der Gruppe in fachlicher Hinsicht sowie die Entscheidung, mit welcher Arbeit die einzelnen Gruppenmitglieder betraut werden können.
- Überwachung der auszuführenden Arbeiten hinsichtlich der zeitgerechten Erledigung.
- Mitarbeit in der Gruppe.

Die Bestellung zum Vorhandwerker kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

Hat ein Arbeitnehmer die Funktion eines Vorhandwerkers durch Anordnung vertretungsweise im vollen Umfang auszuüben, erhält er eine Zulage. Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten eine Zulage von 0,92 Euro pro Stunde und Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 eine Zulage von 1,10 Euro pro Stunde.

Arbeitnehmer, die keine Zulage für eine Vorhandwerkertätigkeit erhalten, ist eine Zulage auch dann zu gewähren, wenn sie als Aufsichtsführende im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften (DGUV) eingesetzt werden. Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten eine Zulage von 0,92 Euro pro Stunde und Arbeitnehmer ab der Entgeltgruppe 5 eine Zulage von 1,10 Euro pro Stunde.

- (5) Für die nachstehend aufgeführten betrieblich veranlassten Schulungs- oder Ausbildungstätigkeiten, die aufgrund mitbestimmter Ausbildungskonzepte durchgeführt werden, wird eine Zulage pro Arbeitstag gezahlt, soweit die Zulage nicht durch die auf Dauer auszuübende Tätigkeit oder eine andere Zulage bereits abgegolten ist:

Die Höhe der Zulage beträgt für die:

Lehrtätigkeit für Fahrer*innen	15,00 Euro,
Unterweisung von Arbeitnehmern	10,00 Euro,
Unterweisung von gewerblichen Auszubildenden	15,00 Euro,
Unterweisung von kaufmännischen Auszubildenden	10,00 Euro.

- (6) Arbeitnehmer, denen eine Führungsfunktion (fachliche und personelle Führung) der 4. oder 5. Führungsebene gemäß der betrieblichen Organisationsstruktur schriftlich übertragen wird, erhalten eine Zulage. Aufgrund betrieblicher Organisationsentscheidungen kann auch Teamleitungen eine Führungsverantwortung in vergleichbarem Umfang übertragen werden. Die Zulage wird ab dem ersten Tag der Übertragung gezahlt und beträgt für Arbeitnehmer der 4. Führungsebene 350 Euro und für Arbeitnehmer der 5. Führungsebene 250 Euro monatlich. Teamleitungen erhalten eine Zulage von 250 Euro monatlich.

Protokollerklärung zu Abs. 6:

- a) Sofern in den Unternehmen keine 4. oder 5. Führungsebenen existieren, kann die Gewährung der Zulage an Arbeitnehmer dann erfolgen, wenn diesen aufgrund betrieblicher Organisationsentscheidungen Führungsfunktionen (fachlich und personelle Führung) schriftlich übertragen wurden.
- b) Die Führungskräftezulage entfällt ersatzlos, sobald die Tarifvertragsparteien die Führungsaufgaben in der Entgeltordnung berücksichtigt haben.
- (7) Berufsausbilder in der technischen Berufsausbildung erhalten eine Zulage in Höhe von 100 Euro monatlich.

### § 5a Personalentwicklung

- (1) Beschäftigte sollen durch gezielte Personalentwicklung für anspruchsvollere, wertschöpfende Tätigkeiten qualifiziert werden. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigten die erforderlichen Kompetenzen zur Erledigung der auszuübenden Tätigkeiten ein Leben lang erwerben und weiterentwickeln können.

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Betriebes, der Nachwuchsförderung und der Stärkung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen (beschäftigungsbezogene Kompetenzen umfassen z.B. fachliche, soziale, methodische, kommunikative Kompetenzen der Beschäftigten).

- (2) Die Tarifvertragsparteien sehen in der Förderung von betrieblicher Personalentwicklung ein wichtiges Mittel zur Stärkung von Personalgewinnung und -bindung. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zielgerichtet mögliche Weiterentwicklungspotenziale dem Beschäftigten aufzuzeigen und passende Maßnahmen zur Weiterentwicklung vorzuschlagen.
- (3) Zu den Personalentwicklungsmaßnahmen gehören insbesondere Förderprogramme, individuelle Stufenpläne für neu einzustellende oder vorhandene Arbeitnehmer und Angebote von Fachkarrieren. Die Maßnahmen können fachliche Entwicklungswege über mehrere Entgeltgruppen hinweg einschließlich der entsprechenden Eingruppierungen umfassen.

Dabei müssen die jeweiligen tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen im Wege der jeweiligen Maßnahmen von den teilnehmenden Arbeitnehmern erfüllt sein bzw. die erforderlichen Qualifikationen nachweislich erworben werden.

- (4) Personalentwicklungsmaßnahmen für Gruppen von Arbeitnehmern können durch geeignete betriebliche Konzepte oder einvernehmliche freiwillige Dienst-/Betriebsvereinbarungen im Betrieb umgesetzt werden. Individuell vereinbarte Entwicklungsmaßnahmen bleiben hier-von unberührt.

## **§ 6 Entgelt**

- (1) Das Monatsentgelt für die Arbeitnehmer ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt.
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt zum 15. des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland.

Abweichend von Unterabs. 1 bemessen sich die Entgeltbestandteile gemäß § 5 Abs. 3 Unterabs. 3, § 5 Abs. 4 Unterabs. 4 und 5, § 5 Abs. 5 Unterabs. 2, § 9 Abs. 4, 8 und 9, § 12 Abs. 1 bis 2, § 12 Abs. 3 Satz 2, § 12 Abs. 4 Satz 2, § 12 Abs. 5 Satz 3 und Anlage 4 Nr. 2 nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. Sofern für die Berechnung dieser unständigen Entgeltbestandteile (ausgenommen § 5 Abs. 3 Unterabs. 3) das Stundenentgelt nach Anlage 3 zu berücksichtigen ist, ist hierfür die Eingruppierung des Arbeitnehmers im zweiten auf den Monat der Arbeitsleistung folgenden Kalendermonat (Zahlmonat) maßgebend.

Sofern für die Berechnung dieser unständigen Entgeltbestandteile (ausgenommen § 5 Abs. 3 Unterabs. 3) das Stundenentgelt nach Anlage 3 zu berücksichtigen ist, ist hierfür die Eingruppierung des Arbeitnehmers im zweiten auf den Monat der Arbeitsleistung folgenden Kalendermonat (Zahlmonat) maßgebend.

- (3) Zur Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz), während einer Bildungszeit (§ 1 Berliner Bildungszeitgesetz) und nach § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 Abs. 2 und 3 ist das Monatsentgelt nach Abs. 1 und die Entgelte nach § 5 Abs. 3 Unterabs. 2, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7 Unterabs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1, § 12 Abs. 5 Satz 2 Anlage 4 Nr. 1 und Anlage 9 weiter zu gewähren. Darüber hinaus ist für jede ausgefallene Arbeitsstunde der Durchschnitt der Entgeltbestandteile gemäß § 5 Abs. 3 Unterabs. 3, § 5 Abs. 4 Unterabs. 4 und 5, § 5 Abs. 5 Unterabs. 2, § 12 Abs. 1 Buchstabe b bis f (auch bei Umwandlung in Zeit gem. § 12 Abs. 1 Unterabs. 2), § 12 Abs. 3 Satz 2, § 12 Abs. 4 Satz 2 und Anlage 4 Nr. 2 zu zahlen (Aufschlag), je Kalendermonat jedoch höchstens für das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen bzw. vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Bildung des Aufschlages sind die letzten drei dem für die Fortzahlung maßgeblichen Ereignis vorangegangenen Kalendermonate zugrunde zu legen. Hierzu ist die Summe der in diesem Zeitraum für tatsächliche Arbeitsleistungen angefallenen Entgelte nach Satz 2 durch die Anzahl

der im gleichen Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden zu teilen. Die Zahlung des Aufschlages erfolgt jeweils im zweiten, der Entstehung des Fortzahlungsanspruchs folgenden Kalendermonats.

- (4) Besteht der Entgeltanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so ist das Monatsentgelt nach Abs. 1 für jede dienstplanmäßige Arbeitsstunde, für die kein Entgeltanspruch besteht, um das entsprechende Stundenentgelt sowie um den auf die Arbeitsstunde umgerechneten Teil der Entgelte nach § 5 Abs. 3 Unterabs. 2, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7 Unterabs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1, § 12 Abs. 5 Satz 2, Anlage 9 und Anlage 4 Nr. 1 zu kürzen.
- (5) Zur Ermittlung des Stundenentgelts nach Anlage 3 ist das Monatsentgelt (Abs. 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.
- (6) Besondere leistungsabhängige Entgelte sind durch einvernehmliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.
- (7) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer 6,65 Euro je Monat, sofern in diesem Anspruch auf Entgelt nach Abs. 1 bis 4 bestanden hat. 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.

### § 7 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Wünscht der vollbeschäftigte Arbeitnehmer Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

#### Protokollerklärung zu Abs. 1:

Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahren zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens drei Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

- (2) Bei nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach § 5 Abs. 3 Unterabs. 2, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7 Unterabs. 1, § 6 Abs. 1, § 6 Abs. 7, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1, § 12 Abs. 5 Satz 2, § 17, Anlage 9 und Anlage 4 Nr. 1 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Arbeitnehmers in Vollzeit (§ 8 Abs. 1) zu bemessen.

## § 8 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit (Vollzeit) beträgt durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
- ab dem 01. Januar 2023 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich,
  - ab dem 01. Juli 2023 durchschnittlich 38,0 Stunden wöchentlich und
  - ab dem 01. Juli 2024 durchschnittlich 37,5 Stunden wöchentlich.

Pausen werden nicht in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Die Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes gelten auch in den Fällen, in denen mit einem Arbeitnehmer eine abweichende wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

- (2) In dringenden Fällen (z.B. unangekündigte externe Betriebsprüfungen, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) oder bei außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von nicht planbaren Großereignissen kann auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden.

### Protokollerklärung zu Abs. 2:

Es ist darauf zu achten, dass die für Arbeitnehmer im Sinne des § 9 geltenden besonderen tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.

- (3) Ergänzend zur stufenweisen Umsetzung der Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit nach Abs. 1 gelten befristet bis zum 30. Juni 2025 die Sonderregelungen dieses Absatzes. Dieser Absatz 3 gilt nur für Arbeitnehmer in Vollzeit, die vor dem 01. Juli 2022 eingestellt wurden und vor diesem Zeitpunkt ihre Tätigkeit aufgenommen haben.

- a) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden kann einmalig auf schriftlichen Antrag eine abweichende erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (erhöhte Vollzeit) von entweder
- 39 Stunden befristet für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 oder
  - 38 Stunden befristet für den Zeitraum vom 01. Juli 2024 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025

schriftlich vereinbart werden. Der schriftliche Antrag ist bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 zu stellen.

Kommt eine Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit zustande, ist diese bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 für beide Seiten bindend und der Arbeitnehmer hat während der erhöhten Vollzeit Anspruch auf ein Monatsentgelt (§ 6 Abs.

1), das dem Verhältnis der vereinbarten erhöhten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 entspricht. Mit dem Ende der Laufzeit einer Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit gilt für den Arbeitnehmer die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 unter entsprechender Anpassung auf das dafür in der Anlage 2 festgelegte Monatsentgelt.

### Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Buchst. a:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nach § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5 bis 6 sowie die Weihnachtswahlleistung nach § 17 durch die Vereinbarung einer erhöhten Vollzeit nicht erhöht werden.

- b) Anträge auf erhöhte Vollzeit können nur von Arbeitnehmern in Vollzeit gestellt werden. Die vorstehend in a) genannten Fristen für Anträge auf erhöhte Vollzeit sind Ausschlussfristen. Maßgebend für die Wahrung der Ausschlussfrist ist der Zugang des schriftlichen Antrags beim Arbeitgeber. Arbeitszeiten, die ein Arbeitnehmer in den Grenzen der Vereinbarung über erhöhte Vollzeit erbringt, sind unabhängig von allgemeinen Begriffsbestimmungen in § 22 weder Mehrarbeit noch Überstunden im Sinne dieses Tarifvertrags.
- c) Die Regelungen dieses Absatz 3 ermöglichen unterschiedliche Formen der Vollzeitarbeit innerhalb einer Bandbreite von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 und 39 bzw. 38 Stunden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen, wenn diese nicht auf eine Arbeitszeit gerichtet sind, die – ohne Berücksichtigung der Vereinbarung über die erhöhte Vollzeit - unter der für den Arbeitnehmer tarifvertraglich geltenden Wochenarbeitszeit nach Abs. 1 liegt (§ 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG).

### Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Buchst. c:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass neben den unterschiedlichen Vollzeitmodellen aus betriebsorganisatorischen Gründen Teilzeitarbeit in weiteren Zwischenstufen nicht umsetzbar ist. Daher haben sie zugleich von der Ermächtigung in § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG Gebrauch gemacht und die für den jeweiligen Arbeitnehmer geltende tarifvertragliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 als Bezugsgröße und Grenze für Teilzeit festgelegt.

- (4) Ergänzend zur regelmäßigen Arbeitszeit nach Abs. 1 gelten ab 01.07.2025 die Sonderregelungen dieses Absatzes zur erhöhten Vollzeit. Dieser Abs. gilt für Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit, die sich zum Zeitpunkt der Beantragung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befinden.
  - a) Für Arbeitnehmer, die sich bis zum 30.06.2025 bereits in einer erhöhten Vollzeit nach Abs. 3 befinden, wird diese ohne Antrag ab dem 01.07.2025 mit der jeweils vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum 31.12.2026 fortgeführt.

Sofern diese Arbeitnehmer nach dem 30.06.2025 keine erhöhte Vollzeit mehr ausüben oder ihre erhöhte Vollzeit auf 38, 38,5 oder 39 Stunden/Woche ändern oder ihre Bindungsdauer anpassen möchten, müssen sie einen entsprechenden Widerruf erklären oder einen Änderungsantrag bis zum 31.05.2025 beim Arbeitgeber einreichen.

Ergänzend gelten die folgenden Regelungen der Buchst. b) ff. entsprechend.

- b) Arbeitnehmer, die sich zum 30.06.2025 noch nicht in einer erhöhten Vollzeit nach Abs. 3 befinden, können die erhöhte Vollzeit von 38, 38,5 oder 39 Stunden/Woche beim Arbeitgeber beantragen. Der Arbeitnehmer muss die Erhöhung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Erhöhung spätestens 3 Monate vor deren Beginn geltend machen, wobei aus betrieblichen Gründen eine Umsetzung auch vor Ablauf von 3 Monaten erfolgen kann.
- c) Kommt eine Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit zustande, ist diese für beide Seiten mindestens 6 Monate bis längstens 31.12.2026 bindend. Der Arbeitnehmer hat während der erhöhten Vollzeit Anspruch auf ein Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1), das dem Verhältnis der vereinbarten erhöhten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 entspricht. Mit dem Ende der Laufzeit einer Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit gilt für den Arbeitnehmer die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 unter entsprechender Anpassung auf das dafür in der Anlage 2 festgelegte Monatsentgelt.

Unabhängig davon kann die erhöhte Vollzeit jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats unter Angabe der Gründe durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber widerrufen werden.

- d) Arbeitszeiten, die ein Arbeitnehmer in den Grenzen der Vereinbarung über erhöhte Vollzeit erbringt, sind unabhängig von allgemeinen Begriffsbestimmungen in § 22 weder Mehrarbeit noch Überstunden im Sinne dieses Tarifvertrags.
- e) Die Regelungen des Abs. 4 ermöglichen unterschiedliche Formen der Vollzeitarbeit innerhalb einer Bandbreite der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 und 38, 38,5 oder 39 Stunden.
- f) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen, wenn diese nicht auf eine Arbeitszeit gerichtet sind, die – ohne Berücksichtigung der Vereinbarung über die erhöhte Vollzeit - unter der für den Arbeitnehmer tarifvertraglich geltenden Wochenarbeitszeit nach Abs. 1 liegt (§ 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG).

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4 Buchst. f):

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass neben den unterschiedlichen Vollzeitmodellen aus betriebsorganisatorischen Gründen Teilzeitarbeit in weiteren Zwischenstufen nicht umsetzbar ist. Daher haben sie zugleich von der Ermächtigung in § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG Gebrauch gemacht und die für

den jeweiligen Arbeitnehmer geltende tarifvertragliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 als Bezugsgröße und Grenze für Teilzeit festgelegt.

### Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nach § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 5 Unterabs. 2, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 5, § 12 Abs. 6, Anlage 4 Abs. 4, Anlage 6 § 6 Abs. 2 sowie die Weihnachtzuwendung nach § 17 durch die Vereinbarung einer erhöhten Vollzeit nicht erhöht werden.

## **§ 9 Besondere Arbeitsbedingungen bei Einsatz als Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer und Triebfahrzeugführer**

- (1) Die Dienstschicht umfasst die Arbeitszeit, die Pausen und Unterbrechungen bei Dienstteilungen. Sie kann bis zu 12 Stunden, bei Dienstteilungen bis zu 14 Stunden betragen und darf 5 Stunden nicht unterschreiten. Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 ½ Stunden nicht übersteigen. <sup>3</sup>Außerhalb des Linienverkehrs im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung im Satz 3 abgewichen werden.

### Protokollerklärung zu Abs. 1:

- a) Zur Arbeitszeit zählen insbesondere Lenkzeiten, Vorbereitungs- und Abschlusszeiten sowie betrieblich veranlasste Wegezeiten.
- b) Im Rahmen von lebensphasenorientierten Turnusmodellen darf die in der Dienstschicht enthaltene Arbeitszeit 5 Stunden unterschreiten oder die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit auf bis zu 9 Stunden verlängert, wenn diese Turnusmodelle Arbeitnehmer in bestimmten Lebens- oder Berufsphasen eine Wahlmöglichkeit in der Arbeitszeitgestaltung bieten.
- (2) Es sind folgende Pausenregelungen anzuwenden:

#### (1) Blockpausen-Regelung

Gewährung von Pausen, deren Dauer mindestens 15 zusammenhängende Minuten umfasst und die frei von jeder dienstlichen Tätigkeit sind. Der 50 Minuten (ab 01.09.2024: 40 Minuten, ab 31.12.2024: 30 Minuten) übersteigende Anteil der Gesamtdauer der Blockpausen je Dienst wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

#### (2) Sechstel-Regelung

Die nach dem Arbeitszeitgesetz oder nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährende Pause kann durch Lenkzeitunterbrechungen abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen Lenkzeit beträgt. Im Fahrplan ausgewiesene Haltezeiten zur Anschlusssicherung gelten nicht als Lenkzeitunterbrechungen. Lenkzeitunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Berechnung der Gesamtdauer nicht berücksichtigt, wobei die Gesamtdauer mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen muss.

Sofern bei Omnibusfahrern Lenkzeitunterbrechungen von weniger als zehn Minuten berücksichtigt werden, sollte der entsprechende Dienst wenigstens eine Lenkzeitunterbrechung von mindestens 15 Minuten Dauer enthalten.

Lenkzeitunterbrechungen werden bis zur Dauer von 10 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet. Die Summe der Anteile der Lenkzeitunterbrechungen, die größer als 10 Minuten sind, zusammen jedoch höchstens 50 Minuten, werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet. Als nicht in die Arbeitszeit einzurechnende Pausen werden

ab 01.09.2024 40 Minuten sowie

ab 31.12.2024 30 Minuten

je Dienst berücksichtigt, unabhängig von der Lage und Dauer der tatsächlich im Dienst enthaltenen Lenkzeitunterbrechungen.

Innerhalb eines Dienstes darf nur eine der genannten Pausenregelungen zur Anwendung kommen.

- (3) Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls darf der Dienst nur einmal geteilt werden. Dabei muss jeder Dienstteil mindestens zwei Stunden betragen. Als Dienstteilung gilt eine Unterbrechung von mehr als 60 Minuten. Der zweite Dienstteil darf nicht nach 22.00 Uhr beginnen.
- (4) Wird der Dienst geteilt, erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung von 12 Euro, an Sonn- und Feiertagen 22 Euro, sofern beide Dienstteile angetreten werden.
- (5) Für die Vorbereitungs- und Abschlusszeiten wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet und im Dienstplan ausgewiesen.
- (6) In jedem Kalenderjahr werden so viele unbezahlte freie Tage gewährt, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Im Jahresdurchschnitt müssen mindestens zehn Sonntage dienstplanmäßig freie Tage sein.
- (7) Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrundeliegende durchschnittliche Arbeitszeit ist zu vermerken. Er ist allen beteiligten Arbeitnehmern zur Kenntnis zu geben.
- (8) <sup>1</sup>Für Überschreitungen der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen, die die nach § 9 Abs. 2 Ziffer 2 Unterabs. 3 Satz 1 eingeplante Zeit übersteigen, erhält der Arbeitnehmer eine entsprechende Vergütung in Höhe des anteiligen Stundenentgelts seiner jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe nach Maßgabe der Anlage 3. Auf Antrag des Arbeitnehmers können die Fahrzeugverspätungsminuten stattdessen auch dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben werden.

- (9) Wird ein Arbeitnehmer an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt, meldet sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, wird jedoch nicht zu einer Dienstleistung herangezogen, erhält er das Zweifache des Stundenentgelts seiner jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe nach Maßgabe der Anlage 3.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann an Stelle der nach Unterabs. 1 zustehenden Vergütung eine Zeitgutschrift in Höhe von 2 Stunden auf dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) vorgenommen werden.

- (10) Als freier Tag gilt eine zusammenhängende dienstfreie Zeit von mindestens 33 Stunden. Als zwei zusammenhängende Tage gilt in der Regel eine dienstfreie Zeit von 60 Stunden, die in Ausnahmefällen bis auf 56 Stunden ermäßigt werden kann. Für weitere freie Tage erhöhen sich diese Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag. Für Omnibusfahrer gilt darüber hinaus uneingeschränkt die Fahrpersonalverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
- (11) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten muss mindestens elf Stunden betragen. Außerhalb des Linienverkehrs im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung von Satz 1 abgewichen werden. In diesen Fällen darf die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten jedoch zehn Stunden nicht unterschreiten.
- (12) Die planmäßige Haltezeit (im U-Bahnbereich: Kehrzeit) an Endstellen muss im Straßenbahn- und U-Bahn-Betrieb sowie auf Metrobuslinien in der Zeit von 6.00 bis 22.00 Uhr grundsätzlich mindestens 4 Minuten betragen.

Soweit Abweichungen zu regeln sind, kann dieses in ergänzenden Dienst- oder Betriebsvereinbarungen erfolgen.

### Protokollerklärung:

- a) Der Arbeitgeber sichert die Information der Arbeitnehmer über den Dienstinhalt der ersten auf einen arbeitsfreien Tag folgenden Dienstes so ab, dass der betroffene Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitszeit die notwendigen Informationen erhält. Eine Verpflichtung des Mitarbeiters in der Freizeit, die benötigten Dienstinformationen zu erhalten, wird ausgeschlossen.

Dies gilt auch bei Springerdiensten.

- b) Absatz 1 Satz 4 und Absatz 11 Satz 2 gelten auch für den Straßenbahn- und U-Bahn-Betrieb; der Begriff des Linienverkehrs im Sinne § 42 Personenbeförderungsgesetz gilt entsprechend.
- c) Von Abs. 12 Satz 1 abweichende Regelungen, die bei In-Kraft-Treten des 6. ÄTV TV-N Berlin (01.10.2011) bereit in bestehenden Dienst- oder Betriebsvereinbarungen niedergelegt sind, behalten weiterhin ihre Gültigkeit.
- d) Der Arbeitgeber verfolgt das Ziel, in allen Fahrbereichen betriebliche Maßnahmen zur Entlastung der Fahrpersonale im Rahmen der Planung und Umsetzung

der planmäßigen Haltezeit (im U-Bahnbereich: Kehrzeit) ab 01.07.2024 zu entwickeln (z. B. U-Bahn: Anpassung Mindestwende auch zwischen 22-6h, Straßenbahn: Taktfahrplan bei M4/M10, Omnibus: Taktfahrplan auf besonders verspäteten Buslinien).

Um die Grundlage für weitere betriebliche Maßnahmen in Bezug auf eine Entlastung der Fahrpersonale zu schaffen, arbeitet der Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen an einer Entlastungsüberprüfung, welche die wesentlichen Belastungen identifiziert und Vorschläge zur Entlastung erarbeitet. Sie soll bis 31.12.2025 durchgeführt und ausgewertet sein.

Ab 01.01.2025 soll die planmäßige Haltezeit (im U-Bahnbereich: Kehrzeit) abweichend von Absatz 12 durchschnittlich 6 Minuten je Endstelle betragen. Voraussetzung hierfür ist, dass die infrastrukturellen und betriebstechnischen Rahmenbedingungen auf den entsprechenden Linien bei Umlauflängen (im U-Bahnbereich: je Fahrtrichtung) von mindestens 40 Minuten dies zulassen.

### **§ 10 Arbeitszeitflexibilisierung**

- (1) Zur Ermöglichung einer Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie einer größeren Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer wird ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von 45 Stunden eingerichtet. Für die innerhalb des Arbeitszeitkorridors über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (Abs. 4). Es besteht daneben kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Buchst. a.
- (2) Durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kann - auch für Gruppen von Arbeitnehmern - anstelle des Arbeitszeitkorridors (Abs. 1) eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eingeführt werden. Für die innerhalb der täglichen Rahmenzeit über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden erfolgt eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (Abs. 4). Es besteht daneben kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Buchst. a.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 9.

#### Protokollerklärung zu Abs. 3:

Werden für Arbeitnehmer im Sinne des § 9 neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, ist die Anwendung der Absätze 1 bzw. 2 durch einvernehmliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zulässig.

- (4) Für alle Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto (Kurzzeitkonto) eingerichtet. Das Kurzzeitkonto ist ein Arbeitnehmer-Konto, auf dem Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. dienstplanmäßigen Arbeitszeit mit dem Ziel saldiert werden, diese fortlaufend zurückzuführen. Das Kurzzeitkonto ist höchstens mit einem Zeitguthaben von 78 Stunden bzw. mit einer Zeitschuld von bis zu 78 Stunden zu führen.

Das Kurzzeitkonto ist jeweils spätestens nach einem Zeitraum von einem Jahr auszugleichen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann nach Ablauf des Ausgleichszeitraums an Stelle des Zeitausgleichs ein finanzieller Ausgleich erfolgen. Der entsprechende Antrag ist vom Arbeitnehmer spätestens zehn Wochen vor Ablauf des Ausgleichszeitraums zu stellen.

Ist zehn Wochen vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes noch kein fristgerechter Ausgleich eines bestehenden Zeitguthabens oder ein finanzieller Ausgleich nach § 10 Abs. 4 Unterabs. 3 mit dem Arbeitnehmer vereinbart und liegt auch kein entsprechender Antrag des Arbeitnehmers vor, richtet der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer bis zu drei Aufforderungen, Vorschläge für die verbindliche Vereinbarung des erforderlichen Ausgleiches des Kurzzeitkontos einzubringen. Kommt der Arbeitnehmer auch der dritten Aufforderung nicht nach, wird das am Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Zeitguthaben auf das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Soweit für den betreffenden Arbeitnehmer noch kein Langzeitkonto besteht, wird dieses vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer verpflichtend eingerichtet. Das gesamte Verfahren ist spätestens bis zum Ende des Ausgleichszeitraumes abzuschließen.<sup>5</sup> Alle Verfahrensschritte sind zu dokumentieren und die zuständigen Arbeitnehmervertretungen sind darüber zu informieren.

### Protokollerklärung zu § 2 Nummer 3:

Die Tarifvertragsparteien erklären sich bereit, ab dem 01.01.2023 die Auswirkungen der finanziellen Abgeltung bestehender Zeitguthaben zu überprüfen und in Abhängigkeit vom Ergebnis ggf. in Verhandlungen zur Veränderung des § 10 Absatz 4 Unterabsatz 3 TV-N Berlin frühestens zum 01.07.2023 einzutreten.

- (5) Auf das Kurzzeitkonto können auf Wunsch des Arbeitnehmers u.a. gebucht werden:
- a) in Zeit umgewandelte Zeitzuschläge (§ 12 Abs. 1 Unterabs. 2),
  - b) die nach § 12 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 zu vergütenden Rufbereitschaftsstunden und Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft gemäß § 12 Abs. 2 Unterabs. 2,
  - c) Zeitgutschriften für Dienst an freien Tagen (§ 9 Abs. 9),
  - d) die dem Arbeitnehmer für Tauglichkeitsuntersuchungen nach § 16 Abs. 2 Buchst. d außerhalb der Arbeitszeit zustehende Zeit,
  - e) durch den Arbeitnehmer beantragte Arbeitsbefreiungen, für die kein tarifvertraglicher oder gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht.
- (6) In einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen zusätzlich geregelt werden:
- a) das Verfahren zur verbindlichen Festlegung von Rückführungsschritten, die einzuleiten sind, wenn das Zeitguthaben bzw. die Zeitschuld einen festzulegenden Schwellenwert überschreitet,

- b) die nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelten Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer,
  - c) die Berechtigung, das Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) abbuchen zu können,
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft,
  - e) der Umgang mit Zeitguthaben bzw. Zeitschulden, die trotz eingeleiteter Rückführungsschritte nach Buchst. a nach Ablauf des Ausgleichszeitraums (Abs. 4) ggf. noch bestehen.
- (7) Der Arbeitgeber kann - unabhängig von Abs. 5 und abweichend von der in Abs. 4 bezüglich des Zeitguthabens genannten Höchstgrenze - auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit dem Arbeitnehmer die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. Das Langzeitkonto ist in Zeit zu führen. In der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sind insbesondere Regelungen zu treffen über:
- die Höchstgrenzen der auf das Langzeitkonto zu buchenden Stundenzahl pro Jahr,
  - die tariflichen Ansprüche, die ggf. faktorisiert auf das Langzeitkonto gebucht werden können wie z.B. die Zeitgegenwerte von Zeitzuschlägen, für Rufbereitschaft und für Erschwerniszuschläge,
  - die Modalitäten zur Inanspruchnahme des Langzeitkontos.

Darüber hinaus ist, sofern gesetzlich erforderlich, eine Regelung zur Insolvenz-sicherung zu treffen.

## **§ 11 Sonderformen der Arbeit**

- (1) Sonderformen der Arbeit sind Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Schicht- und Wechselschichtarbeit, Rufbereitschaft und Überstunden entsprechend ihrer Definition in § 22.
- (2) Arbeiten können, soweit eine Ausführung im Akkord möglich ist, grundsätzlich im Stücklohn vergeben werden. Je nach den betrieblichen Verhältnissen oder der Art der auszuführenden Arbeiten wird Einzel- oder Kolonnen-Akkord festgesetzt. Die Arbeiten werden in Stückzeiten vorgegeben. <sup>4</sup>Die Vorgabezeiten in der Entgeltform Akkord werden in Minuten erteilt.

Sofern im Akkord eingruppierte Arbeitnehmer mit Arbeiten beauftragt werden, die nicht im Stücklohn vergeben sind, erhalten sie für diese Zeiten ihren Durchschnitt-Akkordverdienst.

Die Vorgabezeiten werden nach der allgemein gültigen Refa-Methodenlehre ermittelt. Alle weiteren Bestandteile werden betrieblich geregelt.

### § 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden	30	v.H.,
b) für Nacharbeit	25	v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25	v.H.,
d) für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag	135	v.H.,
e) für Arbeit am Tag vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und am 31. Dezember	40	v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen ab 13.00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschichtarbeit anfällt sowie für Arbeit am 24. Dezember	20	v.H.

des Stundenentgelts der Stufe 3 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.

Die nach den vorstehenden Sätzen zu zahlenden Zeitzuschläge können auf Antrag des Arbeitnehmers im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben werden.

(2) Zur Abgeltung der Rufbereitschaft werden alle in einem Kalendermonat geleisteten Rufbereitschaftsstunden zusammengerechnet, durch acht geteilt und die sich daraus ergebenden Stunden mit dem jeweiligen Stundenentgelt nach Maßgabe der Anlage 3 vergütet. Die nach Satz 1 zu vergütenden Stunden können auf Antrag des Arbeitnehmers dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben werden.

Die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf Antrag des Arbeitnehmers dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gutgeschrieben oder anderenfalls mit dem jeweiligen tariflichen Stundenentgelt bezahlt. Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer für die nach Satz 1 anzurechnende Arbeitsleistung Zeitzuschläge nach Abs. 1, soweit die sonstigen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen hierfür erfüllt sind. Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 130 Euro monatlich. Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,80 Euro pro Stunde, sofern er an mindestens einem

Schichtwechsel teilgenommen hat; diese Zulage wird nicht gezahlt, soweit der Arbeitnehmer gleichzeitig bereits eine monatliche Schichtzulage nach Absatz 4 Satz 1 erhält.

- (4) Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 225 Euro monatlich. Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 1,38 Euro pro Stunde, sofern er mindestens einmal in jeder Schichtart des jeweiligen Wechselschicht- Dienstplanes eingesetzt war; diese Zulage vermindert sich auf 0,58 Euro pro Stunde, soweit der Arbeitnehmer gleichzeitig bereits eine monatliche Schichtzulage nach Absatz 3 Satz 1 erhält.
- (5) Die Absätze 3 und 4 gelten nicht für die in der Anlage 1 gekennzeichneten Berufsgruppen. Diese erhalten für die Leistung von unregelmäßigen Diensten im Verkehrsdienst stattdessen eine pauschale Zulage von 225 Euro monatlich (ab 01.01.2026: 255 Euro monatlich).

gültig ab 01.01.2026:

Protokollerklärung zu § 12 Abs. 5:

Mit Zahlung der Zulage für unregelmäßige Dienste im Verkehrsdienst (§ 12 Abs. 5) wird der Aufwand für die verpflichtende Nutzung dienstlicher Endgeräte und für die benötigte Zeit für die zur Dienstausbübung notwendigen Informationen pauschal abgegolten.

### **§ 13 Erschwerniszuschläge**

- (1) Ein Erschwerniszuschlag wird für handwerkliche Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse mit sich bringen.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich nur bei Arbeiten
- a) unter Bedingungen, welche eine besonders hohe Gefahr für Gesundheit und Leben bedeuten können. Hierzu zählen beispielsweise Arbeiten
- unter Hochvoltspannung
  - im Straßenverkehr
  - im Gleisbereich
  - mit Drucksystemen
  - unter Lärm oder Vibrationen
  - mit Gefahrenstoffen, Lösungsmitteln, Gasen, Chemikalien oder
- b) welche eine besondere körperliche Belastung nach sich ziehen können, die über das normale Maß hinausgehen. Hierzu zählen beispielsweise Arbeiten
- unter Vollschutz (PSA – Persönliche Schutzausrüstung)
  - unter körperlicher Zwangshaltung oder

- c) unter extremen Umwelteinflüssen, welche über das normale Maß hinausgehen. Hierzu zählen beispielsweise Arbeiten
  - mit extremer, nicht klimabedingter Kälte- oder Hitzeeinwirkung
  - mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelästigung.
- (3) Zuschläge nach Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus Anlage 4.

### **§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 6 Abs. 3) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
  - a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig waroder
  - b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) Nach Ablauf des nach Abs. 1 Satz 1 maßgebenden Zeitraums 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. Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld und dem letzten nach Abs. 1 Satz 1 fortgezahlten Nettoarbeitsentgelt. Er wird längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. <sup>4</sup>Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. <sup>5</sup>Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.

#### Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Änderung der gesetzlichen Regelung zum Krankengeld in Verhandlungen einzutreten.

- (3) Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Entgeltfortzahlung (Abs. 1) und der Krankengeldzuschuss (Abs. 2 Satz 1) längstens für die Dauer von 26 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch.
- (4) Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt gewährt worden ist, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gilt als Vorschuss auf die zustehenden Renten; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

## **§ 15 Erholungsurlaub**

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Arbeitstagen genommen werden. § 7 Abs. 2 BUrlG ist zu beachten.
- (2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Wird der Urlaub übertragen, ist er in den ersten vier Monaten des folgenden Kalenderjahres anzutreten. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

Für den - ggf. anteilig - zu gewährenden gesetzlichen Mindesturlaub (§ 3 Abs. 1 BUrlG) gilt, dass dieser Urlaub nicht bereits verfällt, wenn er bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des jeweiligen Übertragungszeitraumes nach Unterabs. 1 ganz oder teilweise wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bzw. einer befristeten Erwerbsminderungsrente nicht angetreten werden konnte, sondern erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Dies gilt auch für den gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 208 SGB IX).

Der über den gesetzlichen Mindesturlaub bzw. den gesetzlichen Zusatzurlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch verfällt auch dann, wenn er bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des jeweiligen Übertragungszeitraumes nach Unterabs. 1 nicht angetreten werden konnte.

Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist der gem. Unterabs. 2 nicht verfallene gesetzliche Mindest- und/oder Zusatzurlaub bis zum Ende des Jahres der Genesung zu nehmen. War dies bis zum Jahresende wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erneut nicht oder nur teilweise möglich, gelten für den deswegen nicht eingebrachten Urlaub die Unterabs. 1 und 2 entsprechend.

### Protokollerklärung zu Abs. 2:

Aufgrund der noch nicht abschließend geklärten Fragen zur Übertragung gesetzlicher Urlaubsansprüche verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, eventuelle diesbezügliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes bzw. des Bundesarbeitsgerichtes tarifvertraglich umzusetzen.

- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der kalenderjährliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

Ist ein Arbeitstag, der gleichzeitig gesetzlicher Feiertag ist, von Erholungsurlaub umschlossen, ist dem Arbeitnehmer hierfür kein Urlaubstag anzurechnen. Dies gilt auch, wenn es sich um einen Sonntag handelt.

- (4) Ist die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 3.

Ist die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 3.

Wird die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit während des Kalenderjahres geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Kalenderjahr gelten würde.

- (5) Der Arbeitnehmer erhält bei einer kalenderjährlichen Leistung von mindestens

150	Nachtarbeitsstunden	1	Arbeitstag,
250	Nachtarbeitsstunden	2	Arbeitstage,
350	Nachtarbeitsstunden	3	Arbeitstage,
450	Nachtarbeitsstunden	4	Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

Abweichend von Unterabs. 2 finden im jeweiligen aktuellen Kalenderjahr nach folgenden Maßgaben auch Nachtarbeitsleistungen des vorletzten Kalenderjahres Berücksichtigung, die bei der Ermittlung des Zusatzurlaubes des letzten Kalenderjahres nicht verbraucht worden sind. Soweit der Arbeitnehmer im jeweils aktuellen Kalenderjahr keinen Zusatzurlaub erhalten würde, weil weniger als 150 Nachtarbeitsstunden aus dem letzten Kalenderjahr zur Verfügung stehen, sind diese mit den nicht verbrauchten Nachtarbeitsstunden des vorletzten Kalenderjahres bis auf höchstens 150 Nachtarbeitsstunden aufzustocken. Bei Erreichen dieser Summe erhält der Arbeitnehmer im aktuellen Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Darüber hinaus bleiben nicht verbrauchte Nachtarbeitsstunden des vorletzten Kalenderjahres unberücksichtigt und verfallen.

- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach den Absätzen 3 und 5.

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. aufgrund eines Sonderurlaubes nach § 16 Abs. 1 oder aufgrund einer Rente wegen Erwerbsminderung), vermindert sich der Urlaubsanspruch nach Abs. 3 um ein Zwölftel.

Eine Kürzung des Urlaubsanspruches nach den Unterabsätzen 1 und 2 ist nur insoweit zulässig, als ggf. bestehende gesetzliche Urlaubsansprüche unberührt bleiben.

Vor einer Berechnung nach den Unterabs. 1 bzw. 2 ist ggf. eine nach Abs. 4 vorgesehene Berechnung vorzunehmen.

- (7) Bei der Berechnung nach Abs. 4 bzw. Abs. 6 entstehende Bruchteile von Urlaubstagen sind während aller erforderlichen Rechenschritte beizubehalten und erst nach ihrer Zusammenfassung im Endergebnis kaufmännisch zu runden.
- (8) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Abs. 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### **§ 15a Urlaubsgeld**

- (1) Für die Kalenderjahre 2024 und 2025 wird jeweils ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 500 Euro gezahlt. Das zusätzliche Urlaubsgeld erhalten alle Arbeitnehmer, die am 31. Mai in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Mai des jeweiligen Kalenderjahres an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt (§ 6 TV-N Berlin) haben. Das Urlaubsgeld ist zahlbar mit der Entgeltabrechnung Juni des jeweiligen Kalenderjahres.

#### Protokollerklärung zu Abs. 1:

1. Entgelt nach Abs. 1 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.
2. Die Zahlung von Urlaubsgeld ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### § 15b Wahlmodell Urlaubsgeld / Entlastungstage

- (1) Ab dem Jahr 2026 können Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von 500 Euro oder alternativ einen bezahlten Freistellungsanspruch von zwei Entlastungstagen beanspruchen.
- (2) Das Urlaubsgeld erhalten alle Arbeitnehmer, die sich nicht nach Maßgabe des Abs. 3 im Vorjahr für Entlastungstage entschieden haben, am 31.05. des jeweiligen Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und im Zeitraum vom 01.01. bis zum 31.05. des jeweiligen Kalenderjahres an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt (§ 6 TV-N Berlin) hatten. Das Urlaubsgeld ist zahlbar mit der Entgeltabrechnung Juni des jeweiligen Kalenderjahres.

#### Protokollerklärungen zu Abs. 2:

1. Entgelt nach Abs. 2 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.
2. Die Zahlung von Urlaubsgeld ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.
- (3) Die Entscheidung des Arbeitnehmers für die Entlastungstage ist dem Arbeitgeber spätestens bis zum 30.09. des Vorjahres mitzuteilen, um im darauffolgenden Kalenderjahr wirksam zu werden. Die Festlegung gilt jeweils so lange, bis sie unter Beachtung des vorgenannten Stichtags fristgerecht widerrufen wird.

Kann ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Einstellung nach dem 30.09. sein Wahlrecht für das darauffolgende Kalenderjahr nicht ausüben, erhält er unter den genannten Voraussetzungen des Abs. 2 das Urlaubsgeld. Gleiches gilt, wenn keine oder keine fristgerechte Mitteilung auf Entlastungstage gestellt wird.

- (4) Entlastungstage erhalten Arbeitnehmer, die die in Abs. 2 genannten Voraussetzungen erfüllen. Die Entlastungstage müssen zwischen dem 01.06. bis spätestens zum 31.12. des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, genommen werden. Die Gewährung von Entlastungstagen erfolgt, soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Hierzu zählt insbesondere die arbeitsorganisatorische Sicherstellung der Aufgabenverteilung und des Personaleinsatzes. Die Inanspruchnahme eines Entlastungstages ist nur mit Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten möglich.

Der Zeitpunkt der gewünschten Inanspruchnahme der Entlastungstage muss beim Vorgesetzten so frühzeitig wie möglich, in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, schriftlich beantragt werden. Widerspricht der Vorgesetzte nicht innerhalb von zwei Wochen, gilt der Antrag als genehmigt. Die Wünsche zur Verteilung der Entlastungstage durch die Beschäftigten sind zu berücksichtigen, soweit dies betrieblich möglich ist. Aus betrieblichen Gründen kann eine Ablehnung nur einmalig erfolgen. Einer zweiten Beantragung (Alternativtermin zum 1. Antrag) ist stattzugeben.

Die Entlastungstage sind kombinierbar bzw. gleichzeitig mit anderen Freizeitausgleichs- oder Urlaubsansprüchen nutzbar. Die Auszahlung und die Umwandlung in Zeitguthaben sind ausgeschlossen.

Nicht genommene Entlastungstage werden nicht übertragen und verfallen mit Ablauf des 31. Dezembers. Eine finanzielle Abgeltung ist nicht möglich.

### § 16 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 der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 6 Abs. 3) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
  - a) Tod
    - des Ehegatten,
    - der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners gemäß § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz,
    - eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes,
    - eines Eltern- oder Stiefelternteils 2 Arbeitstage
  - b) Geburt eines leiblichen Kindes 1 Arbeitstag

#### Protokollerklärung zu Abs. 2 Buchst. b:

Der Anspruch ist auch im Falle einer Mehrlingsgeburt auf einen Arbeitstag begrenzt.

- c) von Krankenkassen angeordnete Untersuchungen, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach deren Verlegung, wahrgenommen werden können  
die nachgewiesene erforderliche Abwesenheitszeit
- d) Zur Teilnahme an Tauglichkeitsuntersuchungen
  - zur Verlängerung der Fahrerlaubnis Klasse D alle fünf Jahrebzw.
  - die nach BO Strab vorgeschrieben sind,

wird dem betroffenen Arbeitnehmer für die hierfür erforderliche Zeit, höchstens jedoch für 8 Stunden, Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge bzw., soweit die Untersuchung außerhalb der Arbeitszeit erfolgt, eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Kurzzeitkonto (§ 10 Abs. 4) gewährt. Die näheren Bedingungen zur Durchführung von Untersuchungen in der Freizeit sind in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.

- e) 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. Die Fortzahlung des Entgeltes erfolgt nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgeltes geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>4</sup>Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
  
- f) Die Teilnahme als gewählter Vertreter
  - an Tagungen oder Sitzungen der vertragschließende Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 10 Arbeitstagen
  
  - an Tarifverhandlungen mit den öffentlichen Tarifvertragspartnern auf Bundesebene oder ihrer Mitgliedsverbände auf Anforderung einer der vertragsschließenden Gewerkschaften ohne zeitliche Begrenzung
  
- g) Die Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern.

Die Freistellung muss in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem den Anspruch auslösenden Anlass stehen.

- (3) Soweit es die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer an einem Arbeitstag (§22 Nr.1a), der auf den 24. Dezember fällt, unter Fortzahlung des Entgelts (§6 Abs.3) von der Arbeit freigestellt. Besteht bereits aus anderen Gründen keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung (z.B. Arbeitsunfähigkeit, Mutterschutz), gilt der Freistellungsanspruch als erfüllt.

Kann die Freistellung nach Unterabs.1 Satz 1 aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht erfolgen und wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember zur Arbeit herangezogen, wird der Arbeitnehmer spätestens bis zum 31.März des Folgejahres an einem vom Arbeitgeber festzulegenden Arbeitstag (§22 Nr.1a) unter Fortzahlung des Entgelts (§ 6 Abs.3) von der Arbeit freigestellt (=Ausgleichstag). Eine Nachgewährung des Ausgleichstages ist ausgeschlossen.

Fallen Freistellungen nach Unterabs. 1 bzw. 2 mit einem im Urlaubsplan festgelegten Erholungsurlaub zusammen, haben erstere Vorrang. Der Arbeitnehmer muss für den betreffenden Arbeitstag keinen Urlaubstag aufwenden.

### Protokollerklärung zu Absatz 3

Bezüglich der Festlegung des Ausgleichstages nach Unterabs.2 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass den betroffenen Arbeitnehmern Anfang Dezember des jeweiligen Kalenderjahres der Ausgleichsplan bekanntgegeben werden soll (z.B. durch Aushang), aus dem sich für den jeweiligen Dienstplan die Lage der im Folgejahr zu gewährenden Ausgleichstage ergibt. Der Ausgleichsplan ist vorab den zuständigen Arbeitnehmervertretungen zur Kenntnis zu geben. Die Festlegung der Ausgleichstage gilt unter dem Vorbehalt, dass die Arbeitsleistung nach Unterabs. 2 tatsächlich erbracht wird. Die abschließende, verbindliche Bekanntgabe des Ausgleichstages gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer („Freigabe“) erfolgt nach Ablauf des 24. Dezember gemäß dem Verfahren über die Mitteilung der zu leistenden Dienste nach den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen.

## **§ 17 Weihnachtszuwendung**

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer in Vollzeit, die am 31. Oktober in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, erhalten eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 2.000 Euro (ab 01.01.2026: 2.100 Euro), zahlbar zum 15. November.

Sofern im Zeitraum von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres ein oder mehrere Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit eingetreten sind, verringert sich die Höhe der Weihnachtszuwendung entsprechend dem Verhältnis der in diesem Zeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1). Bei der Ermittlung der durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit sind die einzelnen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten entsprechend ihrer jeweiligen Geltungsdauer zu gewichten.

Die Weihnachtszuwendung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer im Zeitraum von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer kein Entgelt nach § 6 wegen

- a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 sowie § 16 Abs. 1 MuSchG,
- b) Betreuung eines erkrankten Kindes (§ 45 SGB V),
- c) Pflege von nahen Angehörigen nach PflegeZG

erhalten hat.

- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Umwandlung der Weihnachtsgeldzahlung in Zeit, tritt an die Stelle des Wertes in Absatz 1 Satz 1 eine Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto (§ 10 Abs. 7) im Gegenwert von 1.700 Euro. Hierbei sind folgende Maßgaben zu beachten:
- Die Entscheidung des Arbeitnehmers, dass eine Umwandlung der Weihnachtsgeldzahlung in Zeit erfolgen soll, ist dem Arbeitgeber spätestens bis zum 30.06. eines Jahres schriftlich mitzuteilen, um noch im selben Kalenderjahr wirksam zu werden. <sup>4</sup>Die Festlegung gilt jeweils solange, bis sie unter Beachtung des vorgenannten Stichtages fristgerecht widerrufen wird.
  - Es kann nur die gesamte Weihnachtsgeldzahlung umgewandelt werden (keine Teilbeträge).
  - Zur Ermittlung der Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto ist der Eurobetrag der Weihnachtsgeldzahlung durch das entsprechende jeweilige Stundenentgelt des Arbeitnehmers zu teilen, das im November des betreffenden Jahres fällig ist.

Bezüglich der Buchung des Zeitgegenwertes der Weihnachtsgeldzahlung auf dem Langzeitkonto sind in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung keine Regelungen zulässig, die von Unterabs. 1 abweichen.

Die Tarifvertragsparteien haben mit dem 6. ÄTV TV-N Berlin eine Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 2 aufgenommen.

Niederschriftserklärung:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass für eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto im Sinne von § 10 Abs. 7 Unterabs. 1 TV-N Berlin grundsätzlich alle tariflichen Ansprüche in Frage kommen. Hiervon ausgenommen sind das Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1), die Zulage für höherwertige Tätigkeiten (§ 5 Abs. 3), die ständige Vorhandwerkerzulage (§ 5 Abs. 4 Unterabs. 1), die ständige Schichtzulage (§ 12 Abs. 3 Satz 1), die ständige Wechselschichtzulage (§ 12 Abs. 4 Satz 1), die Zulage für unregelmäßige Dienste im Verkehrsdienst (§ 12 Abs. 5 Satz 2), die Akkordzulage (§ 12 Abs. 6) sowie alle Urlaubsansprüche.

Hinsichtlich der Berechnungsvorschrift zur Umwandlung der Weihnachtsgeldzahlung in eine entsprechende Zeitgutschrift gem. § 17 Abs. 2 stellen die Tarifvertragsparteien fest, dass bei Altbeschäftigten in das „entsprechende jeweilige Stundenentgelt des Arbeitnehmers“ auch die auf die Arbeitsstunde entfallenden, ständigen Sicherheitsbeträge in der jeweils aktuellen Höhe einzubeziehen sind (§ 3 Abs. 1 Buchst. A Anlage 6 zum TV-N Berlin, § 3 Nr. 2 Anwendungsvereinbarung Berlin Transport GmbH).

## **§ 18 Zusätzliche Altersversorgung**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung.

### **§ 18a Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der BVG AÖR**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung.

## **§ 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 einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze 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 über eine Rente wegen voller Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI zugestellt wird.

<sup>1</sup>Im Falle von Satz 1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>2</sup>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. Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend. Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des 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) Die Kündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Die Kündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit von sechs Monaten bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren beträgt vier Wochen zum Monatsschluss. Darüber hinaus gelten für alle Arbeitnehmer folgende Kündigungsfristen:

1. bei arbeitgeberseitiger Kündigung:

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Kündigungsfrist (zum Ende des Kalendermonats)</u>
mindestens 2 Jahre	3 Monate
mindestens 10 Jahre	4 Monate
mindestens 12 Jahre	5 Monate
mindestens 15 Jahre	6 Monate
mindestens 20 Jahre	7 Monate

2. bei arbeitnehmerseitiger Kündigung:

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Kündigungsfrist (zum Ende des Kalendermonats)</u>
mindestens 2 Jahre	3 Monate

- (4) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

### § 20 **Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.
- (2) Abweichend von Abs. 1 verfallen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Ansprüche bereits dann, wenn sie nicht spätestens zwei Monate nach Aushändigung der vollständigen Abrechnungsunterlagen schriftlich geltend gemacht wurden. Hier-von ausgenommen sind Ansprüche des Arbeitgebers aufgrund eines rückwirkenden Rentenbescheides. Hierauf ist der Arbeitnehmer bei Aushändigung der Abrechnungsunterlagen schriftlich hinzuweisen.

### § 21 **Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reise- und Gelegenheitsverkehr sowie im Stadttourismus**

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer, die im Reiseverkehr und im Stadttourismus eingesetzt werden, ergeben sich aus der Anlage 5.

## § 22 Begriffsbestimmungen

1. Arbeitsplatz ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer die ihm zugewiesene Tätigkeit zu verrichten oder sich auf Anweisung des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereit zu halten hat.
- 1a. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Je Arbeitstag kann nur eine Arbeitsschicht zugeordnet sein. Die Zuweisung der Arbeitsschichten zu den Kalendertagen erfolgt gemäß ihrer dienstplanmäßigen Reihenfolge. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht. <sup>3</sup>Abweichend davon gilt in den Fällen, in denen dieser Kalendertag bereits durch die davorliegende Arbeitsschicht als Arbeitstag belegt ist, der folgende Kalendertag als Arbeitstag.
2. Dienstplanmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die sich für den Arbeitnehmer aus der Verteilung der regelmäßigen bzw. vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auf die jeweilige Woche im Rahmen der Dienstplangestaltung ergibt.
3. Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr, auch wenn dieser auf einen Sonntag fällt.
4. Mehrarbeitsstunden sind die nichtdienstplanmäßigen Arbeitsstunden, die der nicht-vollbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet, ohne Überstunden im Sinne von Nr. 10 zu sein.
5. Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.
6. Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der dienstplanmäßigen täglichen 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 mobilen Telefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
7. Samstagsarbeit ist die Arbeit am Samstag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
8. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 14 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.  
  
Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden, die sich im Durchschnitt aller im Dienstplan vorgesehenen Arbeitstage ergibt.
9. Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.

10. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die die Obergrenze des Arbeitszeitkorridors (§ 10 Abs. 1) übersteigen bzw. außerhalb der Rahmenzeit (§ 10 Abs. 2) geleistet werden.

Abweichend davon sind im Bereich des Fahrdienstes (§ 9) Überstunden die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten, nichtdienstplanmäßigen Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1) hinausgehen, soweit nicht eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Sinne der Protokollerklärung zu § 10 Abs. 3 getroffen wurde.

<sup>1</sup>Leistungsverschiebungen sind keine Überstunden. <sup>2</sup>Als Leistungsverschiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit. <sup>3</sup>Leistungsverschiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig und sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden.

- 10a. Vollbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages sind Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 (Arbeitnehmer in Vollzeit), auch wenn sie vorübergehend in Anwendung von § 8 Abs. 3 in erhöhter Vollzeit tätig sind. Nicht-vollbeschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, mit denen eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als die in § 8 Abs. 1 festgelegte vereinbart ist (Arbeitnehmer in Teilzeit).

11. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in mindestens drei Schichten vorsieht, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Dabei muss der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf von 30 Tagen erneut zur Nachtschicht herangezogen werden und die Anzahl der dienstplanmäßig zu leistenden Nachtschichten mindestens einem Fünftel der Kalendertage des Zeitraums entsprechen, der nach dem Schichtplan für das Durchlaufen aller Schichten festgelegt ist.

Nachtschichten sind Arbeitsschichten, von denen mindestens 4 Stunden in den Nachtarbeitszeitraum fallen.

12. Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

13. Zusätzliche Altersversorgung (§ 18):  
Die Kosten für die zusätzliche Altersversorgung werden hälftig geteilt. Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die zusätzliche Altersversorgung im Rahmen des § 18 dürfen 13 Euro pro Monat nicht überschreiten.

gültig ab 01.01.2026:

14. Unregelmäßige Dienste bezeichnen die Arbeit in einem Turnusplan im Fahrdienst (EG 5 Nr. 4).

## § 23 In-Kraft-Treten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.09.2005 in Kraft. In den Unternehmen, in denen er durch eine Anwendungsvereinbarung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) wirksam wird, ersetzt er die bisher anzuwendenden Tarifvorschriften, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Die Regelungen der § 8, § 12, § 17 TV-N Berlin sowie die Anlagen 2, 3 und 6 zum TV-N Berlin können mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden (Teilkündigung).

### Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die gestaffelte Kündigungsregelung und die Möglichkeit der Teilkündigung stellen die unmittelbare und zwingende Wirkung der in Ergänzung zur Arbeitszeitverkürzung getroffenen Regelungen, insbesondere zur erhöhten Vollzeit, sicher.

- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung sofort über den Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu verhandeln.

### Protokollerklärung zu Abs. 3:

Im Falle des zwischenzeitlichen Wegfalls von § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz gilt dieser Tarifvertrag nach erfolgter Kündigung fort.

- (4) Die Tarifparteien verpflichten sich, ab 01.01.2015 auf Wunsch einer der Parteien auf der Grundlage der dann vorliegenden Auswertungsergebnisse zu den wirtschaftlichen und gesundheitlichen Auswirkungen der vorgenommenen Änderungen in § 9 TV-N Berlin mit dem Ziel einer Anpassung an ggf. besser geeignete Eckpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Berlin, 31. August 2005

KAV Berlin

ver.di

# Anlage 1 zum TV-Nahverkehr Berlin

## Eingruppierung von Arbeitnehmern in Nahverkehrsbetrieben

i.d.F des 14. ÄTV TV-N Berlin vom 04. April 2019, gültig ab 01. Januar 2019

### § 1 Grundsätze der Eingruppierung

- (1) Gemäß § 5 Absatz 1 TV-N Berlin ist der Arbeitnehmer entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig und auf Dauer auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert.

Grundlage für die Eingruppierung sind damit die auszuübenden, „auf Dauer“ übertragenen und nicht die ausgeübten Tätigkeiten (siehe § 5, Absatz 1 TV-N Berlin).

Die Entgeltordnung beinhaltet 15 Entgeltgruppen, denen einzelne Tätigkeitsmerkmale nach Nummern zugeordnet sind.

- (2) <sup>1</sup>Sind Tätigkeiten konkret vereinbart, gelten für diese Tätigkeiten ausschließlich diese Entgeltgruppen und Nummern. Sind in Tätigkeitsmerkmalen Tätigkeiten beispielhaft genannt, gelten diese ebenso. Ist eine konkrete Einordnung nicht möglich, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Nummern 1).
- (3) <sup>1</sup>Die Tätigkeiten müssen die dargestellten Kriterien/Merkmale der jeweiligen Entgeltgruppe und Nummer erfüllen. Um dies feststellen zu können, sind einzelne Arbeitsvorgänge zu bilden.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen, die, bezogen auf die auszuübenden Tätigkeiten, zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

<sup>1</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden (Atomisierungsverbot). Zusammenhangstätigkeiten sind nicht gesondert darzustellen.

- (4) Bei der Einordnung der Tätigkeiten in die Entgeltgruppen und Nummern ist immer von der niedrigsten Einordnungsmöglichkeit auszugehen und dann zu prüfen, inwieweit höhere Merkmale erfüllt werden.
- (5) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss diese erfüllt sein.
- (6) Die im Anhang zu dieser Anlage 1 enthaltenen Definitionen sind maßgebend. Die betreffenden Begriffe/Merkmale sind in der Entgeltordnung kursiv hervorgehoben.
- (7) Für einzelne Betriebe können von den Tarifvertragsparteien weitere Tätigkeitsmerkmale festgelegt werden.

## § 2 Stufenzuordnung

- (1) Die Entgeltgruppen sind in sechs Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner jeweiligen Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach folgenden Zeiten
  - Stufe 2 nach Ablauf von 3 Jahren in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach Ablauf von 3 Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach Ablauf von 4 Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach Ablauf von 4 Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach Ablauf von 4 Jahren in Stufe 5.Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 2 beginnen Arbeitnehmer, die in Entgeltgruppe 5 Nummer 4 eingruppiert sind, das Arbeitsverhältnis mit der Stufe 3.
- (2) Extern erworbene Erfahrungen und Kenntnisse können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden.
- (3) Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal um die Hälfte verlängert werden.

## § 3 Regelungen zur Feststellung der Gleichwertigkeit

- (1) Ist in den Tätigkeitsmerkmalen eine Feststellung der Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen vorgesehen, können diese Tätigkeiten auch Arbeitnehmern übertragen werden, die die personenbezogenen Anforderungen nicht erfüllen, sofern die begründete Erwartung in der Person besteht, dass die Gleichwertigkeit nach Maßgabe der folgenden Absätze festgestellt werden kann

Die Feststellung der Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen mit einer personenbezogenen Anforderung/fachlichen Qualifikation kann nur vom zuständigen Fachvorgesetzten der 1. bis 3. Führungsebene vorgenommen werden.
- (2) Eine Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen kann bei einer geforderten Ausbildung als Handwerks- und Industriemeister als staatlich geprüfter Techniker sowie bei einer geforderten Fachschulausbildung (IT), einer Fachhochschulausbildung oder einem Bachelor-Abschluss frühestens nach 2 Jahren festgestellt werden.
- (3) Sofern Tätigkeiten einen Bachelor-Abschluss bzw. eine Fachhochschulausbildung erfordern, kann abweichend von Absatz 2 ein Abschluss als Handwerks- und Industriemeister oder als geprüfter Fachkaufmann/Fachwirt oder eine niveaugleiche Qualifikation ausreichend sein (Niveau 6 des DQR).

## Anlage 1 zum TV-N Berlin

---

- (4) Eine Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen kann bei einer geforderten wissenschaftlichen Hochschulbildung oder einem Master-Abschluss:
  - in Entgeltgruppe 12 frühestens nach 2 Jahren,
  - in Entgeltgruppe 13 bis 15 frühestens nach 3 Jahrenfestgestellt werden.
- (5) Sofern zu diesen Zeitpunkten eine Feststellung nicht erfolgt, ist eine begründete Verlängerung bis zu einem Jahr möglich. Bei Nichtfeststellung der Gleichwertigkeit kann die entsprechende Tätigkeit nicht übertragen werden.
- (6) Nach erfolgter Gleichstellung wird, bei einer Übertragung anderer, höherwertiger Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern, eine Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe nur unter Einhaltung der für diese höhere Entgeltgruppe vorgesehenen Zeitabläufe erfolgen. Zurückgelegte Zeiten nach erfolgter Gleichstellung werden angerechnet.
- (7) Fachhochschulausbildungen oder Bachelor-Abschlüsse können bei einer festzustellenden Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen mit einer wissenschaftlichen Hochschulbildung oder einem Master-Abschluss mit jeweils der Hälfte der vorgenannten Zeiträume angerechnet werden.
- (8) Zeiten der vorübergehenden Übertragung von Tätigkeiten (§ 5 Absatz 3) werden bei einer Feststellung der Gleichwertigkeit von Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt.
- (9) Während des Zeitraumes von der Übertragung der Tätigkeiten bis zur Feststellung der Gleichwertigkeit wird der Arbeitnehmer in der nächstniedrigen Entgeltgruppe (ausgehend von der Entgeltgruppe der zu übertragenden Tätigkeiten) eingruppiert.
- (10) Abweichend von den Absätzen 2 und 4 können Führungskräfte der 1. bis 3. Führungsebene im Rahmen ihrer fachlichen Verantwortung feststellen, dass der Arbeitnehmer die übertragenen Tätigkeiten bereits zu einem früheren Zeitpunkt in vollem Umfang erledigen kann. Abweichend von Absatz 9 wird der Arbeitnehmer in diesen Fällen ab diesem Zeitpunkt in die Entgeltgruppe der übertragenen Tätigkeiten eingruppiert. Voraussetzung für die Feststellung nach Satz 1 ist, dass die fachlichen Erfahrungen im jeweiligen Aufgabengebiet sowie die erforderlichen Fachkenntnisse über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren bei demselben oder verschiedenen Arbeitgebern nachweislich angewendet wurden.

## § 4 Tätigkeitsmerkmale (Entgeltordnung)

### Entgeltgruppe 1

1. Einfachste Tätigkeiten, die keine Einarbeitung erfordern, wie zum Beispiel:
  - Reiniger (u. a. Bahnhofs- oder Betriebshofreiniger, Hallen-, Lager- und Werkstättenreiniger, Reiniger in Gebäuden, Arbeitnehmer im Reinigungsservice),
  - Küchenhelfer (z. B. Spülen und Gemüse putzen),
  - Bote.
2. - 9. gestrichen

### Entgeltgruppe 2

1. Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern, wie zum Beispiel:
  - Tätigkeiten im Fahrzeug- und Werkstattservice,
  - Bahnhofsbetreuer,
  - Wagenwäscher oder Zugreinigungskraft,
  - Pförtner,
  - Lagerarbeiter,
  - Transportarbeiter.
2. gestrichen
3. gestrichen
4. gestrichen
5. gestrichen
6. gestrichen
7. gestrichen
8. Angelernte Tätigkeiten im Akkord.
9. gestrichen
10. gestrichen

### Entgeltgruppe 3

1a. gestrichen

1b. gestrichen

1. *Schwierigere Tätigkeiten*

Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 2 Nummer 1 heraus, wie zum Beispiel:

- Gleisbauarbeiter,
- Werkzeugausgeber,
- Messgehilfe,
- Teilereiniger,
- *Küchenwirtschaftsarbeiter*, der Speisen zubereitet,
- Kantinenverkäufer, Kantinenausgeber.

2. gestrichen

3. *Handwerkerhelfer.*

4. gestrichen

5. gestrichen

6. gestrichen

7. gestrichen

8. gestrichen

9. gestrichen

10. gestrichen

11. gestrichen

12. Rangierwart im Akkord.

13. gestrichen

14. Bahnhofsaufsicht.

15. gestrichen

## Entgeltgruppe 4

- 1a. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 2-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern.
- 1b. Tätigkeiten, die *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse* erfordern.  
Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 3 Nummer 1 heraus.
2. *Hilfshandwerker.*
3. Kabellöter.
4. Arbeitszugfahrer.
5. Pumpenwärter, der Pumpen *selbständig* wartet und kleinere Instandsetzungen vornimmt, nach bestandener *betrieblicher Prüfung*.
6. Kranführer.
7. Arbeitnehmer in der Ausbildung zum Straßenbahnfahrer, U-Bahnfahrer, Omnibusfahrer, Weichensteller oder Triebfahrzeugführer.
8. gestrichen
9. Grundstückswart, der in *nicht unerheblichem Umfang* Arbeiten aus Ausbildungsberufen verrichtet.
10. Fahrer von Kraftfahrzeugen.
11. Fahrzeugwart.
12. gestrichen
13. Mitarbeiter im Ordnungsdienst in der Ausbildung bzw. Mitarbeiter im Sicherheitsdienst in der Ausbildung.
14. Lagerwart.

### Entgeltgruppe 5

- 1a. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern.
- 1b. Tätigkeiten, die *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse* sowie *selbständige Leistungen* erfordern. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 4 Nummer 1b heraus.
- 1c. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten erledigen, die eine mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern, bis zur Feststellung einer fachlichen Eignung in dem entsprechenden Beruf. Die Feststellung der fachlichen Eignung kann frühestens nach 3 Jahren in der Entgeltgruppe 5 Nummer 1c erfolgen. Die Feststellung der fachlichen Eignung ist von einer Führungskraft der 1. bis 4. Führungsebene vorzunehmen, die die beruflichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse besitzt. Wird die fachliche Eignung nicht festgestellt, verbleibt der Arbeitnehmer in Entgeltgruppe 5 Nummer 1c TV-N Berlin.
2. gestrichen
3. gestrichen
4. Omnibusfahrer, U-Bahnfahrer, Straßenbahnfahrer, Triebfahrzeugführer (Zulage gemäß § 12 Absatz 5 TV-N Berlin).
5. Weichensteller.
6. gestrichen
7. gestrichen
8. Tätigkeiten im Akkord, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern.
9. Fahrer von Zweiwegefahrzeugen.
10. Tätigkeiten in der Betriebs-/Verkehrsvorbereitung, -koordination, -lenkung, -steuerung und -überwachung, die *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse* sowie *selbständige Leistungen* erfordern (z. B.: *Verkehrssachbearbeiter, Verkehrsmeister, Fahrmeister*).
11. Mitarbeiter im Ordnungsdienst bzw. Mitarbeiter im Sicherheitsdienst.
12. Fachkraft für Lagerlogistik.
13. LKW-Fahrer, die Großkomponenten (z. B.: Radsätze, Achsen, Antriebe, Drehgestelle, Getriebe) beladen und entladen, transportieren und für die Transportsicherung verantwortlich sind, mit entsprechender Qualifikation.

## Entgeltgruppe 6

- 1a. *Hochwertige Tätigkeiten*, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern und sich damit aus denen der Entgeltgruppe 5 Nummer 1a herausheben.
- 1b. Tätigkeiten, die *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse* sowie *selbständige Leistungen* erfordern und darüber hinaus *hochwertig* sind. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 5 Nummer 1b heraus.
- 1c. Arbeitnehmer, für die eine fachliche Eignung festgestellt worden ist. Nach weiteren 2 Jahren kann dem Arbeitnehmer auch jede andere entsprechende Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe übertragen werden, sofern dies die Regelungen der Anlage 1 zum TV-N Berlin zulassen.
2. Dreher.
3. gestrichen
4. gestrichen
5. gestrichen
6. gestrichen
7. gestrichen
8. Zugprüfer U-Bahn.
9. Gestrichen
10. Gestrichen
11. Gestrichen
12. Koch.
13. Tätigkeiten im Akkord als Revisions- und Abnahmehandwerker.
14. gestrichen
15. *Dienstzuteiler*.
16. Tätigkeiten in der Betriebs-/Verkehrsvorbereitung, -koordination, -lenkung, -steuerung und -überwachung, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern und darüber hinaus hochwertig sind. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 5 Nummer 10 heraus (z. B.: herausgehobener Verkehrsmeister oder Fahrmeister (Vm m.h.T. und Fm m.h.T.), Stellwerksmeister in überregionalen Stellwerken, Verkehrssachbearbeiter).

### Entgeltgruppe 7

- 1a. *Besonders hochwertige Tätigkeiten*, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern und sich damit aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 1a herausheben.
- 1b. *Tätigkeiten, die gründliche, vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern und darüber hinaus besonders hochwertig sind*. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 1b heraus.
2. *Elektriker* oder Fahrtreppenmonteur.
- ~~3.~~ gestrichen
4. gestrichen
5. Schweißer mit abgelegter Prüfung gemäß der jeweils gültigen DIN-Norm für Schweißverfahren.
6. Signalhandwerker.
7. Weichenprüfer und Weichenschlosser.
8. Fahrzeughandwerker.
9. gestrichen
10. gestrichen
11. Gleisbauer.
12. gestrichen
13. gestrichen
14. *Dienstverteiler*.
15. Fahrlehrer in der Ausbildung.
16. gestrichen
17. gestrichen
18. Personallehrer.
19. IT-Tätigkeiten für IT-Systeme für betriebswirtschaftliche oder verkehrstechnische oder sicherheitstechnische Anwendungen (Hard- und Software), wie Entwicklung, Systemsteuerung, Administration und Support der IT-Systeme oder vergleichbare Tätigkeiten.

20. Gruppenleiter im Fahrbetrieb.
21. Tätigkeiten in der Betriebs-/Verkehrsvorbereitung, -koordination, -lenkung, -steuerung und -überwachung, die gründliche, vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern und darüber hinaus besonders hochwertig sind. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 16 heraus (z. B. Oberverkehrsmeister, Operativer Fahrzeug- bzw. Personaldisponent im Verkehrsbereich).
22. Herausgehobener Verkehrsmeister, der die ordnungsgemäße Dienstausbübung der Sicherheitskräfte überwacht oder Sicherheitsaufgaben für Kunden, Mitarbeiter und bauliche Anlagen in einer Sicherheitsleitstelle bzw. damit vergleichbaren Einrichtungen durchführt.

### Entgeltgruppe 8

- 1a. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern; der Arbeitnehmer führt *besonders schwierige Instandsetzungen* oder *Spezialarbeiten an hochempfindlichen oder komplizierten Geräten selbständig* durch. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 1a heraus.
- 1b. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern, *besonders hochwertig* und darüber hinaus mindestens zu einem Drittel *besonders verantwortungsvoll* sind; die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 1b heraus.
2. Dreher, der *selbständig* nach Zeichnungen oder kurzen Angaben hochwertige Formteile anfertigt. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 6 Nummer 2 heraus.
3. *Elektriker*, dessen Tätigkeiten eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern; der Arbeitnehmer führt *besonders schwierige Instandsetzungen* oder *Spezialarbeiten an hochempfindlichen oder komplizierten Anlagen oder Geräten* (Schaltanlagen, Schutz-, Steuer-, Mess- oder Regeleinrichtungen, Fernwirkanlagen, Klimaanlage) *selbständig* durch.
4. Fahrtreppenmonteur, der die Revision und Instandsetzung von Fahrtreppen verantwortlich durchführt. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 2 heraus.
5. gestrichen
6. Fernsteuermechaniker.

## Anlage 1 zum TV-N Berlin

---

7. Kraftfahrzeughandwerker, der in erheblichem Umfang die Arbeiten zur Abgassonderuntersuchung verantwortlich ausführt. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 8 heraus.
8. *Kraftfahrzeughandwerker, der Spezialarbeiten an Bremsen, automatischen Getrieben und hydraulischen Lenkungen oder an Fahrtenschreibern und Kontrollgeräten gemäß § 57b StVZO sowie Zwischenuntersuchungen in den Omnibus-Werkstätten selbständig durchführt.* Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 8 heraus.
9. gestrichen
10. gestrichen
11. gestrichen
12. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern und sich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 Nummer 19 herausheben.
13. Fachkraft für Betriebs- und Umwelttechnik.
14. gestrichen
15. Tätigkeiten von Fahrzeughandwerkern, die zerstörungsfreie Prüfungen (z.B. Ultraschall) an sicherheitsrelevanten Baugruppen (z.B. Radsatzwellen und Räder) vornehmen.
16. *Fahrlehrer* oder Personallehrer, die Fahrer (§ 9) ausbilden.
17. Tätigkeiten in der Betriebs-/Verkehrsvorbereitung, -koordination, -lenkung, -steuerung und -überwachung, *die gründliche, vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern, besonders hochwertig* und darüber hinaus mindestens zu einem Drittel *besonders verantwortungsvoll* sind; die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 7 Nummer 21 heraus.
18. Schweißer mit einer abgeschlossenen, mindestens 3-jährigen technischen Berufsausbildung und abgelegter Prüfung in mindestens drei verschiedenen Schweißverfahren gemäß der jeweils gültigen DIN-Norm.
19. Arbeitnehmer in der Ausbildung zum Signalmechaniker, Signalschlosser.
20. Tätigkeiten als Klebpraktiker.

## Entgeltgruppe 9

1. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern, *besonders hochwertig* und darüber hinaus *besonders verantwortungsvoll* sind; die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 1b heraus.
2. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern; der Arbeitnehmer führt *besonders hochwertige* und darüber hinaus *besonders verantwortungsvolle* Tätigkeiten *selbständig* aus (z.B. elektronische Luftfederung, elektronisch gesteuerte Betriebsbremsen von Straßenbahnen oder von U-Bahnen oder rechnergestützte Antriebs- und Bremssteuerung). Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 1a heraus.
3. *Elektriker*, dessen Tätigkeiten eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordern; der Arbeitnehmer führt *besonders hochwertige* und darüber hinaus *besonders verantwortungsvolle* Tätigkeiten *selbständig* aus. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 3 heraus.
4. gestrichen
5. gestrichen
6. Fahrzeughandwerker, dessen Tätigkeiten eine abgeschlossene mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordert; der Arbeitnehmer führt *besonders hochwertige* und darüber hinaus *besonders verantwortungsvolle* Tätigkeiten *selbständig* aus.
7. gestrichen
8. Kraftfahrzeughandwerker, der aufgrund der Berechtigung der Technischen Aufsichtsbehörde (TAB) die Arbeiten für die Überprüfung von Kraftfahrzeugen nach § 29 StVZO verantwortlich durchführt bzw. der *Spezialarbeiten* an den Bremsanlagen der Omnibusse im Rahmen der Sicherheitsprüfungen gemäß der Richtlinie für die Durchführung von Sicherheitsprüfungen (SP) nach § 29 und der Anlage VIII StVZO verantwortlich durchführt und Handwerker, der die Wartung bzw. Reparatur von Leistungs- oder Bremsenprüfständen verantwortlich durchführt. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 7 und 8 heraus.
9. Kraftfahrzeughandwerker, der hochqualifizierte Versuchs- oder Entwicklungsarbeiten an verkehrssicherheitsrelevanten Aggregaten von Omnibussen (z.B. Ventilen und Zylindern der Brems- und Druckluftanlagen sowie hydraulischen Lenkungen und Automatikgetrieben) eigenverantwortlich durchführt. Die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 7 und 8 heraus.

## Anlage 1 zum TV-N Berlin

---

10. Signalmechaniker, Signalschlosser (im Bereich der elektrischen Anlagen), der durch innerbetriebliche Qualifikation berechtigt und verpflichtet ist, Zugsicherungs- und Bahnbetriebsüberwachungsanlagen eigenverantwortlich unter Beachtung gesetzlicher Vorschriften, wie der BOStrab, der EBO, der Stellwerksvorschriften u.a., zu warten, instand zu halten und auch unter Betrieb zu entstören
11. Arbeitnehmer, der eine mindestens 3-jährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Kommunikations- oder IT-Technik abgeschlossen hat, der *besonders schwierige Instandsetzungen* an hoch komplexen und verknüpften technischen Systemen der Kommunikations-, Informations- und Funktechnik *selbständig* durchführt. Neben einem hohen Maß an Wissen und fachlichem Können sind spezielle Kenntnisse von Leitstellensystemen nötig, um eigenverantwortlich die Aktualisierungen von Systemkonfigurationen durchführen zu können.
12. gestrichen
13. gestrichen
14. Schwierige Tätigkeiten als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung (Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die Beratung von Suchtmittel-Abhängigen, von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen).
15. gestrichen
16. gestrichen
17. Tätigkeiten in der Betriebs-/Verkehrsvorbereitung, -koordination, -lenkung, -steuerung und -überwachung, *die gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern, *besonders hochwertig* und darüber hinaus *besonders verantwortungsvoll* sind; die Tätigkeiten heben sich aus denen der Entgeltgruppe 8 Nummer 17 heraus.
18. Tätigkeiten von Revisions- und Abnahmehandwerkern in den Fahrzeugwerkstätten der Straßenbahn und U-Bahn.
19. Arbeitnehmer, denen IT-Tätigkeiten in Entgeltgruppe 8 Nummer 12 übertragen worden sind, nach 1 Jahr der Ausübung dieser Tätigkeiten.
20. Staatlich geprüfter Techniker (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
21. Arbeitnehmer mit einer mindestens 3-jährigen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Berufsgruppe Elektriker und langjähriger Erfahrung in diesem Beruf, die in technischen Leitstellen das gesamte Bahnenergieversorgungssystem über das jeweilige Leitsystem steuern, überwachen und entstören.

### Entgeltgruppe 10

1. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern; sie sind *besonders hochwertig* und *besonders verantwortungsvoll* und heben sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Nummer 1 heraus.
2. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
3. Handwerks- und Industriemeister (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
4. Tätigkeiten als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung, die sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 Nummer 14 herausheben.
5. gestrichen
6. gestrichen
7. Berufsausbilder in der Berufsausbildung. Erforderlich ist eine Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker, eine Ausbildung als Handwerks- und Industriemeister oder eine niveaugleiche Qualifikation (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
8. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).

### Entgeltgruppe 11

1. Tätigkeiten, die *gründliche, vielseitige Fachkenntnisse* und *selbständige Leistungen* erfordern; sie sind *besonders hochwertig* und *besonders verantwortungsvoll*, von *besonderer Schwierigkeit und Bedeutung* und heben sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 Nummer 1 heraus.
2. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 Nummer 2 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
3. gestrichen

## Anlage 1 zum TV-N Berlin

---

4. Ausbildungsbereichsverantwortlicher in der Berufsausbildung. Erforderlich ist eine Fachhochschulausbildung oder ein Bachelor-Abschluss oder eine Ausbildung als Handwerks- und Industriemeister (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
5. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern und sich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 Nummer 8 durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).

### Entgeltgruppe 12

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 12 Nummer 1.
3. gestrichen
4. Arzt (Arbeitsmedizin).
5. gestrichen
6. gestrichen
7. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 Nummer 2 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
8. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 Nummer 5 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).

### Entgeltgruppe 13

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entgeltgruppe 12 Nummer 1 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 13 Nummer 1.
3. gestrichen
4. gestrichen
5. gestrichen
6. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
7. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder einen Bachelor-Abschluss erfordern und sich durch die *Gesamtverantwortung für große technische Arbeitsbereiche und die Entwicklung der zugeordneten Technik* aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12 Nummer 7 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
8. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
9. Arbeitnehmer, denen technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten in Entgeltgruppe 12 Nummer 7 übertragen worden sind, nach 3-jähriger Ausübung dieser Tätigkeiten.  
Zeiten, die ggf. bis zu einer möglichen Feststellung der Gleichwertigkeit in Entgeltgruppe 12 Nummer 7 zu absolvieren sind, sind im vorgenannten Zeitraum nicht enthalten.
10. Arbeitnehmer, denen IT-Tätigkeiten in Entgeltgruppe 12 Nummer 8 übertragen worden sind, nach 3-jähriger Ausübung dieser Tätigkeiten. Zeiten, die ggf. bis zu einer möglichen Feststellung der Gleichwertigkeit in Entgeltgruppe 12 Nummer 8 zu absolvieren sind, sind im vorgenannten Zeitraum nicht enthalten.

### Entgeltgruppe 14

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und sich durch das *Maß der Verantwortung* erheblich aus der Entgeltgruppe 13 Nummer 1 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 1.
3. gestrichen
4. gestrichen
5. Facharzt mit entsprechender Tätigkeit (Arbeitsmedizin).
6. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entgeltgruppe 13 Nummer 6 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
7. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und sich durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entgeltgruppe 13 Nummer 8 herausheben (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).

### Entgeltgruppe 15

1. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und deutlich höher zu bewerten sind als Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 1 (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
2. Tätigkeiten, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind, wie Tätigkeiten in Entgeltgruppe 15 Nummer 1.
3. Technische (ingenieurmäßige) Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und deutlich höher zu bewerten sind als Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 6 (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).
4. IT-Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder einen Master-Abschluss erfordern und deutlich höher zu bewerten sind als Tätigkeiten in Entgeltgruppe 14 Nummer 7 (Feststellung der Gleichwertigkeit möglich, siehe § 3 zur Anlage 1).

## **§ 5 – Definitionen**

### schwierigere Tätigkeiten (EG 3 Nr. 1)

Schwierigere Tätigkeiten sind z.B. die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Arbeitsabläufe nach Anleitung, das Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben, die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung.

### gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (EG 4 Nr. 1b , EG 5 Nr. 1b , EG 5 Nr. 10, EG 6 Nr. 1b, EG 6 Nr. 16, EG 7 Nr. 1b, EG 7 Nr. 21, EG 8 Nr. 1b, EG 8 Nr. 17, EG 9 Nr. 1, EG 9 Nr. 17, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse liegen dann vor, wenn nähere Kenntnisse von Gesetzen, Tarifbestimmungen usw. im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit erforderlich sind und eine gewisse Breite des Tätigkeitsbereiches vorliegt; d.h., Fachkenntnisse auf mehreren Wissensgebieten sind erforderlich.

### selbständige Leistungen (EG 5 Nr. 1b, EG 5 Nr. 10, EG 6 Nr. 1b, EG 6 Nr. 16, EG 7 Nr. 1b, EG 7 Nr. 21, EG 8 Nr. 1b, EG 8 Nr. 17, EG 9 Nr. 1, EG 9 Nr. 17, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

<sup>1</sup>Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt. Der Arbeitnehmer muss unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen. <sup>4</sup>Dem Arbeitnehmer wird im Rahmen der Ausübung der Tätigkeit ein eigener Gestaltungs-, Ermessens-, Beurteilungs- und/oder Entscheidungsspielraum übertragen.

### hochwertige Tätigkeiten (EG 6 Nr. 1a und Nr. 1b, EG 6 Nr. 16)

Dies sind Tätigkeiten, die aufgrund entsprechender Erfahrungen an das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 5 Nummer 1a bzw. Nr. 1b üblicherweise verlangt werden kann.

### besonders hochwertige Tätigkeiten (EG 7 Nr. 1a, EG 7 Nr. 1b, EG 7 Nr. 21, EG 8 Nr. 1b, EG 8 Nr. 17, EG 9 Nr. 1, EG 9 Nr. 2, EG 9 Nr. 3, EG 9 Nr. 6, EG 9 Nr. 17, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

<sup>1</sup>Dies sind Tätigkeiten, die neben besonderem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern. Erforderlich sind breitere fachliche Kenntnisse und Erfahrungen in dem jeweils maßgeblichen Beruf oder dem Aufgabengebiet. Die besondere Umsicht und Zuverlässigkeit wird insbesondere dann erfüllt, wenn die fachliche Aufsicht auf ein Mindestmaß beschränkt werden kann oder eine besondere Gewissenhaftigkeit und Gründlichkeit erforderlich ist.

### besonders schwierige Instandsetzungen (EG 8 Nr. 1a, EG 8 Nr. 3, EG 9 Nr. 11)

<sup>1</sup>Besonders schwierige Instandsetzungen sind nur Instandsetzungen, die in besonders herausgehobener und über die entsprechenden Erfordernisse der niedrigeren Nummern hinausreichender Weise fachliche Anforderungen stellen, die beispielsweise in der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, den geforderten Spezialkenntnissen, au-

## **Anlage 1 zum TV-N Berlin**

---

Bergewöhnlicher Erfahrung oder sonstiger Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit bestehen können. Es werden außerordentliche, ungewöhnliche, nicht berufstypische Aufgaben verlangt. Zudem müssen sie selbständig durchgeführt werden.

Spezialarbeiten (EG 8 Nr. 1a, EG 8 Nr. 3, EG 8 Nr. 8, EG 9 Nr. 8)

Spezialarbeiten sind solche, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines entsprechend ausgebildeten Handwerkers oder Facharbeiters liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betreffen.

hochempfindlich (EG 8 Nr. 1a, EG 8 Nr. 3)

<sup>1</sup>Der Begriff hochempfindlich setzt eine ganz besondere, ausgeprägte Empfindlichkeit des Gerätes voraus. Diese kann sich beispielsweise aus dessen komplexer technischer Beschaffenheit oder auch der leichten Möglichkeit der Beschädigung oder Tauglichkeitsbeeinträchtigung durch unfachmännische Behandlung oder äußere Einflüsse (Hitze, Kälte, Temperaturschwankungen) ergeben.

komplizierte Geräte (EG 8 Nr. 1a, EG 8 Nr. 3)

<sup>1</sup>Der Begriff des komplizierten Gerätes, setzt voraus, dass dessen Instandsetzung höhere Anforderungen verlangt. Diese müssen über diejenigen hinausreichen, die an Arbeitnehmer niedrigerer Entgeltgruppen gestellt werden.

selbstständig (EG 4 Nr. 5, EG 8 Nr. 1a, EG 8 Nr. 2, EG 8 Nr. 3, EG 8 Nr. 8, EG 9 Nr. 2, EG 9 Nr. 3, EG 9 Nr. 6, EG 9 Nr. 11)

Der Begriff der Selbständigkeit setzt eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den einzuschlagenden Weg und das Ergebnis und damit eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches und zugleich auch eine gewisse Freiheit von Weisungen und Anleitungen voraus.

besonders verantwortungsvoll (EG 8 Nr. 1b, EG 8 Nr. 17, EG 9 Nr. 1, EG 9 Nr. 2, EG 9 Nr. 3, EG 9 Nr. 6, EG 9 Nr. 17, EG 10 Nr. 1, EG 11 Nr. 1)

<sup>1</sup>Tätigkeiten sind immer dann besonders verantwortungsvoll, wenn die übertragene Verantwortung beträchtlicher, höher ist als die, die bereits dem Arbeitnehmer z.B. in Entgeltgruppe 7 Nummer 1b übertragen ist. Der Arbeitnehmer muss dafür einstehen, dass in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Arbeitnehmern - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.

besondere Schwierigkeit und Bedeutung (EG 10 Nr. 1, EG 10 Nr. 4, EG 11 Nr. 1, EG 11 Nr. 2, EG 11 Nr. 5, EG 13 Nr. 1, EG 14 Nr. 6, EG 14 Nr. 7)

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeiten ergibt z.B. aus einer großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel, aus besonderen Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Arbeitnehmer, also sein fachliches Können und seine fachlichen Erfahrungen, im Einzelfall aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens.

Die Bedeutung der Tätigkeiten kann sich auf die Innen- und Außenwirkungen beziehen, d.h., sie ergibt sich aus der Stellung des Arbeitnehmers innerhalb des Bereiches, aus der Größe des Aufgabenkreises, aus der besonderen Wichtigkeit der zu bearbeitenden Aufgabe oder aus den finanziellen Folgewirkungen.

### Maß der Verantwortung (EG 11 Nr. 1, EG 12 Nr. 7, EG 12 Nr. 8, EG 14 Nr. 1)

Es wird eine besonders weit reichende, hohe Verantwortung verlangt, die i.d.R. vorliegt bei der Bearbeitung von grundsätzlichen Aufgaben bei der Lösung von Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit oder bei der Leitung großer Arbeitsbereiche mit Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen.

### Gesamtverantwortung für große technische Arbeitsbereiche und die Entwicklung der zugeordneten Technik (EG 13 Nr. 7)

Dies betrifft ausschließlich Leiter von großen technischen Arbeitsbereichen, in denen maßgeblich die Entwicklung und/oder Weiterentwicklung der zugeordneten Technik, im Vorfeld der Einführung und/oder aufgrund erster praktischer Erfahrungen, erfolgt bzw. in Zusammenarbeit mit der Industrie vorangetrieben wird (z.B. Ingenieurbau, Gleisbau, Zugsicherungstechnik, Fahrzeugtechnik, Werkstattausrüstung).

### Handwerkerhelfer (EG 3 Nr. 3)

Bei einem Handwerkerhelfer im Sinne der Entgeltgruppe 3 Nummer 3 handelt es sich um einen Arbeitnehmer, der mit Hilfsarbeiten und nicht mit Handwerkeraufgaben betraut ist.

### Hilfshandwerker (EG 4 Nr. 2)

Hilfshandwerker sind Handwerkerhelfer mit Tätigkeiten in verschiedenen Ausbildungsberufen und betrieblicher Prüfung.

### Elektriker (EG 7 Nr. 2, EG 8 Nr. 3, EG 9 Nr. 3, EG 9 Nr. 21)

Die Gruppe der Elektriker umfasst die im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ in der Berufsgruppe „Elektriker“ aufgeführten Ausbildungsberufe, z.B. Elektroinstallateur, Industrieelektroniker, Elektroanlagenmonteur, Energieelektroniker, Kfz-Elektriker, Kommunikationselektroniker, Fernmeldeanlagenelektroniker, Elektromechaniker, Mechatroniker.

### Kraftfahrzeughandwerker, der Spezialarbeiten durchführt (EG 8 Nr. 8)

Dazu gehören auch Arbeitnehmer im Sinne der Entgeltgruppe 5 Nummer 1a der Abteilung Gleisbau, die entsprechende Spezialarbeiten an Dieselloks oder an der Nivellier-, Gleisstopf- und Richtmaschine ausführen sowie der Fahrzeugwerkstätten S-Bahn, U-Bahn oder Straßenbahn, die als Abnahmehandwerker für bahnamtliche Untersuchungen tätig sind.

### Dienstzuteiler (EG 6 Nr. 15)

Dienstzuteiler sind Arbeitnehmer, die Dienste zuteilen, sämtliche Dienstabweichungen, die sich aus Urlaub, Krankheit und sonstigen Freistellungen ergeben, bearbeiten sowie Leistungsnachweise entsprechend den gültigen Vorschriften führen.

### Verkehrssachbearbeiter (EG 6 Nr. 16)

Verkehrssachbearbeiter sind Arbeitnehmer, die bei Unfällen, Sachbeschädigungen und sonstigen Verkehrsvorkommnissen Ermittlungen vornehmen und selbständig Sachverhalte feststellen.

### Verkehrsmeister (EG 5 Nr. 10, EG 6 Nr. 16)

<sup>1</sup>Verkehrsmeister sind Arbeitnehmer, die den Betriebsablauf im Streckennetz überwachen, die bei Verkehrs- und Betriebsstörungen sowie Unfällen eingreifen und den Betriebsablauf

## **Anlage 1 zum TV-N Berlin**

---

regeln, die das Fahrpersonal auf Einhaltung der Dienstvorschriften überwachen, belehren und beurteilen und die die Betriebsmittel und Betriebsanlagen auf Betriebssicherheit überwachen. Es ist unschädlich, wenn dem Arbeitnehmer einzelne der vorgenannten Aufgaben nicht übertragen sind.

### Fahrmeister (EG 5 Nr. 10, EG 6 Nr. 16)

Fahrmeister sind Arbeitnehmer, die die Fahrer auf den Fahrzeugen überwachen, unterweisen und beurteilen und die Betriebsmittel und Betriebsanlagen auf Betriebssicherheit überwachen.

### Stellwerksmeister (EG 6 Nr. 16)

Die Tätigkeiten der Stellwerksmeister beinhalten u.a. die Ausbildung von Weichenstellern, Verkehrsmeistern und anderen Verkehrspersonalen, die Erprobung neuer Techniken, die Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Vorschriften/Regelungen, das Eingreifen und Beheben von Störungen, die laufende Überwachung der Anlagen sowie die Beaufsichtigung der nachgeordneten Verkehrspersonale.

### Operativer Fahrzeug- bzw. Personaldisponent im Verkehrsbereich (EG 7 Nr. 21)

Operative Fahrzeug- bzw. Personaldisponenten sind Arbeitnehmer, die u.a. für die Bereitstellung der Fahrzeuge verantwortlich sind, die Besetzung der Dienste (Anwesenheit des Fahrpersonals bei Dienstantritt) sicherzustellen haben, die aktuellen betrieblichen Dienstinformationen für Fahrer bereitstellen, Fundsachen verwalten und Kassenautomaten betreuen.

### Dienstverteiler (EG 7 Nr. 14)

Dienstverteiler sind Arbeitnehmer, welche die zur Verteilung kommende Dienstmasse anhand der Fahrpläne berechnen, die Dienstmasse zu Diensten unter Beachtung der tarifvertraglichen Regelungen der gesetzlichen und der sonstigen betrieblichen Bestimmungen verarbeiten sowie Turnusse aufstellen und die Aushangfahrpläne zusammenstellen.

### Fahrlehrer (EG 8 Nr. 16)

<sup>1</sup>Fahrlehrer sind Arbeitnehmer, die Personen für die Fahrerlaubnis von Kraftfahrzeugen in der Klasse C oder D ausbilden und die für die Ausbildung von Personen zur Erlangung der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung amtlich anerkannt sind.

Des Weiteren sind dies Arbeitnehmer, die Personen für die betriebliche Fahrerlaubnis für Schienenfahrzeuge ausbilden und die für diese Ausbildung ausdrücklich schriftlich bestellt sind.

### Oberverkehrsmeister (EG 7 Nr. 21)

Oberverkehrsmeister sind Mitarbeiter, die Aufsichtsfunktionen gegenüber Verkehrsmeistern ausüben und

- im Omnibus- und Straßenbahnbetrieb für einen bestimmten Bereich für den wirtschaftlichen Wageneinsatz mitverantwortlich sind, den Sonderverkehr regeln sowie die E-Wagen einsetzen und die Einsatzfahrpläne hierfür aufstellen, oder
- im U-Bahn-Betrieb den gesamten Dienstbetrieb hinsichtlich des Zugumlaufs und der Dienstverrichtung überwachen, die von den Betriebswerkstätten angeforderten Revisionszüge bereitstellen sowie die Behebung von Störungen innerhalb eines Teilnetzes leiten.

### Küchenwirtschaftsarbeiter (EG 3 Nr. 1)

<sup>1</sup>Küchenwirtschaftsarbeiter sind Arbeitnehmer, die einen Koch unter dessen Anleitung bei der Speisenzubereitung unterstützen, ohne für den gesamten Kochvorgang verantwortlich zu sein oder als so genannte erste Kraft in einem eingeschränkten Küchenbetrieb tätig sind, in dem keine warmen Mahlzeiten zubereitet werden, sondern allenfalls angelieferte Speisen erwärmt oder warmgehalten bzw. warme Getränke und Kaltverpflegung hergestellt werden müssen. Es ist nicht möglich, Küchenwirtschaftsarbeiter während der Hälfte ihrer Arbeitszeit mit der eigenverantwortlichen Herstellung warmer Mahlzeiten zu beschäftigen.

### nicht unerheblichem Umfang (EG 4 Nr. 9)

Die Tätigkeit wird dann in nicht unerheblichem Umfange ausgeübt, wenn sie etwa ein Viertel der Gesamttätigkeit ausmacht.

### betrieblicher Prüfung (EG 4 Nr. 5)

Die betriebliche Prüfung wird durch den Vorgesetzten vorgenommen und aktenkundig gemacht.

### fachliche Eignung (EG 5 Nr. 1c, EG 6 Nr. 1c)

Eine fachliche Eignung kann festgestellt werden, wenn der Arbeitnehmer sich Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat, die in einem entsprechenden Ausbildungsberuf vermittelt werden.

## Anlage 2 zum TV-N Berlin

Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2025 – 37,5 Std.

Entgelt- gruppe	1	2	3	4	5	6
15	6.292,92	6.461,59	6.630,23	6.798,90	6.967,55	7.136,20
14	5.774,59	5.926,69	6.078,78	6.230,93	6.383,02	6.535,11
13	5.303,36	5.440,44	5.577,49	5.714,59	5.851,65	5.988,71
12	4.902,94	5.017,22	5.131,47	5.245,72	5.368,56	5.491,40
11	4.542,37	4.645,12	4.747,86	4.850,59	4.953,36	5.056,13
10	4.214,57	4.306,82	4.399,13	4.491,41	4.583,70	4.675,99
9	3.966,02	4.049,95	4.133,88	4.217,82	4.301,73	4.385,64
8	3.713,52	3.788,69	3.863,87	3.939,03	4.014,18	4.089,33
7	3.491,27	3.558,44	3.625,62	3.692,82	3.760,02	3.827,22
6	3.264,21	3.324,17	3.384,11	3.444,04	3.504,00	3.563,96
5	3.080,06	3.133,41	3.186,79	3.240,12	3.315,46	3.390,80
4	2.952,93	3.004,36	3.055,80	3.107,24	3.167,98	3.228,72
3	2.889,24	2.938,66	2.988,07	3.037,47	3.086,84	3.136,21
2	2.734,50	2.778,53	2.822,55	2.866,62	2.910,62	2.954,62
1	2.535,18	2.572,87	2.610,54	2.648,21	2.685,91	2.723,61

Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2025 - 36,5 Std.

Entgeltgruppe	1	2	3	4	5	6
<b>15</b>	6.125,11	6.289,28	6.453,42	6.617,60	6.781,75	6.945,90
<b>14</b>	5.620,60	5.768,64	5.916,68	6.064,77	6.212,81	6.360,84
<b>13</b>	5.161,94	5.295,36	5.428,76	5.562,20	5.695,61	5.829,01
<b>12</b>	4.772,19	4.883,43	4.994,63	5.105,83	5.225,40	5.344,96
<b>11</b>	4.421,24	4.521,25	4.621,25	4.721,24	4.821,27	4.921,30
<b>10</b>	4.102,18	4.191,97	4.281,82	4.371,64	4.461,47	4.551,30
<b>9</b>	3.860,26	3.941,95	4.023,64	4.105,34	4.187,02	4.268,69
<b>8</b>	3.614,49	3.687,66	3.760,83	3.833,99	3.907,14	3.980,28
<b>7</b>	3.398,17	3.463,55	3.528,94	3.594,34	3.659,75	3.725,16
<b>6</b>	3.177,16	3.235,53	3.293,87	3.352,20	3.410,56	3.468,92
<b>5</b>	2.997,93	3.049,85	3.101,81	3.153,72	3.227,05	3.300,38
<b>4</b>	2.874,19	2.924,24	2.974,31	3.024,38	3.083,50	3.142,62
<b>3</b>	2.812,19	2.860,30	2.908,39	2.956,47	3.004,52	3.052,58
<b>2</b>	2.661,58	2.704,44	2.747,28	2.790,18	2.833,00	2.875,83
<b>1</b>	2.467,58	2.504,26	2.540,93	2.577,59	2.614,29	2.650,98

## Anlage 2 zum TV-N Berlin

---

**Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2026 - 37,5 Std.**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>15</b>	6.342,92	6.511,59	6.680,23	6.848,90	7.017,55	7.186,20
<b>14</b>	5.824,59	5.976,69	6.128,78	6.280,93	6.433,02	6.585,11
<b>13</b>	5.353,36	5.490,44	5.627,49	5.764,59	5.901,65	6.038,71
<b>12</b>	4.952,94	5.067,22	5.181,47	5.295,72	5.418,56	5.541,40
<b>11</b>	4.592,37	4.695,12	4.797,86	4.900,59	5.003,36	5.106,13
<b>10</b>	4.264,57	4.356,82	4.449,13	4.541,41	4.633,70	4.725,99
<b>9</b>	4.016,02	4.099,95	4.183,88	4.267,82	4.351,73	4.435,64
<b>8</b>	3.763,52	3.838,69	3.913,87	3.989,03	4.064,18	4.139,33
<b>7</b>	3.541,27	3.608,44	3.675,62	3.742,82	3.810,02	3.877,22
<b>6</b>	3.314,21	3.374,17	3.434,11	3.494,04	3.554,00	3.613,96
<b>5</b>	3.130,06	3.183,41	3.236,79	3.290,12	3.365,46	3.440,80
<b>4</b>	3.002,93	3.054,36	3.105,80	3.157,24	3.217,98	3.278,72
<b>3</b>	2.939,24	2.988,66	3.038,07	3.087,47	3.136,84	3.186,21
<b>2</b>	2.784,50	2.828,53	2.872,55	2.916,62	2.960,62	3.004,62
<b>1</b>	2.585,18	2.622,87	2.660,54	2.698,21	2.735,91	2.773,61

Tabelle der Monatsentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2026 - 36,5 Std.

Entgeltgruppe	1	2	3	4	5	6
<b>15</b>	6.173,78	6.337,95	6.502,09	6.666,26	6.830,42	6.994,57
<b>14</b>	5.669,27	5.817,31	5.965,35	6.113,44	6.261,47	6.409,51
<b>13</b>	5.210,60	5.344,03	5.477,42	5.610,87	5.744,27	5.877,68
<b>12</b>	4.820,86	4.932,09	5.043,30	5.154,50	5.274,07	5.393,63
<b>11</b>	4.469,91	4.569,92	4.669,92	4.769,91	4.869,94	4.969,97
<b>10</b>	4.150,85	4.240,64	4.330,49	4.420,31	4.510,13	4.599,96
<b>9</b>	3.908,93	3.990,62	4.072,31	4.154,01	4.235,68	4.317,36
<b>8</b>	3.663,16	3.736,32	3.809,50	3.882,66	3.955,80	4.028,95
<b>7</b>	3.446,84	3.512,21	3.577,60	3.643,01	3.708,42	3.773,83
<b>6</b>	3.225,83	3.284,19	3.342,53	3.400,87	3.459,23	3.517,59
<b>5</b>	3.046,59	3.098,52	3.150,48	3.202,38	3.275,71	3.349,05
<b>4</b>	2.922,85	2.972,91	3.022,98	3.073,05	3.132,17	3.191,29
<b>3</b>	2.860,86	2.908,96	2.957,05	3.005,14	3.053,19	3.101,24
<b>2</b>	2.710,25	2.753,10	2.795,95	2.838,84	2.881,67	2.924,50
<b>1</b>	2.516,24	2.552,93	2.589,59	2.626,26	2.662,95	2.699,65

## Anlage 3 zum TV-N Berlin

Tabelle der Stundenentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2025

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>15</b>	38,60	39,63	40,66	41,70	42,73	43,77
<b>14</b>	35,42	36,35	37,28	38,21	39,15	40,08
<b>13</b>	32,53	33,37	34,21	35,05	35,89	36,73
<b>12</b>	30,07	30,77	31,47	32,17	32,93	33,68
<b>11</b>	27,86	28,49	29,12	29,75	30,38	31,01
<b>10</b>	25,85	26,41	26,98	27,55	28,11	28,68
<b>9</b>	24,32	24,84	25,35	25,87	26,38	26,90
<b>8</b>	22,78	23,24	23,70	24,16	24,62	25,08
<b>7</b>	21,41	21,82	22,24	22,65	23,06	23,47
<b>6</b>	20,02	20,39	20,76	21,12	21,49	21,86
<b>5</b>	18,89	19,22	19,54	19,87	20,33	20,80
<b>4</b>	18,11	18,43	18,74	19,06	19,43	19,80
<b>3</b>	17,72	18,02	18,33	18,63	18,93	19,23
<b>2</b>	16,77	17,04	17,31	17,58	17,85	18,12
<b>1</b>	15,55	15,78	16,01	16,24	16,47	16,70

Tabelle der Stundenentgelte (in Euro) - ab 01. Juni 2026

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>15</b>	38,90	39,94	40,97	42,00	43,04	44,07
<b>14</b>	35,72	36,66	37,59	38,52	39,45	40,39
<b>13</b>	32,83	33,67	34,51	35,35	36,20	37,04
<b>12</b>	30,38	31,08	31,78	32,48	33,23	33,99
<b>11</b>	28,17	28,80	29,43	30,06	30,69	31,32
<b>10</b>	26,15	26,72	27,29	27,85	28,42	28,98
<b>9</b>	24,63	25,15	25,66	26,17	26,69	27,20
<b>8</b>	23,08	23,54	24,00	24,47	24,93	25,39
<b>7</b>	21,72	22,13	22,54	22,96	23,37	23,78
<b>6</b>	20,33	20,69	21,06	21,43	21,80	22,16
<b>5</b>	19,20	19,52	19,85	20,18	20,64	21,10
<b>4</b>	18,42	18,73	19,05	19,36	19,74	20,11
<b>3</b>	18,03	18,33	18,63	18,94	19,24	19,54
<b>2</b>	17,08	17,35	17,62	17,89	18,16	18,43
<b>1</b>	15,86	16,09	16,32	16,55	16,78	17,01

## **Anlage 4 zum TV-N Berlin**

### **Erschwerniszuschläge (§ 13 Abs. 3 TV-N Berlin)**

#### 1. Monatspauschale

Arbeitnehmer, die in den nachstehend aufgeführten Entgeltgruppen mit den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, erhalten für die Ausübung von Arbeiten, die in § 13 Abs. 2 als erschwerniszuschlagsberechtigt definiert sind, einen monatlichen Erschwerniszuschlag in Höhe von 120 Euro (130 Euro ab 1. September 2025):

#### A) Spezialmerkmale

EG 3 Nr. 3,  
EG 4 Nrn. 2, 4 und 5,  
EG 5 Nr. 9,  
EG 6 Nr. 2,  
EG 7 Nrn. 2, 5, 6, 7, 8 und 11,  
EG 8 Nrn. 2, 3, 4, 6, 7, 8, 15, 18, 19 und 20  
EG 9 Nrn. 3, 6, 8, 9, 10 und 18

#### B) Allg. Merkmale

EG 2 Nr. 1: Arbeitnehmer im Fahrzeug- und Werkstattservice  
EG 3 Nr. 1: Arbeitnehmer im Fahrzeug- und Werkstattservice, Gleisbauarbeiter  
EG 5 Nr. 1a: Stahlbauschlosser, Betriebshandwerker, Industriemechaniker, Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung und Klima, Tischler, Maler  
EG 6 Nr. 1a: Stahlbauschlosser, Betriebshandwerker, Industriemechaniker, Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung und Klima, Tischler, Maler  
EG 7 Nr. 1a: Stahlbauschlosser, Betriebshandwerker, Industriemechaniker, Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung und Klima, Tischler, Maler  
EG 8 Nr. 1a: Industriemechaniker

zusätzlich gültig ab 01. Januar 2025:

EG 5 Nr. 1a: Glaser, Maurer  
EG 6 Nr. 1a: Glaser, Maurer, Gärtner  
EG 7 Nr. 1a: Glaser, Maurer

#### C) „Quereinstieg“

EG 5 Nr. 1c: Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen der unter den vorstehenden Buchstaben A) und B) aufgeführten Merkmale erfüllen  
EG 6 Nr. 1c: Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen der unter den vorstehenden Buchstaben A) und B) aufgeführten Merkmale erfüllen

Die Zahlung des Erschwerniszuschlags verpflichtet zur Ausübung der übertragenen Erschwernistätigkeiten im Sinne des § 13 Abs. 2.

Der monatliche Erschwerniszuschlag entfällt mit Beginn des Kalendermonats, in dem ein dauerhafter Wechsel in eine Entgeltgruppe mit Tätigkeitsmerkmalen eintritt, die nicht in den vorstehenden Buchstaben A) bis C) aufgeführt ist. Der Erschwerniszuschlag entfällt auch bei einer temporären Übertragung anderer Tätigkeiten, wenn im Kalendermonat an keinem Arbeitstag Erschwernistätigkeiten im Sinne des § 13 Abs. 2 ausgeführt werden.

### Protokollerklärung zu Nr. 1:

Die Tarifvertragsparteien überprüfen spätestens alle zwei Jahre den in der Anlage 4 zum TV-N Berlin geregelten Geltungsbereich zum Erschwerniszuschlag. Aus dieser regelmäßigen Überprüfung ergibt sich keine Verpflichtung zur Änderung, Erweiterung oder sonstigen Anpassung der Anlage 4 zum TV-N Berlin.

### 2. Fallbezogene Zulage

Für die Verrichtung ekelerregender Reinigungsarbeiten erhalten Arbeitnehmer je Reinigungsfall eine Zulage in Höhe von 4,00 Euro.

### Anmerkung:

Hierzu gehört nicht die Beseitigung von normalen Verunreinigungen innerhalb des Toilettenbeckens, die durch Spülung oder mit der Toilettenbürste gereinigt werden können. Um ekelerregende Reinigungsarbeiten im Sinne dieser Position handelt es sich im Übrigen, wenn Verunreinigungen durch Kot, Urin, Blut, Eiter oder Erbrochenes beseitigt werden müssen.

### Anlage 5 zum TV-N Berlin

(i.d.F. des 11. ÄTV TV-N Berlin vom 18.03.14 – gültig ab 01. Juni 2014)

#### **Besondere Bestimmungen bei Einsatz von Arbeitnehmern im Reiseverkehr und im Stadttourismus**

##### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Für Arbeitnehmer, die im Gelegenheitsverkehr nach § 46 ff Personenbeförderungsgesetz (PBefG) eingesetzt werden, gelten nachstehende Sonderregelungen. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Bestimmungen des TV-N Berlin, soweit nachfolgend nichts Abweichendes vereinbart ist.
- (2) <sup>1</sup>Ausgenommen vom Geltungsbereich dieser Sonderregelungen ist die Beschäftigung im Rahmen von Stadtrundfahrten, die Linienverkehr im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz (PBefG) sind (z.B. Top Tour, Zille Bus). <sup>2</sup>In diesen Fällen findet ausschließlich der TV-N Berlin Anwendung.

##### **§ 2 Einsatz im Reiseverkehr/Stadttourismus**

- (1) <sup>1</sup>Der Einsatz im Reiseverkehr bzw. im Stadttourismus ist mit dem jeweiligen Arbeitnehmer durch Zusatz zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren. <sup>2</sup>Ohne arbeitsvertragliche Zusatzvereinbarung dürfen Arbeitnehmer auch nicht vorübergehend zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden. <sup>3</sup>Die Kündigungsfrist für eine Zusatzvereinbarung nach Satz 1 beträgt drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.
- (2) Im Rahmen der Tätigkeiten nach Abs. 1 ist der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auch für die Abwicklung von Zahlungen zuständig, die im Verlauf der Fahrt ggf. für die Reiseteilnehmer an Dritte zu leisten sind (Gaststättenbesuche, Eintrittsgelder usw.).

##### **§ 3 Arbeitszeit**

- (1) Die tarifvertragliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TV-N Berlin, § 4 Abs. 1 Anlage 6 TV-N Berlin) umfasst:
  - a) Vor- und Abschlussarbeiten
  - b) Lenkzeiten
  - c) Arbeitsbereitschaft (incl. Warte-, Steh- und Kabinenzeiten)
  - d) Be- und Entladetätigkeiten
  - e) Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten
  - f) Ticketverkauf, -kontrolle, -abrechnung

<sup>1</sup>Arbeitsbereitschaftszeiten mit Ausnahme der Kabinenzeiten werden mit 75 Prozent einer Arbeitsstunde vergütet. <sup>2</sup>Kabinenzeiten werden mit 50 Prozent einer Arbeitsstunde vergütet. <sup>3</sup>Dabei wird für die Vergütungsberechnung innerhalb einer Arbeitsschicht von einer gleichen Verteilung der Kabinenzeiten auf beide Arbeitnehmer ausgegangen.

- (2) Die nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 geforderten Lenkzeitunterbrechungen und Ruhepausen werden nicht vergütet.
- (3) <sup>1</sup>Bei Einsatz im Reiseverkehr ist eine Dienstteilung nicht zulässig. <sup>2</sup>§ 9 Abs. 3 TV-N Berlin findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Bei Einsätzen im Stadttourismus findet § 9 Abs. 3 TV-N Berlin mit der Maßgabe Anwendung, dass jeder Dienstteil mindestens eine Stunde betragen muss.

- (4) Die tägliche Arbeitszeit kann dreimal in der Woche über 10 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft im Stadttourismus 12 Stunden, im Reiseverkehr bei Einmannbesetzung sowie im Mietwagenverkehr 14 Stunden und im Reiseverkehr bei Zweimannbesetzung 20 Stunden nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die tägliche Arbeitszeit darf ausschließlich der Arbeitsbereitschaft 10 Stunden nicht überschreiten. <sup>4</sup>Die Gesamtdauer der Arbeitsschicht darf im Stadttourismus 12 Stunden und im Reiseverkehr bei Einmannbesetzung 15 Stunden nicht überschreiten.
- (5) Ruhezeiten nach den EG-Sozialvorschriften sind einzuhalten und können im Reiseverkehr auch außerhalb des Wohnortes verbracht werden.
- (6) Arbeitnehmer, denen aufgrund ihres dienstlichen Einsatzes die wöchentliche Ruhezeit nicht am Wohnort gewährt werden kann, erhalten nach Rückkehr an den Betriebsort auf ihren Wunsch direkt anschließend den in ihrer Abwesenheit durch Verkürzung der Wochenruhezeit angefallenen Ruhezeitausgleich entsprechend der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 zusammenhängend mit einer anderen Ruhezeit gewährt, es sei denn, dem Wunsch stehen dringende betriebliche Notwendigkeiten entgegen.
- (7) <sup>1</sup>Die Festlegung der Wochenruhezeiten ist so vorzunehmen, dass hierin möglichst in jedem Kalendermonat ein Sonntag enthalten ist. <sup>2</sup>Je Kalenderjahr müssen jedoch mindestens zwölf Wochenruhezeiten einen Sonntag enthalten.
- (8) § 9 Abs. 1 und 2 TV-N Berlin finden keine Anwendung.
- (9) Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto gemäß § 10 Abs. 4 Unterabs. 1 auch in Entgelt ausgezahlt werden, soweit es auf Mehrarbeitsstunden im Sinne von § 22 Nr. 4 TV-N oder Überstunden im Sinne von § 22 Nr. 10 TV-N beruht. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall für die Dauer eines bestimmten Zeitraumes, der durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung näher zu re-

geln ist, bindend festlegen, dass eine Auszahlung in Entgelt erfolgen soll. Die Auszahlung in Entgelt erfolgt zusammen mit dem Monatsentgelt entsprechend § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 TV-N nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

### § 4 Liegezeiten

- (1) Liegezeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist jeder im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb Berlins verbrachte, zusammenhängende Zeitraum, der nach Beendigung einer täglichen Arbeitsschicht bis zum Beginn der nächsten Arbeitsschicht entsteht und während dem der Arbeitnehmer über seine Zeit frei verfügen kann, ohne zur Arbeitsleistung, Arbeitsbereitschaft oder Fahrzeugaufsicht verpflichtet zu sein.
- (2) <sup>1</sup>Liegezeiten gelten nicht als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne. <sup>2</sup>Sofern bei Beginn einer Liegezeit die letzte Wochenruhezeit bereits vier Tage zurückliegt, kann der erste Tag der Liegezeit höchstens zweimal im Kalendermonat als verkürzte Wochenruhezeit gewährt werden.
- (3) Für je 24 Stunden Liegezeit pro Kalendertag (Liegetag) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung von 4 Lohnstunden und den vollen Tagesspensensatz. Die hiernach zu beanspruchenden Lohnstunden werden als Teil der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewertet. Dies gilt nicht, sofern Liegetage als wöchentliche Ruhezeit im Sinne der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 gewährt werden. <sup>4</sup>In diesem Fall sind nur die vollen Tagesspesen zu gewähren.
- (4) Sofern an einem Kalendertag Liegezeit mit Arbeitszeit von nicht mehr als 4 Stunden zusammentrifft, hat der Arbeitnehmer für diesen Kalendertag Anspruch auf Bezahlung von insgesamt 4 Lohnstunden sowie den entsprechenden Tagesspensensatz. Die hiernach zu beanspruchenden Lohnstunden werden als Teil der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewertet. Sofern an einem Kalendertag Liegezeit mit einer Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden zusammentrifft, erfolgt für diesen Kalendertag keine Vergütung der Liegezeit.

### § 5 Spesen im Reiseverkehr

- (1) Mit der Zahlung von Spesen wird der Mehraufwand für Verpflegung unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Vorschriften abgegolten.
- (2) Die gemäß Abs. 1 zu zahlenden Spesenbeträge sind:

bei einer Abwesenheit über	8 Stunden	6 Euro
bei einer Abwesenheit über	14 Stunden	12 Euro
bei einer Abwesenheit von	24 Stunden	17 Euro
- (3) <sup>1</sup>Als Reisetag ist jeweils der einzelne Kalendertag anzusehen. <sup>2</sup>Dauert die Abwesenheit länger als 1 Kalendertag, so sind nach der 8. Stunde des neuen Kalendertages Spesen nach den vorstehenden Sätzen zu zahlen.

- (4) Bei Zurverfügungstellung unentgeltlicher Verpflegungsleistungen verringern sich die Spesenbeträge nach Abs. 2 um die jeweils aktuellen Sachbezugswerte.
- (5) Notwendige Übernachtungskosten werden in nachgewiesener Höhe vom Arbeitgeber erstattet. Soweit kein Nachweis über die Höhe der Übernachtungskosten vorliegt, erfolgt eine pauschale Abgeltung in Höhe von 20 Euro pro Übernachtung.
- (6) Für Auslandsreisen werden für Spesen und Übernachtungskosten die entsprechenden Pauschalbeträge gemäß der vom Bundesministerium für Finanzen im Bundessteuerblatt veröffentlichten Beträgen gewährt.

### **§ 6 Übernahme von Arzt- und Rückführungskosten im Krankheits- und Todesfälle**

In den Fällen, in denen bei Einsätzen im Reiseverkehr der Sozialversicherungsträger nicht die vollen Kosten des Arbeitnehmers für den behandelnden Arzt, den Krankenhausaufenthalt oder für die Rückführung (auch im Todesfall) trägt, übernimmt der Arbeitgeber den tatsächlichen Aufwand abzüglich des von den Sozialversicherungsträgern gezahlten Betrages.

### **§ 7 Fortzahlung der Bezüge bei Freiheitsberaubung**

Wird ein Arbeitnehmer während seines Einsatzes im Reiseverkehr aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, seiner Freiheit beraubt (interniert, inhaftiert), so erfolgt die Fortzahlung seines Entgeltes für längstens drei Monate. Die Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes bemisst sich nach § 6 Abs. 3 TV-N Berlin. Hiervon unberührt bleiben daneben bestehende Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, die auf anderen Rechtsgründen beruhen. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber hat bei Inhaftierung des Arbeitnehmers Rechtsbeistand zu stellen.

### **§ 8 Begriffsbestimmungen**

- (1) Gelegenheitsverkehr ist die Beförderung von Personen mit Kraftfahrzeugen, die nicht Linienverkehr im Sinne von §§ 42 und 43 Personenbeförderungsgesetz (PBefG) ist.
- (2) Reiseverkehr sind Fahrten über die Berliner Stadtgrenze hinaus, die mit Reiseomnibussen durchgeführt werden.
- (3) Stadttourismus sind Fahrten innerhalb des Berliner Stadtgebietes, die mit Reiseomnibussen oder sonstigen für touristische Zwecke hergerichteten Omnibussen durchgeführt werden, soweit es sich dabei nicht um Linienverkehr im Sinne von § 42 Personenbeförderungsgesetz (PBefG) handelt.
- (4) <sup>1</sup>Als Arbeitsbereitschaft gelten alle Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann, weil er sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten

Ort zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit bereitzuhalten hat. <sup>2</sup>Der Beginn der Arbeitsbereitschaft muss für den Arbeitnehmer klar erkennbar sein. <sup>3</sup>Jede Arbeitsaufnahme beendet den jeweiligen Zeitraum der Arbeitsbereitschaft.

Erheblichen Umfang erreicht die Arbeitsbereitschaft, wenn die Summe ihrer einzelnen Zeiträume mit einer Mindestdauer von 15 Minuten einen Gesamtanteil von 30 Prozent der täglichen Arbeitszeit überschreitet.

- (5) <sup>1</sup>Als Arbeitsbereitschaft gelten auch Steh-, Warte- und Kabinenzeiten. Steh- und Wartezeiten sind solche Zeiten ohne Arbeitsleistung, die innerhalb einer Arbeitsschicht durch technologische, arbeitsorganisatorische oder andere Unterbrechungen des Arbeitsablaufes entstehen, sofern sie nicht für die Gewährung von Pausen genutzt werden. <sup>2</sup>Nicht als Steh- und Wartezeiten gelten Zeiten, in denen der Arbeitnehmer zwar nicht das Fahrzeug führt, aber sonstige Tätigkeiten ausübt, die mit dem Fahrtzweck in Verbindung stehen, wie z.B. die Erledigung von Formalitäten bei der Grenzabfertigung.

Kabinenzeiten sind die Zeiten, die der Arbeitnehmer ohne Arbeitsleistung im fahrenden Fahrzeug (auch in der Schlafkabine) verbringt.

- (6) Arbeitsschicht ist die Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

## Anlage 6 zum TV-N Berlin

i.d.F. des 7. ÄTV TV-N Berlin vom 30. Dezember 2011, gültig ab 01. Januar 2012

### Besondere Regelungen für Arbeitnehmer der BVG AÖR

#### § 1 Überleitung der Altbeschäftigten

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer die am 31. August 2005 als Arbeiter oder Angestellte schon und am 1. September 2005 noch bei der BVG AÖR beschäftigt waren (Altbeschäftigte), werden entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit in die entsprechenden Entgeltgruppen und Stufen gemäß Anlage 1 zum TV-N Berlin übergeleitet. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 werden Altbeschäftigte, die gemäß Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2 Anlage 2 als Vorhandwerker im Akkord (Lgr. 6/6a) eingruppiert waren, der Entgeltgruppe 6 Nr. 1 zugeordnet.

#### § 2 Übergangsregelungen

- (1) Bis zum Vorliegen der abschließend verhandelten Entgeltordnung (Anlage 1 zum TV-N Berlin) ist die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Entgeltgruppen in der Weise vorzunehmen, dass die zugewiesenen bzw. zuzuweisenden Aufgaben zunächst weiter nach den bisherigen, unter dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O bzw. des BAT/BAT-O maßgeblichen Eingruppierungskriterien bewertet werden und die sich hieraus ergebende Lohn- bzw. Vergütungsgruppe mittels Überleitungstabelle (Anhang 1) in die entsprechende Entgeltgruppe nach TV-N Berlin überführt wird. Dies gilt für Altbeschäftigte im Rahmen der Überleitung (§ 1) und für in dieser Zeit vorzunehmende Aufgabenbewertungen. Ab dem 01.09.2005 eingestellte Arbeitnehmer werden analog zugeordnet.
- (2) Die mit der Arbeitszeitreduzierung nach § 4 Abs. 1 verbundene Entgeltreduzierung wird übergangsweise durch einen pauschalen Abzug von 6,41 Prozent vom Monatstabellelohn bzw. der Grundvergütung, dem Ortszuschlag Stufe 1 und 2 sowie der allgemeinen Zulage vorgenommen. Die weitere betriebliche Verfahrensweise hierzu ist in einer entsprechenden Dienstvereinbarung zu regeln. Diese Regelung gilt bis zum 31.10.2006 und kann einvernehmlich verlängert werden.

#### Protokollerklärung zu Abs. 2:

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Absenkung der Arbeitszeit zum 01.09.2005 umgesetzt wird. <sup>2</sup>Ausnahmen hiervon sind in Abs. 3 geregelt.

- (3) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung nach § 4 Abs. 1 bei den Omnibusfahrern, Straßenbahnfahrern und Zugfahrern U-Bahn übergangsweise ausgesetzt werden kann, um die Verkehrsleistung weiterhin gewährleisten zu können. Durch diese Arbeitnehmer sind in dieser Zeit Mehrarbeitsstunden zu leisten. Diese Mehrarbeitsstunden werden auf einem

persönlichen Arbeitszeitkonto geführt, über das der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Unternehmen verfügen kann.

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich wird durch den Betrieb gewährleistet. <sup>2</sup>Auf Antrag des Arbeitnehmers können die Mehrarbeitsstunden auch finanziell abgegolten werden.

Für die Omnibusfahrer des Unternehmensbereiches Omnibus ist der Aufbau der Mehrleistungsstunden vom 01.09.2005 bis zum 30.06.2006 möglich. Für den Ausgleich wird der Zeitraum vom 01.07.2006 bis zum 31.03.2007 festgelegt; dieser kann einvernehmlich bis zum 30.06.2007 verlängert werden.

Für die Straßenbahnfahrer des Unternehmensbereiches Straßenbahn ist der Aufbau der Mehrleistungsstunden vom 01.09.2005 bis zum 31.12.2005 möglich. Für den Ausgleich wird der Zeitraum bis zum 30.09.2006 festgelegt.

Für die Zugfahrer des Unternehmensbereiches U-Bahn ist der Aufbau der Mehrleistungsstunden vom 01.09.2005 bis zum 31.12.2005 möglich. Für den Ausgleich wird der Zeitraum bis zum 31.12.2006 festgelegt.

Die weitere betriebliche Verfahrensweise, auch zum Freizeitausgleich, ist in einer entsprechenden Dienstvereinbarung zu regeln.

- (4) Die nach den Absätzen 2 und 3 abzuschließenden Dienstvereinbarungen dürfen nicht zum Verlust von Ansprüchen führen, die der Arbeitnehmer aus dem TV-N Berlin hat. Die Ausschlussfrist des § 20 TV-N Berlin kann durch diese Dienstvereinbarungen ausgesetzt werden.
- (5) Die nach § 10 Abs. 5 i.V.m. §§ 9, 12 und 16 TV-N Berlin vorgesehene Möglichkeit, bestimmte Entgeltbestandteile in Zeitgutschriften umzuwandeln und auf das Kurzzeitkonto zu buchen, findet bis zum 31.03.2006 keine Anwendung.

### **§ 3 Sicherungseinkommen der Altbeschäftigten**

- (1) Das jeweilige Einkommen der nach § 1 i.V.m. § 2 übergeleiteten Arbeitnehmer wird auf der Basis von drei Komponenten gesichert, die sich wie folgt zusammensetzen:

#### **a) Komponente 1**

Die in Anhang 2 aufgeführten Entgeltbestandteile des "Alteinkommens" per 31.08.2005 werden den entsprechenden Bestandteilen des "Neueinkommens" per 01.09.2005 gegenübergestellt, wobei jeweils die für Vollbeschäftigte geltenden Beträge zugrunde zu legen sind. Die Summe der sich hieraus ergebenden Differenzbeträge bildet den Sicherungsbetrag 1. Dabei fließen die Differenzbeträge der im Anhang 2 unter den Nummern 4, 5, 7 bis 10, 13 bis 15 und 17 bis 20 genannten Entgeltbestandteile in vollem Umfang ein. <sup>4</sup>Die Differenzbeträge der im Anhang 2 unter den Nummern 1 bis 3, 6, 11, 12, und 16 genannten Entgeltbestandteile sind hingegen zuvor mit dem Verhältnis aus 36,5 zu 39 zu multiplizieren. <sup>5</sup>Der Sicherungsbetrag 1 bleibt in der Folge - außer in den Fällen der Unterabsätze 2 bis 4 -

unverändert erhalten und erfährt durch Anhebungen der entsprechenden Entgeltbestandteile nach TV-N Berlin keine Verringerung.

Die sich nach Unterabs. 1 zu den Nummern 12 bis 20 des Anhangs 2 ergebende Differenzbeträge sind nur so lange Bestandteil des Sicherungsbetrages 1, wie die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen weiterhin tatsächlich vorliegen. Bei Änderungen verringert sich der Sicherungsbetrag 1 entsprechend.

Sofern sich Altbeschäftigte am 31.08.2005 in einem Bewährungs-, Tätigkeits-, Zeit- oder Fallgruppenaufstieg befunden haben, sind fiktive Sicherungs-differenzen im Sinne von Unterabs. 1 unter der Annahme zu ermitteln, dass der Aufstieg zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des TV-N Berlin bereits erfolgt wäre. Diese fiktiven Sicherungsdifferenzen kommen ab dem Zeitpunkt zur Anwendung, zu dem der jeweilige Aufstieg gemäß dem bisherigen Tarifrecht erfolgt wäre. Sie treten damit an die Stelle der für dieselben Entgeltbestandteile zuvor geltenden Sicherungsdifferenzen im Rahmen des Sicherungsbetrages 1.

Sofern Altbeschäftigte am 31.08.2005 eine Besitzstandsregelung gemäß § 16 ZusTV BVG Nr. 1 zum BMT-G erhalten haben und die sich daraus ableitenden Sicherungsbeträge gemäß Anhang 2 Nr. 3 in die Bildung des Sicherungsbetrages 1 eingeflossen sind, findet der § 16 ZusTV BVG Nr. 1 zum BMT-G bei eintretenden Veränderungen infolge eines Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstieges, einer Veränderung der Arbeitszeit, einer Zuweisung einer andersbewerteten Tätigkeit oder bei der Gewährung einer Zulage gemäß § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und § 12 Abs. 6 weiterhin sinngemäß Anwendung.

Für Altbeschäftigte, die am 31.08.2005 aufgrund einer fehlenden personenbezogenen Anforderung gemäß Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 der Anlage 1a zum BAT/BAT-O (Vergütungsordnung/TdL) in der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert waren und für die gemäß dem bisherigen Tarifrecht eine sogenannte Feststellung der Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrungen (Gleichstellung) zugelassen war, werden entsprechend der hierdurch zu erreichenden Eingruppierung in sinngemäßer Anwendung von Unterabs. 3 ebenfalls fiktive Sicherungsdifferenzen gebildet. Diese fließen analog zu Unterabs. 3 von dem Zeitpunkt an in den Sicherungsbetrag 1 ein, zu dem die Gleichstellung entsprechend der tarifvertraglichen Einordnung der Arbeitsaufgaben in weiterer Anwendung der bisher geübten Verfahrensweise betrieblicherseits festgestellt wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Sicherungsbetrag 1 jeweils mit dem Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu 36,5 Wochenstunden zu multiplizieren.

### **b) Komponente 2**

Für die in Anhang 3 aufgeführten Entgeltbestandteile des "Alteinkommens" wird einmalig ein monatlicher Durchschnittsbetrag auf der Basis der letzten zwölf Kalendermonate vor In-Kraft-Treten des TV-N Berlin gebildet, in denen keine Minderung des Monatsgrundlohnes bzw. der Monatsvergütung vorgelegen hat. Hierzu werden für jeden Arbeitnehmer die für ihn in diesem Zeitraum angefallenen Bruttobeträge der in Satz 1 genannten Entgeltbestandteile addiert und durch zwölf dividiert (Sicherungsbetrag 2).

Sofern innerhalb des Zeitraumes Januar 2004 bis August 2005 keine zwölf Kalendermonate im Sinne von Abs. 1 als Bemessung herangezogen werden können, ist der Durchschnitt aus der höchstmöglichen Anzahl der Monate, in denen keine Minderung des Monatsgrundlohnes bzw. der Monatsvergütung erfolgt ist, zu bilden.

Soweit in den zur Berechnung nach Abs. 1 bzw. Abs. 2 herangezogenen Monaten Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung vorgelegen haben, ist die auf diese Zeiten entfallende Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile durch die im selben Zeitraum jeweils geltende, individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu dividieren und mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu multiplizieren, bezogen auf den jeweils betrachteten Monat.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Sicherungsbetrag 2 jeweils mit dem Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu 36,5 Wochenstunden zu multiplizieren.

Die den Entgeltbestandteilen des "Alteinkommens" gem. Anhang 3 entsprechenden Entgeltbestandteile nach TV-N Berlin werden monatlich für jeden Arbeitnehmer in der tatsächlich erarbeiteten Höhe zu einer Summe zusammengefasst (Vergleichseinkommen 2). Sofern der Sicherungsbetrag 2 das Vergleichseinkommen 2 übersteigt, steht dem Arbeitnehmer für den betreffenden Monat die sich hieraus ergebende Differenz zusätzlich zu den TV-N Berlin Entgelten zu.

### **c) Komponente 3**

1. Zur Sicherung des bisherigen Zeitzuschlagsniveaus wird § 12 TV-N Berlin mit der Maßgabe angewendet, dass anstelle des in Abs. 1 Satz 1 genannten Stundenentgeltes folgende Stundenentgelte zugrunde gelegt werden:

- Arbeitnehmer, für die bis zum 31.08.2005 der BMT-G bzw. BMT-G-O Anwendung fand:

Der auf die Arbeitsstunde gemäß § 67 Nr. 26b BMT-G umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe, die am 31.08.2005 für den Altbeschäftigte maßgebend war.

- Arbeitnehmer, für die bis zum 31.08.2005 der BAT bzw. BAT-O Anwendung fand:

Die Stundenvergütung gemäß § 6 Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT - Bereich Bund/Länder - die am 31.08.2005 für den Altbeschäftigten maßgebend war.

Unterabs. 1 findet für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils nur solange Anwendung, bis dessen individuelles Stundenentgelt nach TV-N Berlin das nach den vorstehenden Ziffern 1 bzw. 2 gesicherte Stundenentgelt übersteigt.

2. Zur Sicherung des bisherigen Niveaus des Akkordmehrverdienstes wird für Arbeitnehmer, die am 31.08.2005 bereits im Akkord beschäftigt waren, der zu diesem Zeitpunkt gemäß § 6 Abs. 2 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 maßgebende und mit dem Divisor 167,4 auf die Arbeitsstunde umgerechnete Akkordrichtsatz zugrunde gelegt.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Buchst. a und b:

Sofern für die zur Berechnung der Sicherungsbeträge definierten Zeitpunkte bzw. Zeiträume keine Werte vorliegen, sind zur Ausfüllung der Sicherungsregelungen vergleichbare Werte heranzuziehen, die die individuellen Umstände des Arbeitnehmers berücksichtigen.

- (3) Die jeweiligen Sicherungsbeträge nach Abs. 1 Buchst. a und b sowie die nach Abs. 1 Buchst. c Nr. 1 und 2 gesicherten Stundenentgelte werden durch künftige auf Bundesebene vereinbarte Tariferhöhungen nicht berührt.
- (4) Hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 Abs. 3 Satz 1 TV-N Berlin gilt der Sicherungsbetrag 1 (Abs. 1 Buchst. a) als Monatsentgelt im Sinne von § 6 Abs. 1 TV-N Berlin. Die sich nach Abs. 1 Buchst. b Unterabs. 5 ggf. ergebende Differenz zwischen Sicherungsbetrag 2 und Vergleichseinkommen 2 wird in die Berechnung des Aufschlages nach § 6 Abs. 3 Satz 2 TV-N Berlin einbezogen.
- (5) Hinsichtlich der Entgeltkürzung nach § 6 Abs. 4 TV-N Berlin gilt der Sicherungsbetrag 1 (Abs. 1 Buchst. a) als Monatsentgelt im Sinne von § 6 Abs. 1 TV-N Berlin.

#### **§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Abweichend von § 8 TV-N Berlin beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Altbeschäftigte 36,5 Stunden wöchentlich (Vollbeschäftigte). Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ab dem 01.01.2008 über eine Rückführung auf die in § 8 TV-N Berlin festgelegte Wochenarbeitszeit zu verhandeln.
- (2) Altbeschäftigte, die vor In-Kraft-Treten des TV-N Berlin unter den Geltungsbereich des BMT-G-O bzw. des BAT-O fielen, sind bei der Überleitung in den TV-N Berlin so zu behandeln, als ob am 31.08.2005 eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gegolten hätte.

- (3) Mit Altbeschäftigten in Vollzeit kann einmalig befristet für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 auf schriftlichen Antrag die Erhöhung ihrer Arbeitszeit auf die jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TV-N Berlin schriftlich vereinbart werden (erhöhte Vollzeit für Altbeschäftigte). Der schriftliche Antrag ist bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 zu stellen.

Kommt eine Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit zustande, ist diese bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 für beide Seiten bindend und der Arbeitnehmer hat während der erhöhten Vollzeit Anspruch auf ein Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1 TV N Berlin), das der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TV N Berlin entspricht. Mit dem Ende der Laufzeit der Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit gilt für den Arbeitnehmer die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 Abs. 1 unter entsprechender Anpassung auf das Entgelt nach § 6 Abs. 1.

§ 8 Abs. 3 Buchstaben b) und c) TV-N Berlin finden auf Altbeschäftigte mit erhöhter Vollzeit entsprechende Anwendung.

- (4) Für Altbeschäftigte in Voll- und Teilzeit gelten ergänzend zur regelmäßigen Arbeitszeit nach Abs. 1 ab 01.07.2025 die Sonderregelungen dieses Absatzes.

- a) Für Arbeitnehmer, die sich bis zum 30.06.2025 bereits in einer erhöhten Vollzeit nach Abs. 3 befinden, wird diese ohne Antrag ab dem 01.07.2025 mit der jeweils vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum 31.12.2026 fortgeführt.

Sofern diese Arbeitnehmer nach dem 30.06.2025 keine erhöhte Vollzeit mehr ausüben oder ihre erhöhte Vollzeit auf 37, 37,5, 38, 38,5 oder 39 Stunden/Woche ändern oder ihre Bindungsdauer anpassen möchten, müssen sie einen entsprechenden Widerruf erklären oder einen Änderungsantrag bis zum 31.05.2025 beim Arbeitgeber einreichen.

Ergänzend gelten die folgenden Regelungen der Buchst. b) ff. entsprechend.

- b) Arbeitnehmer, die sich zum 30.06.2025 noch nicht in einer erhöhten Vollzeit nach Abs. 3 befinden, können die erhöhte Vollzeit von 37, 37,5, 38, 38,5 oder 39 Stunden/Woche beim Arbeitgeber beantragen. Der Arbeitnehmer muss die Erhöhung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Erhöhung spätestens 3 Monate vor deren Beginn geltend machen, wobei aus betrieblichen Gründen eine Umsetzung auch vor Ablauf von 3 Monaten erfolgen kann.
- c) Kommt eine Vereinbarung über eine erhöhte Vollzeit zustande, ist diese für beide Seiten mindestens 6 Monate bis längstens 31.12.2026 bindend und der Arbeitnehmer hat während der erhöhten Vollzeit Anspruch auf ein Monatsentgelt (§ 6 Abs. 1), das dem Verhältnis der vereinbarten erhöhten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 entspricht. Mit dem Ende der Laufzeit einer Vereinbarung über eine

erhöhte Vollzeit gilt für den Arbeitnehmer die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 Abs. 1 unter entsprechender Anpassung auf das Entgelt nach § 6 Abs. 1.

Unabhängig davon kann die erhöhte Vollzeit jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats unter Angabe der Gründe durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber widerrufen werden.

- d) Die Regelungen des Abs. 4 ermöglichen unterschiedliche Formen der Vollzeitarbeit innerhalb einer Bandbreite von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 und 37, 37,5, 38, 38,5 oder 39 Stunden.
- e) § 8 Abs. 4 Buchstaben d) und f) und die Protokollerklärungen zu § 8 Abs. 4 TV N Berlin finden auf Altbeschäftigte mit erhöhter Vollzeit entsprechende Anwendung.

## **§ 5 Nichtvollbeschäftigte**

- (1) Für Altbeschäftigte, mit denen am 31.08.2005 eine Teilzeitvereinbarung über eine wöchentliche Arbeitszeit mit einer festen Stundenzahl von höchstens 36,5 Stunden bestand, verbleibt es auch nach In-Kraft-Treten des TV-N Berlin bei dieser Stundenzahl.
- (2) Mit Altbeschäftigten, mit denen am 31.08.2005 eine Teilzeitvereinbarung über eine wöchentliche Arbeitszeit mit einer festen Stundenzahl von mehr als 36,5 Stunden bestand, gelten mit Wirkung vom 01.09.2005 an 36,5 Stunden wöchentlich als vereinbart, ohne dass es hierzu einer ausdrücklichen Vertragsänderung bedarf.
- (3) Für Altbeschäftigte, mit denen am 31.08.2005 eine Teilzeitvereinbarung über eine wöchentliche Arbeitszeit entsprechend einem vereinbarten Bruchteil von der wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten bestand, bemisst sich die individuelle wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ab dem 01.09.2005 grundsätzlich weiterhin nach dem vereinbarten Bruchteil, bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 Abs. 1.

Abweichend von Unterabs. 1 ist auf Antrag des Arbeitnehmers die Fortführung des Teilzeitarbeitsverhältnisses mit der individuellen wöchentlichen Stundenzahl zu vereinbaren, die - ggf. nach Anwendung von § 4 Abs. 2 - für ihn am 31.08.2005 aufgrund des vereinbarten Bruchteils von der wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten galt, höchstens jedoch 36,5 Stunden wöchentlich.

### § 6 Höhe der Entgelte

- (1) Die Entgelte nach § 5 Abs. 3 Unterabs. 2, § 5 Abs. 4 Unterabs. 1, § 5 Abs. 6 Unterabs. 1, § 5 Abs. 7 Unterabs. 1, § 6 Abs. 1, § 12 Abs. 3 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 1 und Anlage 4 Nr. 1 TV-N Berlin bemessen sich für Altbeschäftigte jeweils entsprechend dem Verhältnis der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 1 bzw. § 5) zur jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TV-N Berlin.
- (2) Abweichend von dem in § 12 Abs. 5 Satz 2 enthaltenen Betrag für die pauschale Zulage für die Leistung von unregelmäßigen Diensten im Verkehrsdienst erhalten Altbeschäftigte monatlich 170 Euro (ab 01.01.2026: 200 Euro). Absatz 1 gilt entsprechend.

#### Protokollerklärung zu Abs. 2:

Bis zum 31.08.2005 entstandene tarifvertragliche Ansprüche sind nicht betroffen.

### § 7 Urlaub

- (1) <sup>1</sup>Für Altbeschäftigte finden für das gesamte Urlaubsjahr 2005 übergangsweise die am 31.08.2005 geltenden tarifvertraglichen Urlaubsregelungen weiterhin Anwendung. <sup>2</sup>Ab dem 01.01.2006 gelten ausschließlich die Urlaubsregelungen des TV-N Berlin.
- (2) Abweichend von Abs. 1 erhalten Altbeschäftigte, die im Urlaubsjahr 2005 einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 41a Abs. 5 BMT-G/BMT-G-O bzw. § 48a Abs. 5 BAT/BAT-O hatten, auch in den folgenden Urlaubsjahren jeweils einen zusätzlichen Urlaubstag, solange gleichzeitig ein ununterbrochener Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 15 Abs. 5 TV-N Berlin besteht.

### § 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für Altbeschäftigte, die am 31.08.2005 Anspruch auf die Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen nach § 71 BAT hatten, gilt § 14 TV-N Berlin mit der Maßgabe, dass

- a) an die Stelle der in § 14 Abs. 1 TV-N Berlin genannten Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von sechs Wochen folgende Fristen treten

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Dauer der Entgeltfortzahlung</u>
mindestens 2 Jahre	9 Wochen
mindestens 3 Jahre	12 Wochen
mindestens 5 Jahre	15 Wochen
mindestens 8 Jahre	18 Wochen
mindestens 10 Jahre	26 Wochen

und

- b) an die Stelle der in § 14 Abs. 1 Satz 2 TV-N Berlin nach dem ersten Spiegelstrich genannten Frist von sechs Monaten eine Frist von vier Wochen tritt.

## § 9 Entgeltsicherung bei Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit

- (1) <sup>1</sup>Ein Arbeitnehmer, welcher am 31.08.2005 bei der BVG - AÖR - beschäftigt war, von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 erfasst wurde und ohne sein Verschulden untauglich für seine bisherige Tätigkeit wird, erhält, wenn er länger als 10 Jahre ununterbrochen im Sinne des § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 beschäftigt war, einen Entgeltausgleich. <sup>2</sup>Als Unterbrechung rechnen nicht Zeiten bis zu sechs Monaten; bei darüber hinaus gehenden Unterbrechungen ist die Zeit neu zu erfüllen. <sup>3</sup>Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (auch ohne Bezüge) gelten nicht als Unterbrechung. Im Falle von Elternzeit wird anerkannt, dass bei Freistellungszeiten von
- a) bis zu einem Jahr der Zeitpunkt der Lohnsicherung sich um diese Zeit der Freistellung hinausschiebt,
- b) einem bis zu drei Jahren die zuvor verbrachte Zeit zur Hälfte angerechnet wird,
- c) mehr als drei Jahren die Zeit neu zu erfüllen ist.

<sup>1</sup>Wenn ihm aus diesem Grunde eine Tätigkeit zugewiesen wird, die einer niedrigeren Entgeltgruppe entspricht, erhält er als Entgeltausgleich die Differenz zwischen dem für die zugewiesene Tätigkeit jeweils zustehenden monatlichen Entgelt (Anlage 2 TV-N Berlin) und dem jeweiligen monatlichen Entgelt (Anlage 2 TV-N Berlin) aus seiner Tätigkeit bei Eintritt der Untauglichkeit (= Sicherungsbasis). <sup>2</sup>Darüber hinaus werden die nach § 3 Abs. 1 Buchst. a zu den Nummern 1 und 19 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge weitergezahlt. <sup>3</sup>§ 3 Abs. 1 Buchst. c kommt nicht mehr zur Anwendung.

Wenn nach Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eine geringere als die zu diesem Zeitpunkt festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, ist bei der Berechnung des Entgeltausgleiches die Sicherungsbasis in der Höhe zu berücksichtigen, die dieser geringeren Arbeitszeit entspricht.

Wenn nach Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit eine höhere als die zu diesem Zeitpunkt festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, sind die nach § 3 Abs. 1 Buchst. a zu den Nummern 1 und 19 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge in der Höhe zu berücksichtigen, wie sie bei Eintritt der Fahrdienstuntauglichkeit vorgelegen haben.

<sup>1</sup>Die vorstehenden Regelungen gelten gleichermaßen für den in den Gleisanlagen tätigen Arbeitnehmer, die den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Dienstes in den Gleisanlagen nicht mehr entsprechen. <sup>2</sup>Diesen Arbeitnehmern werden darüber hinaus die nach § 3 Abs. 1 Buchst. a zu den Nummern 14 und 18 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge weitergezahlt.

Ist in einem Kalendermonat das Entgelt der zugewiesenen Tätigkeit höher als das gesicherte Entgelt, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Entgeltsicherung.

## **Anlage 6 zum TV-N Berlin**

---

Der Arbeitnehmer ist nach Eintritt der Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit verpflichtet, jede andere zumutbare Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) - AÖR - zu übernehmen.

- (2) Für Arbeitnehmer, die nach dem 30.06.2013 fahrdienstuntauglich werden, findet Abs. 1 Unterabs. 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Sicherheitsbasis
- bei der ersten auf die Feststellung der Untauglichkeit folgenden Erhöhung der Tabellenentgelte um 75 % des jeweiligen Erhöhungsbetrages,
  - bei allen weiteren Erhöhungen der Tabellenentgelte um 50 % des jeweiligen Erhöhungsbetrages
- erhöht.
- (3) Ein Arbeitnehmer, welcher am 31.08.2005 bei der BVG – AÖR – beschäftigt war und nicht von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 erfasst wurde, kann, wenn er länger als 15 Jahre eine Tätigkeit ausgeübt hat, die Fahrdienstuntauglichkeit vorausgesetzt, auch dann nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden, wenn er ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglich wird und deshalb diese Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

### **§ 9a Entgeltsicherung bei Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit ab 01. Januar 2022**

- (1) Abweichend von § 9 gelten die nachfolgenden Absätze für Arbeitnehmer, die ab dem 01. Januar 2022 fahrdienstuntauglich werden bzw. für fahrdienstuntaugliche Arbeitnehmer, denen bis zum 31. Dezember 2021 noch keine neue Tätigkeit dauerhaft übertragen wurde.
- (2) Ein Arbeitnehmer, welcher am 31.08.2005 bei der BVG AÖR beschäftigt war, von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 erfasst wurde und ohne sein Verschulden untauglich für seine bisherige Tätigkeit wird (Fahrdienstuntauglichkeit), erhält, wenn er länger als 10 Jahre ununterbrochen im Sinne des § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 beschäftigt war, eine Entgeltsicherung. Als Unterbrechung rechnen nicht Zeiten bis zu sechs Monaten; bei darüber hinaus gehenden Unterbrechungen ist die Zeit neu zu erfüllen. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (auch ohne Bezüge) gelten nicht als Unterbrechung. Im Falle von Elternzeit wird anerkannt, dass bei Freistellungszeiten von
- a) bis zu einem Jahr der Zeitpunkt der Entgeltsicherung sich um diese Zeit der Freistellung hinausschiebt,
  - b) einem bis zu drei Jahren die zuvor verbrachte Zeit zur Hälfte angerechnet wird,
  - c) mehr als drei Jahren die Zeit neu zu erfüllen ist.

Die Entgeltsicherung tritt mit dem Tage der betriebsärztlichen Feststellung der Fahrdienstuntauglichkeit ein und umfasst

- a) abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 TV-N Berlin die fortgesetzte Eingruppierung in die Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer vor dem Tag der betriebsärztlichen Feststellung der Fahrdienstuntauglichkeit eingruppiert war,
- b) die Weiterzahlung der nach § 3 Abs. 1 Buchstabe a zu den Nummern 1 und 19 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge.

Abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 TV-N Berlin bleibt die fortgesetzte Eingruppierung nach Buchstabe a) so lange bestehen, bis dem fahrdienstuntauglichen Arbeitnehmer Tätigkeiten auf Dauer übertragen worden sind, die einem Entgelt (Anlage 2 TV-N Berlin) entsprechen, das die Summe der nach den Buchstaben a) und b) gebildeten Entgeltsicherung übersteigt. In diesem Fall erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe der übertragenen Tätigkeit und die Entgeltsicherung wird eingestellt.

Die vorstehenden Regelungen gelten gleichermaßen für den in den Gleisanlagen tätigen Arbeitnehmer, die den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Dienstes in den Gleisanlagen nicht mehr entsprechen. Für diese Arbeitnehmer umfasst die Entgeltsicherung die Weiterzahlung der nach § 3 Abs. 1 Buchstabe a zu den Nummern 14 und 18 des Anhangs 2 gesicherten Differenzbeträge.

Der Arbeitnehmer ist nach Eintritt der Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit verpflichtet, jede andere zumutbare Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR zu übernehmen.

- (3) Für Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2021 fahrdienstuntauglich werden, erhöht sich das Tabellenentgelt (Anlage 2 TV N Berlin)
  - bei der ersten auf die Feststellung der Untauglichkeit folgenden Erhöhung der Tabellenentgelte um 75 % des jeweiligen Erhöhungsbetrages,
  - bei allen weiteren Erhöhungen der Tabellenentgelte um 50 % des jeweiligen Erhöhungsbetrages.
- (4) Ein Arbeitnehmer, welcher am 31.08.2005 bei der BVG AöR beschäftigt war und nicht von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 erfasst wurde, kann, wenn er länger als 15 Jahre eine Tätigkeit ausgeübt hat, die Fahrdiensttauglichkeit voraussetzt, auch dann nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden, wenn er ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglich wird und deshalb diese Tätigkeit nicht mehr ausüben kann

### **§ 10 Kündigung**

Der besondere Kündigungsschutz gemäß § 52 BMT-G, § 53 Abs. 3 BAT und § 55 BAT findet weiterhin für Altbeschäftigte Anwendung, die am 31.08.2005 vom Geltungsbereich dieser Tarifverträge erfasst wurden.

### **§ 11 Vermögenswirksame Leistungen**

Altbeschäftigten, die im Monat August 2005 Arbeitgeberleistungen aufgrund der für sie in diesem Zeitraum geltenden Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen sowie des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erhalten haben, werden diese Arbeitgeberleistungen in sinngemäßer Anwendung der genannten Tarifverträge übergangsweise weiterhin gewährt. Dies gilt jeweils für den Zeitraum, für den der einzelne Arbeitnehmer vor Inkraft-Treten des TV-N Berlin gegenüber der BVG die Zahlung der Arbeitgeberleistung aufgrund eines von ihm geschlossenen, den Anspruch nach Satz 1 begründenden Vertrages über eine vermögenswirksame Anlage beantragt hat und solange der Arbeitnehmer diesen Vertrag erfüllt. Die Verlängerung eines solchen Vertrages verlängert nicht den Anspruch nach Satz 1.

### **§ 12 Betriebszugehörigkeit**

Als Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 4 Abs. 1 TV-N Berlin wird bei Altbeschäftigten für die Zeit bis einschließlich 31.08.2005 die zu diesem Zeitpunkt bestehende Beschäftigungszeit nach § 19 BAT/BAT-O bzw. § 6 BMT-G/BMT-G-O angerechnet.

### **§ 13 Anwendung weiterer Tarifverträge**

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
  - a) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998
  - b) Tarifvertrag über die Vereinbarung von Kurzpausen im Bereich der Betriebsaufsicht der Berliner Verkehrsbetriebe vom 20. Mai 1998
  - c) Tarifvertrag zur Begleitung von Konsolidierungsmaßnahmen und sozialen Absicherung der Beschäftigten der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) - Anstalt des öffentlichen Rechts - vom 13. Dezember 1995
  - d) Tarifvertrag betreffend Übergang der Beschäftigungsverhältnisse und Rückkehrrecht (BVG) vom 30. November 1993
  - e) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) vom 12. März 2003

- f) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003
- (2) Soweit in den in Abs. 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, gelten diese, soweit in diesem Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen vereinbart sind.
- (3) Der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung der Arbeitnehmer/innen der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR vom 13. Dezember 1995 befindet sich in Nachwirkung. Seine Rechtsnormen gelten im Rahmen von § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz weiter.

## Anhang 1 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin

Anhang 1 findet keine Anwendung mehr, da an seine Stelle die inzwischen vereinbarte Entgeltordnung (Anlage 1 zum TV-N Berlin) getreten ist.

### Überleitungstabelle gem. § 2 Anlage 6

BMT-G/BMT-G-O Lohngruppe	BAT/BAT-O Vergütungsgruppe	TV-N Entgeltgruppe
1/1a - 1/2/2a - 2/2a - 2/3/3a - FU3/FU3a (Bahnhofsaufsicht) - FU5/FU5a (Bahnhofsbetreuer)	X/IXb	1
F4/F4a (SiK und MOb)	IXb/IXa - IXb/VIII	2
3/3a - 3/4/4a - 3/4/5 - FU6/FU6a (Verkaufsschaffner)	VIII/VII - VIII/VIS	3
4/5 - 5/5a - 5/6 (ungel.) - 4/5/5a (ungel.) - FU/FUa (Zugprüfer)	VII - VII/VIb - VIb/Vc	4
4/5/5a (gel.) - 4/5/6 - 5/6 (gel.) - 4/4a/5/5a (Akk.) - 6/6a (Akk.) - F1/F1a (EMF) - FT/FTa (Tram-Fahrer) - FU/FUa (Zugfahrer) - FU2/FU2a (Weichensteller)	Vc - Vc/Vb (ohne Technik)	5
5/6/6a	Vc/Vb (Technik)	6
6/7/7a	Vb (Technik) - Vb/IVb	7
7/8/8a		8
9	Va/IVb/IVa - IVb - IVb/IVa	9
	IVa - IVa/III	10
	III/Ia - IIa	11
	IIa/Ib	12
	Ib - Ib/Ia	13
	Ia	14
	I	15

## Anhang 2 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin

### Sicherungsbestandteile gem. § 3 Abs. 1 Buchst. a Anlage 6

#### (Komponente 1)

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
<b>1</b>	<b>Grundvergütung</b> (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT/TdL)	<b>Monatstabellenlohn</b> (Monatslohntarifvertrag Nr. 28 zum BMT-G bzw. Tarifvertrag über Löhne für Arbeiter im Fahrdienst der BVG)	<b>Monatsentgelt</b> (Anlage 2); - bei Altbeschäftigten im Sinne von § 11 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 zuzüglich der Zulage für unregelmäßige Dienste (§ 12 Abs. 5)  - bei Altbeschäftigten, die gemäß Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2 Anlage 2 im Akkord als Vorarbeiter (Lgr. 3/3a) oder Vorhandwerker (Lgr 6/6a) eingruppiert waren, zuzüglich der Vorhandwerkerzulage (§ 5 Abs.4)
<b>2</b>	<b>AllgemeineZulage</b> (§ 2 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte/TdL)	---	---
<b>3</b>	<b>Besitzstände</b> aufgrund - tarifvertraglicher und/oder - betrieblicher Regelungen	<b>Besitzstände</b> aufgrund - tarifvertraglicher und/oder - betrieblicher Regelungen	---
<b>4</b>	<b>"Fußnotenzulage"</b> (Entsprechend gekennzeichnete Vergütungs-/ Fallgruppen gem. Anlage 1a zum BAT – Allg. Vergütungsordnung/TdL)	---	---

## Anhang 2 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
5	---	<b>Lohnzulagen gemäß Lohngruppen-verzeichnis</b> (Entsprechend gekennzeichnete Lohn/ Fallgruppen gem. Anlage 1 zum Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	---
6	---	<b>Pauschalentlohnung Kraftfahrer – ohne Zeitzuschlagspauschale</b> (§ 5 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1 i.V.m. Tarifvertrag über die Arbeitszeit und über die Pauschallöhne von Kraftfahrern vom 26.02.1979)	<b>Monatsentgelt</b> (Anlage 2)
7	<b>Technikerzulage</b> (§ 3 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte/TdL)	---	---
8	<b>Programmiererzulage</b> (§ 4 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte/TdL)	---	---
9	<b>Meisterzulage</b> (§ 6b Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte/TdL)	---	---
10	<b>Besitzstandszulage</b> (§ 10 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte/TdL)	---	---
11	<b>Ortszuschlag/</b> (§ 29) - Stufe 1 -	---	---
12	<b>Ortszuschlag/</b> (§ 29) - Stufe 2 -	---	---
13	<b>Ortszuschlag/</b> (§ 29) - kinderbezogene Anteile - jeweils als Differenz zu Stufe 1	<b>Sozialzuschlag</b> (§ 33)	---

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
14	<p><b>Schichtzulagen</b> (Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 01.07.1981)</p> <p>und/oder</p> <p><b>Zulage gem. Nr. 6 Abs. 1 Abschnitt A SR zu BAT</b></p>	<p><b>Schichtlohnzuschläge</b> (Tarifvertrag zu § 24 BMT-G vom 01.07.1981)</p>	<p><b>Schichtzulagen</b> (§ 12 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1)</p> <p>bzw.</p> <p><b>Zulage für unregelmäßige Dienste</b> (§ 12 Abs. 5) - nur soweit nicht bereits unter Nr. 1 berücksichtigt -</p>
15	<p><b>"Schreibzulage"</b> (Protokollnotiz Nr. 6 zu Teil II Abschnitt N Unterabschnitt I der Anlage 1a zum BAT - Allg. Vergütungsordnung/TdL)</p>	---	---
16	<p><b>Persönliche Zulage gem. § 24 Abs.1</b></p>	---	<p><b>Zulage für höherwertige Tätigkeiten</b>(§ 5 Abs. 3)</p>
17	---	<p><b>Akkordzulage</b> (§ 6 Abs. 2 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)</p>	<p><b>Akkordzulage</b> (§ 12 Abs. 6)</p>
18	---	<p><b>Vorarbeiterzulage</b> (§ 4 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)</p>	<p><b>Vorarbeiterzulage</b> (§ 5 Abs. 4 Unterabs. 1)</p>
19	---	<p><b>Funktionszulagen – ständig</b> (§ 6 Abs. 1 Abschnitt A Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)</p>	---
20	---	<p><b>Funktions- und Gedingezulagen VVR - ständig</b> (§ 9 Abs. 1 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)</p>	---

## Anhang 3 zur Anlage 6 zum TV-N Berlin

Sicherungsbestandteile gem. § 3 Abs. 1 Buchst. b Anlage 6

(Komponente 2)

Nr.	"Alteinkommen"		"Neueinkommen"
	BAT/-O	BMT-G/-O	TV-N
1	<b>Geteilte Dienste</b> (Nr. 6 Abschnitt A Abs. 2 SR 2u BAT/BAT-O)	<b>Geteilter Dienst</b> (§ 12 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	<b>Geteilte Dienste</b> (§ 9 Abs. 4)
2		<b>Dienst am freien Tag</b> (§ 15 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	<b>Garantiestunden</b> (§ 9 Abs. 9)
3		<b>Erschwerniszuschläge</b> (§ 4 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	<b>Erschwerniszuschläge</b> (Anlage 4)
4		<b>Abordnungszulage</b> (§ 8 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1)	
5		<b>nichtständige Funktionszulagen</b> (§ 6 Abs. 1 Abschnitt B Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	
6		<b>sonstige Zulagen und Entgelte</b> (§ 7 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	<b>Nichtständige Zulage</b> gem. § 5 Abs. 4 Unterabs. 5 sowie § 5 Abs. 5 Satz 2 – Un- terweisung von gewerblichen Auszubildenden
7		<b>sonstige Zulagen und Entgelte – VVR</b> (§ 2 Abs. 3 bis 5 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 1a, § 9 Abs. 5 Zusatztarifvertrag BVG Nr. 2)	

**Anlage 7 zum TV-N Berlin**  
**- gestrichen -**

## **Anlage 8 zum TV-N Berlin**

### **Sicherungsregelung für ehemalige Arbeitnehmer des Betriebsteils Straßenbahn der BT Berlin Transport GmbH**

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2013 bei der BT Berlin Transport GmbH (BT) im Betriebsteil Straßenbahn beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnisse ab dem 01.01.2014 im Wege eines Teilbetriebsübergangs gemäß § 613a BGB auf die Berliner Verkehrsbetriebe ÄöR (BVG) übergegangen sind, gelten folgende Sicherungsregelungen.

1. Soweit dem Arbeitnehmer am Tag Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der BVG ein Sicherungsbetrag nach § 3 der Anwendungsvereinbarung BT Berlin Transport GmbH (AWV BT) zustand, wird dieser in sinngemäßer Anwendung des § 3 AWV BT weitergewährt.
2. Die bei der BT ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten werden bei der BVG als Betriebszugehörigkeit gemäß § 4 TV-N Berlin berücksichtigt.
3. Die auf die BVG zum 01.01.2014 übergehenden Arbeitnehmer, die bei der BT Berlin Transport GmbH am 31.12.2013 unbefristet beschäftigt wurden, werden bei der BVG unbefristet weiterbeschäftigt.
4. <sup>1</sup>Die auf die BVG zum 01.01.2014 übergehenden Arbeitnehmer, die bei der BT Berlin Transport GmbH am 31.12.2013 in Teilzeit beschäftigt wurden, werden bei der BVG weiterhin zu den bisherigen Teilzeitbedingungen in unverändertem Umfang weiterbeschäftigt. <sup>2</sup>Die Vorschriften des TzBfG bleiben unberührt.
5. Die bisherigen Regelungen durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung über eine Altersversorgung bei der BT GmbH werden durch § 18a TV-N Berlin abgelöst. Dies gilt nicht, wenn für den übergehenden Arbeitnehmer keine Versicherungspflicht gemäß § 2 des bei der BVG geltenden Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) besteht. In diesen Fällen werden die arbeitgeberseitigen Aufwendungen einer am 31.12.2013 bestehenden zusätzlichen Altersversorgung in bisherigem Umfang bis zur Höhe von 13,00 EUR pro Monat gemäß § 18 TV-N Berlin in Verbindung mit § 22 Nr. 13 TV-N Berlin von der BVG übernommen, solange diese Altersversorgung ab dem 01.01.2014 unverändert fortgeführt wird.

Protokollnotizen:

- a. Die nichtständigen Zulagen und Zuschläge für in den Monaten November und Dezember 2013 erbrachte Leistungen werden durch die BT in den Monaten Januar bzw. Februar 2014 abgerechnet und gezahlt.
- b. Mit Ablauf des 31.12.2013 bestehende Salden auf Kurzzeit-, Langzeit- oder sonstiger Arbeitszeitkonten werden ab dem 01.01.2014 bei der BVG fortgeführt, sofern sie nicht zuvor seitens der BT durch Freizeitausgleich abgegolten werden konnten.
- c. Die bei der BT erstellte Urlaubsplanung für 2014 wird bei der BVG fortgeführt.
- d. Doppelqualifizierungen können durch Nebenabreden aufrechterhalten werden.
- e. Es findet keine Veränderung der Hofzuordnung aus Anlass des Betriebsübergangs statt.

## Anlage 9 zum TV-N Berlin

### Entgeltsicherung für Arbeitnehmer, für die am 31. August 2024 die Anlage 7 Anwendung gefunden hat

- (1) Für Arbeitnehmer, für die am 31. August 2024 die Anlage 7 Anwendung gefunden hat, gelten mit Wirkung ab den 01. September 2024 Regelungen der folgenden Absätze.
- (2) Die Entgeltsicherung nach Anlage 7 entfällt. Stattdessen erhalten die Arbeitnehmer eine individuell errechnete persönliche Zulage zur Akkordsicherung. Die Entgelte werden ausschließlich nach der jeweiligen Eingruppierung im Zeitlohn berechnet. Die Berechnung erfolgt einmalig zum Stichtag 31. August 2024.
- (3) Für die Berechnung der persönlichen Zulage werden folgende Entgeltbestandteile gegenübergestellt:

<b>Entgeltbestandteile Akkord 31. August 2024</b>	<b>Entgeltbestandteile Zeitlohn 31. August 2024</b>
Entgeltgruppe gemäß Anlage 7 Akkordzulage Akkordmehrverdienst Siko 1 (Akkordzulage)	Entgeltgruppe Zeitlohn Erschwerniszuschlag

Die Summe der Entgeltbestandteile Akkord wird der Summe der Entgeltbestandteile Zeitlohn per Stichtag 31. August 2024 gegenübergestellt. Die sich hieraus ergebende Differenz bildet die persönliche Zulage, sofern die Summe der Entgeltbestandteile Akkord die Entgeltbestandteile Zeitlohn überschreitet. Die persönliche Zulage bleibt in der Folge bei entgelterhöhenden Ereignissen des Monatsentgeltes (Anlage 2) unverändert.

Die persönliche Zulage entfällt, sofern nach dem 01. September 2024 ein dauerhafter Wechsel in eine andere Tätigkeit gleich aus welchen Gründen eintritt. Dies gilt nicht im Falle eines beruflichen Aufstiegs (höhere Entgeltgruppe) innerhalb der Fahrzeugwerkstätten, sofern weiter überwiegend (mindestens 51%) eine handwerkliche Tätigkeit ausgeübt wird.

Für Altbeschäftigte verringert sich die nach § 3 Abs. 1 Buchst. a Unterabs. 2 Anlage 6 gebildete Sicherungskomponente 1 um den Sicherungsbestandteil der Akkordzulage (Nr. 17 des Anhangs 1 zur Anlage 6 TV-N Berlin).

- (4) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die persönliche Zulage jeweils mit dem Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TV-N Berlin bzw. § 4 Abs 1 Anlage 6 TV-Berlin zu multiplizieren.

**Tarifvertrag Nr. 13**  
**zur Entgeltanpassung**  
**des TV-N Berlin**  
**(TV Entgelt Nr. 13 TV-N Berlin)**

- In der Fassung vom 10. April 2025 -

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin)

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg -

wird Folgendes vereinbart:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N Berlin) vom 31. August 2005 in der jeweiligen Fassung fallen.

### **§ 2 Einmalige Sonderzahlungen 2025**

- (1) Arbeitnehmer erhalten mit der Entgeltabrechnung für den Monat Mai 2025 eine einmalige Sonderzahlung ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 01. Mai 2025 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 01. Januar 2025 und dem 30. April 2025 Anspruch auf Entgelt (§ 6 TV-N Berlin) bestanden hat.
- (2) Die Höhe der einmaligen Sonderzahlung beträgt 1.500,00 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigten ist diese entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 01. Mai 2025.
- (3) Bei Die einmalige Sonderzahlung vermindert sich um ein Fünftel für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmer im Zeitraum von Januar bis Mai 2025 keinen Anspruch auf Entgelt nach § 6 TV-N Berlin haben.
- (4) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
- (5) Die einmalige Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 und Absatz 3:

Entgelt nach Absatz 1 und Absatz 3 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.

### **§ 3 Weitergeltung der bisherigen Tabellen- und Stundenentgelte**

Die mit dem 18. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin vom 10. April 2024 vereinbarten Tabellenentgelte (Anlage 2 zum TV-N Berlin) und Stundenentgelte (Anlage 3 zum TV-N Berlin) gelten bis zum 31. Mai 2025 unverändert weiter.

### **§ 4 Erhöhung der Tabellen- und Stundenentgelte**

- (1) Für die Arbeitnehmer bestimmt sich das Tabellenentgelt der Anlage 2 (§ 6 Abs. 1 TV-N Berlin) ab dem 01. Juni 2025 nach Anhang 1 dieses Tarifvertrages.
- (2) Das Stundenentgelt der Anlage 3 (§ 6 Abs. 5 TV-N Berlin) bemisst sich ab dem 01. Juni 2025 nach Anhang 2 dieses Tarifvertrages.

**§ 5 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2025 in Kraft. Davon abweichend tritt § 2 ab dem 01. Mai 2025 und § 4 ab dem 01. Juni 2025 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres - frühestens zum 31. Dezember 2026 - schriftlich gekündigt werden.

Berlin, 10. April 2025

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
- Landesbezirk Berlin-Brandenburg -

**Tarifvertrag über Rahmenbedingungen der Nutzung von  
Dienstkleidung und des Mitführens und der Nutzung von  
Arbeitsmitteln**

**vom 14. Dezember 2016  
(TV Pauschalentgelt)**

**- In der Fassung vom 10. April 2025 -**

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin („KAV Berlin“)

einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg („ver.di“)

andererseits

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

### **Vorbemerkung:**

Die Tarifvertragsparteien verfolgen das gemeinsame Ziel, den besonderen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Sinne dieses Tarifvertrags unter den Gegebenheiten des öffentlichen Personennahverkehrs in Berlin gerecht zu werden. Die neueren Entwicklungen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung werden dabei berücksichtigt. Einer dieser besonderen Umstände liegt in der Vielzahl von Einsatz- und Ablöseorten im Stadtgebiet, die es unmöglich macht, an sämtlichen dienstplanmäßigen Arbeitsplätzen, insbesondere Einsatz- und Ablöseorten des Fahrpersonals, Arbeitsmittel auszuhändigen und in Empfang zu nehmen sowie dort Umkleidemöglichkeiten bereit zu halten. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass diesen besonderen Gegebenheiten und den Interessen der Beschäftigten durch ein Pauschalentgelt für den zeitlichen Aufwand und etwaige Einschränkungen durch das Tragen von Dienstkleidung und das Mitführen und die Nutzung von Arbeitsmitteln angemessen Rechnung getragen wird.

### **§ 1 Geltungsbereich und Verhältnis zum TV-N Berlin**

- (1) Der vorliegende Tarifvertrag ergänzt den TV-N Berlin und geht diesem, soweit er Regelungen trifft, als spezieller Tarifvertrag vor.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der BVG Berliner Verkehrsbetriebe - Anstalt des öffentlichen Rechts („BVG“) - und der BT Berlin Transport GmbH („BT“) im Sinne von § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die nach § 1 Abs. 2 des TV-Nahverkehr Berlin („TV-N Berlin“) von dessen Geltungsbereich ausgenommen sind; er gilt jedoch für Auszubildende im Sinne von § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

- (1) „Beschäftigte“ im Sinne dieses Tarifvertrags sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die durch eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet werden oder denen die Nutzung von Dienstkleidung durch eine solche Dienst- oder Betriebsvereinbarung auf freiwilliger Basis angeboten wird.
- (2) „Beschäftigte des Fahrpersonals“ im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 9 TV-N Berlin und § 12 Abs. 5 TV-N Berlin.
- (3) „Dienstkleidung“ im Sinne dieses Tarifvertrags ist eine von der BVG oder der BT auf der Grundlage einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Verfügung gestellte oder angebotene Kleidung.

## TV Pauschalentgelt

---

- (4) „Dienstkleidungsträger“ im Sinne dieses Tarifvertrags sind Beschäftigte, die durch eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind oder die sich auf der Grundlage einer solchen Dienst- oder Betriebsvereinbarung berechtigt für das Tragen von Dienstkleidung entschieden haben.
- (5) „Arbeitsmittel“ im Sinne dieses Tarifvertrags sind diejenigen Gegenstände, die von dem Beschäftigten zur ordnungsgemäßen Dienstdurchführung mitgeführt werden müssen. Dazu zählen auch Wechselgeld und Fahrgeldeinnahmen. Die Arbeitsmittel werden durch BVG und BT entsprechend den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.
- (6) „Mobile Endgeräte“ sind technische Produkte, welche es den Beschäftigten des Fahrpersonals ermöglichen, Dienste über (ggf. drahtlose) Netzwerke oder lokal verfügbare Anwendungen zu nutzen. Gegenwärtig betrifft dies gemäß den betrieblichen Festlegungen folgende mobile Endgeräte:
- Mobiltelefone/Smartphones,
  - Tablets.
- (7) „Informationszeiten“ sind alle betrieblich erforderlichen Zeiten, die die Beschäftigten des Fahrpersonals benötigen, um sich mit Hilfe der vom Betrieb in geeigneter Form – auch mittels zur Verfügung gestellter mobiler Endgeräte - veröffentlichten dienstlichen Informationen auf den für die ordnungsgemäße Ausübung des jeweiligen Dienstes notwendigen Kenntnisstand zu bringen und deren Kenntnisnahme angeordnet ist.

### Dazu gehören insbesondere:

- Erlangung der Dienstinformationen vor dem tatsächlichen Dienst.
- Bedarfsabhängige Einweisungen in die den jeweiligen Dienst betreffenden Besonderheiten durch das zuständige Betriebspersonal.
- Kenntnisnahme von verbindlichen betrieblichen Regelungen und Anweisungen (Dienstanweisungen des Betriebsleiters, Arbeitsanweisungen, etc.)

### Dazu gehören nicht:

Informationen, die nicht für die jeweilige Dienstausübung zwingend erforderlich sind und im Rahmen von regelmäßigen Schulungen, Unterweisungen oder vergleichbaren Maßnahmen angeeignet werden können, wie insbesondere:

- Allgemeine Informationsbriefe aus den Fachabteilungen bzw. von der jeweiligen Führungskraft
- Übergreifende, allgemein geltende betriebliche Regelungen, wie beispielsweise Dienstvereinbarungen, Regelungsabreden, Aushänge und Informationen des Personalrats etc.
- Informationen aus dem Betrieb über personelle Veränderungen, Organisationsänderungen etc.
- Das Arbeitsverhältnis betreffende gesetzliche Bestimmungen und Tarifverträge, Gewerkschaftsinformationen etc.

- (8) „Begleitzeiten“ im Sinne dieses Tarifvertrags sind sämtlicher zeitlicher Aufwand sowie etwaige Belastungen, die den Beschäftigten über die Dienstschichten (§ 9 Abs. 1 TV-N Berlin) und Vorbereitungs- und Abschlusszeiten (§ 9 Abs. 5 TV-N Berlin) hinaus durch die Nutzung von Dienstkleidung und das Mitführen, Verwahren und Nutzen von Arbeitsmitteln entstehen. Der Begriff der Begleitzeiten umfasst insbesondere den Zeitaufwand und die allgemeine Belastung für
- die Abholung und Abgabe der Dienstkleidung einschließlich der Anprobe- und Wartezeiten, und zwar unabhängig davon, ob die Ausgabe an besonderen Stellen oder im Versandmodell erfolgt;
  - das An- und Ablegen der Dienstkleidung einschließlich etwaiger Wegezeiten vom Umkleideort zum Arbeitsplatz und zurück, unabhängig davon, ob das Umkleiden im Betrieb, der Wohnung des Beschäftigten oder an einem dritten Ort erfolgt;
  - die allgemeine Belastung durch das Tragen der Dienstkleidung auf dem Arbeitsweg;
  - die Abholung, Abgabe und Nutzung mobiler Endgeräte;
  - die allgemeine Belastung durch das außerdienstliche Mitführen und die Aufbewahrung von Arbeitsmitteln außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 8 Satz 2 Punkt 4:

Etwaige Beteiligungsrechte zur betrieblichen Ausgestaltung bleiben unberührt.

### **§ 3      Arbeitsmittel und Dienstkleidung**

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Arbeitsmittel zum Dienstantritt zum Arbeitsplatz (§ 22 Ziff. 1 TV-N Berlin) mitzubringen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihnen zur Verfügung gestellte mobile Endgeräte im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten zu dienstlichen Zwecken zu nutzen.
- (2) Die Beschäftigten sind ferner verpflichtet, ihren Dienst am Arbeitsplatz in Dienstkleidung anzutreten, sofern sie nach einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung einer Verpflichtung zum Tragen der Dienstkleidung unterliegen oder diese durch Abschluss einer Nebenabrede nach Maßgabe dieses Tarifvertrags gewählt haben. Dies gilt auch, wenn betriebliche Umkleidemöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen.
- (3) Beschäftigte des Fahrpersonals sind verpflichtet, die Informationszeiten im Sinne dieses Tarifvertrags auch außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.

### **§ 4      Arbeitszeit und Dienstplanung, Vergütung**

- (1) Begleitzeiten und Informationszeiten im Sinne dieses Tarifvertrags zählen nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 8 Abs. 1 TV-N Berlin und von § 4 Abs. 1 der Anlage 6 zum TV-N Berlin. Sie sind nicht Teil der Dienstschichten (§ 9 Abs. 1 TV-N Berlin) und der planmäßigen Dienste (§ 9 Abs. 7 TV-N Berlin) und sind nicht in den Dienstplänen auszuweisen.

## TV Pauschalentgelt

---

- (2) Begleitzeiten und Informationszeiten werden nach Maßgabe dieses Tarifvertrages vergütet. Begleitzeiten und Informationszeiten finden keinen Eingang in für die Beschäftigten geführte Arbeitszeitkonten und lösen keine Zuschläge aus. Dies gilt unabhängig davon, ob einzelne der von diesem Tarifvertrag erfassten Begleitzeiten und Informationszeiten als zu vergütende Arbeitszeit im Sinne des TV-N Berlin anzusehen sind oder nicht. Die Vergütungsregelungen des vorliegenden Tarifvertrags gehen den Regelungen des TV-N Berlin in jedem Fall vor.

### Protokollnotiz zu § 4 Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien vertreten unterschiedliche Auffassungen zu der Frage, ob einzelne Begleitzeiten einer grundsätzlichen Vergütungspflicht nach dem TV-N Berlin unterliegen oder nicht. Zur praxisgerechten Bereinigung der von beiden Seiten aufrechterhaltenen unterschiedlichen Rechtsansichten wird für die Begleitzeiten ein Pauschalentgelt – gegebenenfalls in Abweichung von dem TV-N Berlin - festgelegt.

## § 5 Pauschalentgelt

- (1) Beschäftigte erhalten zur vollständigen Abgeltung der Begleitzeiten und Informationszeiten im Sinne dieses Tarifvertrags ein monatliches Pauschalentgelt, das nach dem Grad der Belastung gestaffelt ist. Durch das Pauschalentgelt werden auch betriebliche Wegezeiten abgegolten, die nach § 2 Abs. 5 als Begleitzeiten anfallen. Insoweit gehen die Regelungen dieses Tarifvertrags dem § 9 Abs. 1 TV-N Berlin und seiner Protokollerklärung vor.
- (2) Das Pauschalentgelt beträgt für Dienstkleidungsträger monatlich 80,00 Euro (Pauschalentgelt I).
- (3) Beschäftigte, die sich auf der Grundlage einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung berechtigt für den Dienst in Privatkleidung entschieden haben, erhalten anstelle des Pauschalentgelts I ein monatliches Pauschalentgelt von 30,00 Euro (Pauschalentgelt II).
- (4) Für Beschäftigte des Fahrpersonals sind die Informationszeiten im Sinne des § 2 Abs. 7 durch die Zulage für unregelmäßige Dienste im Verkehrsdienst (§ 12 Abs. 5 TV-N Berlin) vollständig abgegolten.
- (5) Das monatliche Pauschalentgelt versteht sich als Bruttoentgelt. Es wird mit der regelmäßigen Entgeltzahlung monatlich bargeldlos gezahlt. Zeitgutschriften sind ausgeschlossen.
- (6) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Pauschalentgelt zeitanteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (7) Beginnt oder endet der regelmäßige Einsatz als Beschäftigte/Beschäftigter im Sinne von §2 Abs.1 im Laufe eines Kalendermonats, wird das Pauschalentgelt nur zeitan- teilig gezahlt. Hierzu wird das jeweilige Pauschalentgelt nach den Absätzen 2 und 3 multipliziert mit dem Verhältnis aus den Arbeitsstunden, für die die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen in dem betreffenden Kalendermonat vorlagen, zu dem 4,348-fachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.
- (8) Beschäftigte, die lediglich zu einem Teil ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als Beschäftigte im Sinne von § 2 Abs. 1 eingesetzt sind (zum Beispiel Fahrer auf Nebenabrede, Kraftfahrer im Sonderverkehr), erhalten das Pauschalentgelt zeitanteilig. Hierzu wird das jeweilige Pauschalentgelt nach den Absätzen 2 und 3 multipliziert mit dem Verhältnis aus den Arbeitsstunden, für die die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen in dem betreffenden Kalendermonat vorlagen, zu dem 4,348-fachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.
- (9) Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung gilt das Pauschalentgelt als Entgelt im Sinne von § 6 Abs. 3 Satz1 TV-N Berlin bzw. als Ausbildungsentgelt im Sinne von §12a Abs.1 TVAöD.
- (10) §3 Abs.1 Buchstabe b der Anlage6 zum TV-N Berlin wird durch die Zahlung des Pauschalentgeltes nicht berührt.
- (11) Das Pauschalentgelt ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

### § 6 Besondere Anspruchsvoraussetzungen, Nebenabrede

- (1) Der Anspruch auf das Pauschalentgelt I besteht für Beschäftigte, die nach einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung das Recht haben, sich für oder gegen die Nutzung von Dienstkleidung zu entscheiden, nur, wenn sie sich durch Abschluss einer Nebenabrede für die Nutzung der Dienstkleidung entschieden haben und nur für den Zeitraum, für den diese Entscheidung gilt.
- (2) Die Nebenabrede hat dem aus der **Anlage** zu diesem Tarifvertrag ersichtlichen Inhalt zu entsprechen.
- (3) Die Nebenabrede kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.
- (4) Der Anspruch auf das Pauschalentgelt I besteht nur für solche Zeiträume, in denen die Dienstkleidung auch tatsächlich getragen wird.

### § 7 Öffnungsklausel/Ablösung entgegenstehender Regelungen

- (1) Ergänzende, jedoch nicht abändernde, einvernehmliche Dienstvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen sind nach Maßgabe dieses Tarifvertrages zulässig.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass einvernehmliche Dienst- oder Betriebsvereinbarungen im Sinne dieses Tarifvertrages nur dann vorliegen, wenn deren Abschluss freiwillig erfolgt ist.

- (2) In solchen ergänzenden Dienstvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen ist jedenfalls festzulegen:
- der Kreis der Dienstkleidungsträger,
  - das Dienstkleidungssortiment,
  - die Einräumung eines Wahlrechts zwischen der Dienstkleidung und der zugelassenen Privatkleidung,
  - die Festlegung der zulässigen Privatkleidung, die anstelle der Dienstkleidung getragen werden kann sowie
  - die Möglichkeit des Online-Versands von Dienstkleidung anstelle der Ausgabe an bestimmten Stellen.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die durch Spruch der Einigungsstelle vom 13. Juli 2016 zustande gekommene Betriebsvereinbarung Kleidungsordnung 02/2016 der BT den inhaltlichen Anforderungen des vorliegenden Tarifvertrags entspricht. Der Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung in Übereinstimmung mit dem vorliegenden Tarifvertrag ist dadurch nicht ausgeschlossen, aus Sicht der Tarifvertragsparteien jedoch auch nicht geboten. Der Spruch der Einigungsstelle gilt als Betriebsvereinbarung im Sinne dieses Tarifvertrags. Den Spruch der Einigungsstelle abändernde, ergänzende oder ersetzende Betriebsvereinbarungen sind jedoch nur dann Betriebsvereinbarungen im Sinne dieses Tarifvertrags, wenn sie einvernehmlich zustande kommen.

- (3) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages und über die pauschale Abgeltung von Abrechnungsstunden werden etwa entgegenstehende Regelungen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen verdrängt. Dies gilt insbesondere für in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen enthaltene Regelungen über Vergütungen und/oder Zeitgutschriften für Begleitzeiten im Sinne dieses Tarifvertrages. Mit Inkrafttreten des 1. Änderungstarifvertrages zum TV Pauschalentgelt werden etwa entgegenstehende Regelungen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Vergütungen und/oder Zeitgutschriften für Informationszeiten des Fahrpersonals ab dem 1. Januar 2026 verdrängt.

## **§ 8 Kündigung, Ausschluss der Nachwirkung**

- (1) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum Ablauf des 31. Dezember 2017.
- (2) Die Nachwirkung wird für jeden Fall der Kündigung dieses Tarifvertrags ausgeschlossen.

## **§ 9 Inkrafttreten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Das Inkrafttreten des vorliegenden Tarifvertrags steht unter folgender aufschiebender Bedingung:

Die BVG und deren Gesamtpersonalrat schließen bis spätestens 31. Dezember 2016 eine Dienstvereinbarung nach Maßgabe von § 7 des vorliegenden Tarifvertrags ab. Erfolgt der Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung – gleich aus welchem Grund – nicht innerhalb der vorgenannten Frist, so tritt dieser Tarifvertrag nicht in Kraft und entfaltet keine Rechtswirkungen.

Berlin, den 14. Dezember 2016

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
- Landesbezirk Berlin - Brandenburg –

**Anlage: Muster der Nebenabrede**

## Nebenabrede

### gemäß § 6 des Tarifvertrags über Rahmenbedingungen der Nutzung von Dienstkleidung und des Mitführens von Arbeitsmitteln vom 14. Dezember 2016 (TV Pauschalentgelt)

Nach der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung vom \_\_\_\_\_ steht mir ein Wahlrecht bezogen auf die Nutzung von Dienstkleidung zu. Den Inhalt des TV Pauschalentgelt habe ich zur Kenntnis genommen. Mir ist bekannt, dass betriebliche Umkleidemöglichkeiten grundsätzlich nicht zur Verfügung gestellt werden. In Kenntnis dieser Umstände übe ich mein Wahlrecht wie folgt aus:

- Ja, ich möchte ab \_\_\_\_\_ meinen Dienst in Dienstkleidung versehen und schließe hiermit eine Nebenabrede nach § 6 des TV Pauschalentgelt ab. Für den Zeitraum, für den ich mich für den Dienst in Dienstkleidung entscheide und in dem ich die Dienstkleidung auch tatsächlich trage, steht mir das Pauschalentgelt I nach dem TV Pauschalentgelt zu.
- Nein, den Dienst möchte ich in privater Kleidung nach Maßgabe der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung vom \_\_\_\_\_ versehen. Ich erhalte das Pauschalentgelt II nach dem TV Pauschalentgelt.

Ein Anspruch auf das Pauschalentgelt besteht nur, solange der TV Pauschalentgelt in Kraft ist.

Jede Partei ist berechtigt, diese Nebenabrede durch schriftliche Erklärung unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende zu kündigen (§ 6 Abs. 3 TV-Pauschalentgelt).

Für Beschäftigte, die sich gegen die Dienstkleidung entschieden haben: Ich kann mich durch schriftliche Erklärung nachträglich für die Dienstkleidung entscheiden. Der Abschluss der neuen Nebenabrede muss spätestens zwei Monate vor dem beabsichtigten Nutzungsbeginn der Dienstkleidung erfolgen.

Berlin, den -----

\_\_\_\_\_  
BVG/BT

\_\_\_\_\_  
Beschäftigte(r)