

Der Arbeitgeberverband Nahverkehr e. V. (AVN), Hannover

einerseits

und

die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di, Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, vertreten durch die Landesbezirksleitung, Karl-Liebknecht-Str. 30-32, Leipzig

andererseits

vereinbaren für ihre Mitglieder im Bereich der Gruppe Regionalverkehr Sachsen des AVN folgenden

Rahmentarifvertrag

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:
 - 1.1 räumlich: für den Freistaat Sachsen
 - 1.2 fachlich: für den liniengebundenen öffentlichen Personenverkehr sowie den Mietwagen- und Gelegenheitsverkehr mit sämtlichen dazu erforderlichen Tätigkeiten der Mitgliedsunternehmen der Gruppe Regionalverkehr Sachsen des AVN.
 - 1.3 persönlich: für alle Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der Gruppe Regionalverkehr Sachsen des AVN, soweit diese nicht gemäß Nr. 2 vom Geltungsbereich ausgenommen werden und Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind.
2. Ausgenommen hiervon sind
 - 2.1 Volontäre, Praktikanten, Schüler und Werkstudenten,
 - 2.2 Auszubildende,
 - 2.3 Arbeitnehmer, die als Bezieher von gesetzlichen Renten und Altersübergangsgeld beschäftigt werden,
 - 2.4 Arbeitnehmer, deren Vergütung ohne Zulagen und Zuschläge die höchste Tabellenvergütung übersteigt.
3. Auf nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer sind die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages entsprechend zeitanteilig anzuwenden.

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag wird nach den Vorschriften des Nachweisgesetzes abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Aus dem Arbeitsvertrag sollen der Beginn der Arbeitsaufnahme, die vorgesehene betriebliche Funktion, der Arbeitsort und die Vergütung ersichtlich sein.

Arbeitsort für die Fahrer im Linienverkehr ist die Niederlassung oder der Fahrbereich; Ausnahmen können betrieblich geregelt werden.

2. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
3. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung seine Eignung für die vorgesehene Tätigkeit durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ärztlich untersuchen lassen, wenn es im Hinblick auf dessen Tätigkeit oder die Gesundheit anderer Arbeitnehmer nötig erscheint.

4. Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass sich der Arbeitgeber an den im Zusammenhang mit der Verlängerung der Personenbeförderungserlaubnis bzw. des LKW-Führerscheins entstehenden Kosten beteiligt. Der Arbeitgeber erstattet zeitnah die Kosten für eine erworbene Fahrerkarte; wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Kalendermonaten nach Erstattung das Unternehmen durch eigene Kündigung verlässt oder schuldhaft entlassen wird, sind die erstatteten Kosten in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat des vorzeitigen Ausscheidens dem Arbeitgeber zurück zu zahlen.
5. Die Schulungszeiten für die Berufskraftfahrerqualifizierung werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Der Umfang beträgt im Durchschnitt einen Tag pro Jahr. Soweit Unternehmen die Schulung anbieten, gilt Vorstehendes nur, wenn die Arbeitnehmer dieses Schulungsangebot auch annehmen. Die Schulungskosten trägt ebenfalls der Arbeitgeber.
6. Dem Arbeitnehmer kann ohne Änderung seines Arbeitsvertrages vorübergehend eine andere Tätigkeit im Unternehmen übertragen werden. Die Übertragung einer niederwertigen Tätigkeit kann bis zu 3 Monaten im Kalenderjahr andauern und erfolgt ohne Kürzung der Tabellenvergütung. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, aus triftigem Grund auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
8. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Nebenberufliche Tätigkeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Ausübung und den Umfang einer entgeltlichen nebenberuflichen Tätigkeit, die nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, anzuzeigen; bei berufsverwandten Tätigkeiten ist er auch verpflichtet, die Art der Tätigkeit anzuzeigen. Er ist zu einer nebenberuflichen Tätigkeit nur berechtigt, soweit seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dadurch nicht beeinträchtigt und arbeitszeitrechtliche Grenzen nicht überschritten werden.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit im Sinne der §§ 12 Nr. 1, 13 Nr. 3 Beistrich 1 und 2 und 16 Nr. 1 gilt der ununterbrochene Bestand des Arbeitsverhältnisses, sofern nichts anderes geregelt ist. Zeiten im Ausbildungsverhältnis, das nach dem 31.12. 1999 begründet wurde, werden auf die Betriebszugehörigkeit im Sinne der §§ 12 Nr. 1, 13 Nr. 3 Beistrich 1 und 2 und 16 Nr. 1 angerechnet, wenn sich das Arbeitsverhältnis unmittelbar an das Auszubildendenverhältnis anschließt. Für Arbeitnehmer, die am 31.12.1993 in einem Arbeitsverhältnis standen, bleiben günstigere einzelvertragliche und betriebliche Regelungen bestehen; bei diesen Arbeitnehmern wird die Betriebszugehörigkeit bei unmittelbaren Rechtsvorgängern angerechnet.
2. Die Betriebszugehörigkeit wird durch den Grundwehrdienst, den Zivildienst und die Elternzeit nicht unterbrochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Anschluss an diese Zeiten fortgesetzt wird. Während des Grundwehrdienstes, des Zivildienstes und der Elternzeit ruhen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.
3. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wurde, werden bei Wiedereintritt in das Unternehmen die Zeiten vorheriger Betriebszugehörigkeit angerechnet, sofern zwischen Ausscheiden und Wiedereintritt ein Zeitraum von nicht mehr als zwei Jahren liegt.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, ab dem 01.01.2023 39,5 Stunden, ab dem 01.01.2024 38,5 Stunden und ab dem 01.01.2025 38 Stunden in der Woche. Die Arbeitszeit beginnt und endet am vereinbarten Arbeitsort oder dienstplanmäßigen Ausgangsort; für Fahrer im Linienverkehr außer Stadtverkehr beginnt und endet die Arbeitszeit auch bei geteilten Diensten am vereinbarten Arbeitsort oder am dienstplanmäßigen Ausgangsort.
2. Der Durchschnitt ist innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten zu erreichen. Durch Betriebsvereinbarung kann abweichend von Satz 1 ein fester Ausgleichszeitraum von bis zu 12 Kalendermonaten, der nicht mit dem Kalenderjahr übereinstimmen muss, vereinbart werden. Bei saisonbedingt verstärkter Tätigkeit im Reise- oder Gelegenheitsverkehr kann die Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich verlängert werden; in diesem Fall wird die Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf Montag bis Freitag verteilt, soweit es dienstplanmäßig nicht anders geregelt wird.

Ab dem Fahrplanwechsel 2021/2022 gilt folgende Fassung:

Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf Montag bis Freitag verteilt. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die nach Dienst- bzw. Schichtplan arbeiten; für diese Arbeitnehmer werden innerhalb eines 12-Monatszeitraumes 104 freie Tage geplant.

4. Im Fahrdienst beträgt die Mindestdauer einer Dienstschicht 4 Stunden, die nicht geteilt werden darf; bei geteilten Diensten muss die Summe beider Dienstteile mindestens 7 Stunden betragen. Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Zerfällt eine Dienstschicht in zwei Teile, muss die Unterbrechung mindestens 2 Stunden betragen.

5. Die Zulage für geteilte Dienste beträgt 8,00 EURO, ab dem 01.01.2022 10 EURO, ab dem 01.01.2023 11 EURO, ab dem 01.01.2024 12 EURO und ab dem 01.01.2025 13 EURO.
6. Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden (§ 7 Nr. 1) verpflichtet. Dabei sind alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer grundsätzlich gleichmäßig heranzuziehen.
7. Die tägliche Arbeitszeit kann über 10 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang (mindestens 25 %) Arbeitsbereitschaft fällt.
8. Für Fahrer im Linienverkehr und im Reise- oder Gelegenheitsverkehr gehören Vorbereitungs-, Abschluss- und Abrechnungsdienste, Wagenpflege, Instandhaltung und Instandsetzung der Fahrzeuge und Betriebseinrichtungen sowie Dienstunterricht zur Arbeitszeit. Die Höhe der jeweils anzurechnenden Zeiten sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
9. Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, ist sicherzustellen, dass innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von 2 Wochen ein arbeitsfreier Werktag liegt. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, ist sicherzustellen, dass innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 8 Wochen ein arbeitsfreier Werktag liegt. Bei Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn es die betriebliche Situation zulässt, im Kalenderjahr mindestens 24 Sonntage.

Arbeitnehmer, deren Dienstplan Arbeitsleistungen an allen Tagen der Woche und auch an Feiertagen vorsieht, und die aufgrund des Dienstplanes an einem Wochenfeiertag (Montag bis Freitag) nicht zur Arbeitsleistung eingeteilt werden, erhalten eine Zeitgutschrift in Höhe von 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

10. Am 24. und 31.12. endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr unter Fortzahlung der Vergütung nach § 6 Nr. 3, soweit dienstplanmäßig nichts anderes geregelt ist.
11. Muss aus betrieblichen Gründen in mehreren Schichten gearbeitet werden, dann ist grundsätzlich ein regelmäßiger Schichtwechsel vorzunehmen, so dass alle in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer gleichmäßig zu den verschiedenen Schichten herangezogen werden. Geteilte Dienste sind ebenfalls grundsätzlich gleichmäßig auf alle beteiligten Arbeitnehmer zu verteilen.
12. Für den Linienverkehr, nicht jedoch für den Linienverkehr außerhalb des ÖPNV, Reise- oder Gelegenheitsverkehr (dazu s. Nr. 15) gilt:

Wendezeiten sind Arbeitszeit. Beträgt die Wendezeit mehr als 10 Minuten, kann sie als Arbeitsbereitschaft zur Berechnung der maximalen täglichen Arbeitszeit ausgewiesen werden. Abweichend von § 10 Nr. 2 Satz 1 1. Halbsatz werden in diesem Fall Zeiten der Arbeitsbereitschaft mit 100 % der Stundenvergütung gem. §§ 6 Nr. 4 und 7 vergütet.

13. Für Kraftfahrer richten sich die Lenkzeiten, die Lenkzeitunterbrechungen, die Pausen und die Ruhezeiten nach den Bestimmungen der VO (EG) 561/2006 iVm. der Fahrpersonalverordnung als Mindestvorschriften. Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten beträgt mindestens 11 Stunden; bei betrieblicher Notwendigkeit kann sie einmal pro Kalenderwoche pro Arbeitnehmer auf bis zu 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, sofern bis zum Ende der folgenden Woche eine entsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird.
14. Im Reise- oder Gelegenheitsverkehr ist durch das Unternehmen die 2-Fahrer-Besatzung zu garantieren, wenn Lenkzeiten über 9 bzw. 10 Stunden abzusehen sind.

15. Im Linienverkehr außerhalb des ÖPNV, Reise- oder Gelegenheitsverkehr werden Aufenthaltszeiten an den Zielorten von insgesamt bis zu 1 Stunde wie Arbeitszeit, darüber hinaus als Arbeitsbereitschaft gem. § 10 Nr. 2 Satz 1 1. Halbsatz vergütet. Aufenthaltszeiten an den Zielorten werden in keinem Fall auf die tägliche Arbeitszeit angerechnet.
16. Die Avis-Pflicht beträgt 24 Stunden für außerordentliche Dienstveränderungen, im Übrigen 1 Woche für Dienstplaninkraftsetzung.
17. Die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

§ 6 Vergütung

1. Die Arbeitnehmer werden nach einheitlicher Vergütungsordnung bezahlt, die 8 Vergütungsgruppen umfasst. Die Vergütungsgruppe 3 ist die Eckvergütungsgruppe (100 %). Die Abstände der anderen Vergütungsgruppen zur Eckvergütungsgruppe ergeben sich aus der Vergütungstabelle (§ 6 Nr. 5).

Die Grundsätze für die Eingruppierung und die Vergütungsgruppen werden in Anlage 1 geregelt, die unmittelbarer Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

2. Die Endvergütung wird in 3 Steigerungsstufen erreicht. Eine Stufensteigerung setzt eine tatsächliche Tätigkeit in der entsprechenden Vergütungsgruppe von 5 Jahren voraus; ab dem 01.01.2025 wird die Stufensteigerungszeit zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 auf 4 Jahre verkürzt. Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten nicht als Tätigkeit in der entsprechenden Vergütungsgruppe. Für Arbeitnehmer, die am 31.12.1993 in einem Arbeitsverhältnis standen, wird bis zu diesem Zeitpunkt die Betriebszugehörigkeit als Stufensteigerungszeit angerechnet.

Im Falle eines Betreiberwechsels werden im Anwendungsbereich dieses RTV beim Alt-Betreiber zurückgelegte Stufenzeiten beim neuen Betreiber angerechnet, wenn die Tätigkeit beim neuen Betreiber im Zusammenhang mit der Tätigkeit beim Alt-Betreiber steht.

Bei nahtloser Übernahme eines Ausgebildeten in ein Arbeitsverhältnis wird ein Jahr auf die Stufensteigerungszeit zwischen Stufe 0 und Stufe 1 angerechnet. Dies gilt für Berufsbildungsabschlüsse ab 2021. Für Fahrer und Kfz-Handwerker in der Werkstatt wird das eine Jahr des Ausbildungsverhältnisses auf die zweijährige Verweildauer in VG 3/0 angerechnet.

Durch betriebliche Regelung können mehrjährige Berufserfahrungszeiten von Omnibusfahrern, die bei anderen Unternehmen nahtlos vor Beschäftigungsaufnahme zurückgelegt wurden, auf die Stufensteigerungszeiten angerechnet werden.

3. Wenn Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung zu zahlen ist, so wird die Tabellenvergütung gezahlt.
4. Die z.B. für Zulagen und Zuschläge und für die Vergütung der Arbeitsbereitschaft maßgebliche Stundenvergütung beträgt 1/174, ab dem 01.01.2023 1/171,83, ab dem 01.01.2024 1/167,50 und ab dem 01.01.2025 1/165,33 der jeweiligen Vergütungsgruppe der Vergütungstabelle gem. § 6 Nr. 5.
5. Die Vergütungstabelle wird im Vergütungstarifvertrag gesondert geregelt.
6. Für Arbeitnehmer, die am 31.12.1993 in einem Arbeitsverhältnis standen, bleiben bzgl. Nr. 5 günstigere betriebliche Regelungen bestehen.

Protokollnotiz zu § 6:

Die Tarifvertragsparteien werden sich mit dem Thema der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasing beschäftigen.

§ 7 Zeitzuschläge

1. Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über diejenige Arbeitszeit hinausgehen, die sich aus der Multiplikation der Arbeitstage (ausgehend von einer 5-Tage-Woche) des jeweiligen Kalendermonats mit der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden ergeben. Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Kalendermonat liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte.

Überstunden werden mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Überstunden sollen - mit Ausnahme der Zeitzuschläge - innerhalb von 6 Monaten, bei einer Betriebsvereinbarung gem. § 5 Nr. 2 Satz 2 innerhalb des dort geregelten festen Zeitraumes von bis zu 12 Kalendermonaten, durch Freizeit abgegolten werden. Für die Dresdner Verkehrsservicegesellschaft mbH und für die Verkehrsgesellschaft Meißen mbH gilt ergänzend: Bei saisonal stark schwankender Verteilung der Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die Zeitzuschläge für Überstunden innerhalb von 6 Monaten, bei einer Betriebsvereinbarung gem. § 5 Nr. 2 Satz 2 innerhalb des dort geregelten festen Zeitraumes von bis zu 12 Kalendermonaten, durch Freizeit abgegolten werden; die Berechnungsgrundlage ist 1 % Zeitzuschlag = 0,6 Minuten Arbeitszeit.

2. Für Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 20 %, gezahlt.
3. Für Sonntagsarbeit wird ein Zeitzuschlag von 50 % gezahlt.
4. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird ein Zeitzuschlag von 100 % gezahlt.
5. Für Arbeit am 24.12. und 31.12. wird ein Zeitzuschlag von 50 % gezahlt.
6. Die Zeitzuschläge beziehen sich auf die Stundenvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe und Stufe gem. § 6 Nr. 4.
7. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge der Nrn. 2., 3., 4. und 5. wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Abweichend hiervon wird der Zeitzuschlag für Nachtarbeit zusätzlich zu einem anderen Zeitzuschlag gezahlt, jedoch dann nur in Höhe von 15 %.
8. Für Arbeit, die auf Anordnung über die vereinbarte Arbeitszeit eines nicht voll beschäftigten Arbeitnehmers hinaus bis zur durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 5 Nr. 1 Satz 1 des jeweiligen Kalendermonates zu leisten ist, wird ein Zuschlag von 10 %, ab dem 01.11.2021 von 12,5 % gezahlt. Sobald zugleich die Voraussetzungen der Nr. 1 erfüllt sind, gilt ausschließlich Nr. 1. Bei der Berechnung dieses Zuschlages sind für jeden im Kalendermonat liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte.

Die Anordnung von Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit eines nicht vollbeschäftigten Ar-

beitnehmers hinaus darf nur in dringend betrieblich erforderlichen Fällen erfolgen; die Interessen des nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen.

§ 8

Erschwerniszuschläge, Kassenverlustentschädigung, Dienstkleidung

1. Für Arbeiten unter außergewöhnlich erschwerten Bedingungen werden Erschwerniszuschläge gezahlt. Derartige Arbeiten sowie die Höhe der Erschwerniszuschläge werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.
2. Arbeitnehmer, die in Ausübung ihrer Arbeit Bargeld einnehmen, verwalten und abrechnen, erhalten eine Kassenverlustentschädigung für diejenigen Zeiten, für die Anspruch auf Vergütung gem. §§ 6 und 12 bis 14 besteht. Die Höhe der Kassenverlustentschädigung wird betrieblich geregelt.
3. Sofern der Arbeitgeber Dienstkleidung zur Verfügung stellt, trägt er die Anschaffungskosten. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.
4. Fährschiffer, die in Vergütungsgruppe 3 eingruppiert sind, erhalten nach Vollendung von 2 Jahren gem. § 6 Nr. 2 eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 EURO, ab dem 01.11.2021 in Höhe von 150,00 EURO. Die monatliche Zulage wird gezahlt für Zeiten, für die Anspruch auf Vergütung gem. §§ 6 und 12 bis 14 besteht.

Mit Ablauf des 31.12.2021 wird diese Nr. 4 außer Kraft gesetzt.

§ 9

Reisekosten

1. Bei Dienstreisen werden Verpflegungskostepauschalen in Höhe der nach den jeweils gültigen Lohnsteuerrichtlinien steuerfreien Beträge gezahlt.
2. Nr. 1 gilt nicht für den Linienverkehr im ÖPNV.
3. Der Aufwendersersatz für die Benutzung des privaten PKW richtet sich nach den jeweils gültigen Lohnsteuerrichtlinien (zurzeit 0,30 EURO/km).
4. Von den vorstehenden Bestimmungen kann, z. B. für Auslandsreisen, durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

§ 10

Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft

1. Bei Arbeitsbereitschaft hat sich der Arbeitnehmer, ohne Arbeit zu leisten, im Zustand wacher Achtsamkeit am Arbeitsplatz oder an einer anderen, vom Arbeitgeber bestimmten Stelle bereitzuhalten. Der Dienst als Reservefahrer stellt keine Arbeitsbereitschaft dar.

Bei Rufbereitschaft ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich in der eigenen Häuslichkeit oder einer anderen, dem Arbeitgeber mitzuteilenden Stelle aufzuhalten, an der er jederzeit zu erreichen ist, um auf Abruf unverzüglich Arbeitsleistungen zu erbringen.

2. Vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsbereitschaft wird mit 50 % der Stundenvergütung gem. § 6 Nr. 4, Rufbereitschaft mit 2 EURO, ab 01.01.2022 mit 3 EURO und ab 01.01.2024 mit 5 EURO je Stunde mit Ausnahme der gem. Nr. 3 bezahlten Zeit vergütet. Damit ist der Zeitaufwand für Arbeitsdispositionen und für alle Telefongespräche abgegolten.

3. Wird der Arbeitnehmer aus der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nebst evtl. Zuschlägen gem. §§ 6, 7 zu vergüten. Mindestens werden 2 volle Stundenvergütungen ohne Zuschläge gezahlt, bei mehrmaligem Einsatz innerhalb einer Rufbereitschaft jedoch nur einmal für den kürzesten Einsatz.

§ 11 Jahressonderzahlung

1. Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die am 30. November eines Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine im Monat Dezember des jeweiligen Jahres auszahlende Jahressonderzahlung in Höhe von 850 EURO, ab dem Bezugszeitraum für das Jahr 2022 in Höhe von 950 EURO, ab dem Bezugszeitraum für das Jahr 2023 in Höhe von 1.000 EURO, ab dem Bezugszeitraum für das Jahr 2024 1.050 EURO und ab dem Bezugszeitraum für das Jahr 2025 in Höhe von 1.100 EURO. Bezugszeitraum ist die Zeit vom 01.12. des Vorjahres bis zum 30.11. des laufenden Jahres; durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Bezugszeitraum vereinbart werden. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend zeitanteilig.
2. Arbeitnehmer, die im Laufe des Bezugszeitraumes eingetreten sind, und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis wegen Grundwehrdienst, Zivildienst, Elternzeit oder sonstiger Gründe im Bezugszeitraum ruht, erhalten die Jahressonderzahlung in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden und nicht geruht hat. Für je 22 Arbeitstage der Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 14 während des Bezugszeitraumes, die nicht durch einen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Regelungen verursacht wurden, wird die Jahressonderzahlung um 1/12 gekürzt.
3. Arbeitnehmer, die bis zum 01.04. des folgenden Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben die Jahressonderzahlung in voller Höhe zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen des Bezuges einer Rente für volle/teilweise Erwerbsminderung, gesetzlicher Altersrente, betriebsbedingter Kündigung oder einer Befristung endet.
4. Mit der Jahressonderzahlung sind Weihnachts-, Urlaubsgeld und andere Formen einer 13. Vergütung abschließend geregelt. Alle sonstigen betrieblichen Regelungen werden damit gegenstandslos. Einzelvertragliche Zusagen werden auf die Jahressonderzahlung angerechnet.

§ 12 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat ab dem Kalenderjahr 2021 Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in folgender Höhe:

bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 7 Jahren	26 Arbeitstage,
bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren	28 Arbeitstage,
ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren	30 Arbeitstage.

Der Arbeitnehmer hat ab dem Kalenderjahr 2022 Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in folgender Höhe:

bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 7 Jahren	27 Arbeitstage,
bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren	28 Arbeitstage,
ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren	30 Arbeitstage.

Der Arbeitnehmer hat ab dem Kalenderjahr 2024 Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in folgender Höhe:

bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 7 Jahren	28 Arbeitstage,
bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren	29 Arbeitstage,
ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren	30 Arbeitstage.

Bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche wird entsprechend umgerechnet. Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, sind abzurunden.

2. Für Arbeitnehmer bleiben am 21.04.2016 günstigere Regelungen bestehen.
3. Während des Erholungsurlaubes erhält der Arbeitnehmer eine Urlaubsvergütung gem. § 6 Nr. 3 für die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit. Die Urlaubsvergütung bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (gemäß § 11 Abs. 1 BurlG), das der Arbeitnehmer in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.
4. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes je angefangenen Monat des Bestandes des Arbeitsverhältnisses; gesetzliche Mindesturlaubsansprüche werden durch die Zwölfteilung nicht berührt.
5. Urlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann, verfällt mit Ablauf des Übertragungszeitraumes nicht, soweit es sich um den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch handelt.
6. Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

§ 13

Freistellungen von der Arbeit

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung für die durchschnittliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit, wenn er die nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten wahrnehmen muss und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist. Die Vergütungsfortzahlung erfolgt für die Dauer der nachweislich unumgänglich notwendigen Abwesenheit; dabei sind vorher alle Möglichkeiten der Dienstplanungsgestaltung und der Gleitzeit auszuschöpfen. Die Vergütungsfortzahlung erfolgt nicht, soweit ein Dritter zur Ersatzleistung verpflichtet ist.
 - Bei Arbeitsversäumnis aufgrund öffentlich-rechtlicher persönlicher Verpflichtung mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die öffentlich-rechtlich zustehende Vergütung in Anspruch zu nehmen und sich anrechnen zu lassen;
 - Bei ärztlicher Untersuchung und Behandlung und bei Auftreten einer ansteckenden Krankheit im Haushalt des Arbeitnehmers, solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet.
 - Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte nach deutschem Recht (z.B. Wahlrecht);
 - Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle oder des Arbeitsamtes nach arbeitgeberseitiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung für die durchschnittliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt, wenn folgende Ereignisse auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:

- Konfirmation, Erstkommunion, freireligiöse Weihe eines im Haushalt lebenden Kindes 1 Arbeitstag
- Eheschließung eines Kindes 1 Arbeitstag
- Schwere Erkrankung der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden leiblichen Eltern, des Ehegatten oder der Kinder, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerlässlich sind und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person dafür nicht sofort gewinnen kann bis zu 5 Arbeitstagen.

Das gleiche gilt, wenn durch plötzlichen Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei einem allein stehenden Arbeitnehmer der haushaltsführenden Person die Versorgung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur durch den Arbeitnehmer erfolgen kann.

Voraussetzung für die Freistellung wegen der vorgenannten Tatbestände ist, dass der Arbeitnehmer zuvor die Möglichkeiten aus §§ 24h, 38 und 45 SGB V erschöpfend wahrgenommen hat.

3. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung für die durchschnittliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit bei den folgenden Ereignissen von der Arbeit freigestellt, auch wenn diese nicht auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:

- 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum 1 Arbeitstag
- ab dem 01.01.2022 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum 2 Arbeitstage
- eigene Eheschließung 2 Arbeitstage
- Niederkunft der Ehefrau 2 Arbeitstage
- Silberhochzeit des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- Tod von Familienangehörigen des eigenen Hausstandes sowie der Eltern, Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwister und Kinder 1 Arbeitstag
- Tod des Ehegatten 2 Arbeitstage
- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand sowie Gründung eines eigenen Hausstandes 1 Arbeitstag

Der erste bzw. einzige Freistellungstag muss spätestens der sechste Kalendertag nach dem Tag sein, der Anlass für die Freistellung ist. Kann diese Frist nicht eingehalten werden, entfällt die Gewährung der Freistellung.

Soweit die Ereignisse dieses Absatzes in den Urlaub fallen, wird der für die Freistellung vorgesehene Zeitraum nicht auf den Urlaub angerechnet.

4. Die ehedembezogenen Freistellungstatbestände gelten sinngemäß auch für eingetragene Lebenspartner nach dem LPartG.
5. Zur Vorbereitung und Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Nahverkehr e. V. (AVN) wird auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gem. § 6 Nr. 3 gewährt.
6. Zur Teilnahme an Tagungen werden gewählte Vertreter der Bezirksvorstände, der Bezirksfachbereichsvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) auf Anfordern der Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 6 Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Vergütung gem. § 6 Nr. 3 freigestellt.

Protokollnotiz:

Der Freistellungstatbestand der Nr. 6 wird neu bewertet, wenn die die aufgelisteten Gremien betreffende Änderung der Organisationsstruktur bei ver.di abgeschlossen ist.

7. Planbare Ereignisse sind mit einer Ausschlussfrist von 1 Monat, soweit dies nicht möglich ist, unverzüglich nach Kenntnis, anzukündigen. Nach Ablauf dieser Frist können Freistellungsansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.

§ 14

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 6 Nr. 3 für die ausgefallene durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit.
2. Im Übrigen finden die jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Anwendung.

§ 15

Sterbegeld

Hinterlässt ein Arbeitnehmer bei seinem Tod einen unterhaltsberechtigten Ehegatten, einen unterhaltsberechtigten eingetragenen Lebenspartner nach dem LPartG, einen Lebenspartner, mit dem er einen gemeinsamen Wohnsitz hatte, oder unterhaltsberechtignte Kinder oder Eltern, die er tatsächlich unterhalten hat, so zahlt ihnen der Arbeitgeber die tarifliche Vergütung für den Sterbemonat und einen weiteren Monat. Der Arbeitgeber bestimmt unter Ausschluss des Rechtsweges, an welchen der vorgenannten Angehörigen das Sterbegeld zu entrichten oder wie es unter ihnen zu verteilen ist.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 2 Jahren beiderseits 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats. Danach beträgt sie beiderseits nach einer Betriebszugehörigkeit von

2 Jahren	einen Monat zum Monatsende,
5 Jahren	zwei Monate zum Monatsende,
8 Jahren	drei Monate zum Monatsende,
10 Jahren	vier Monate zum Monatsende,
12 Jahren	fünf Monate zum Monatsende,
15 Jahren	sechs Monate zum Monatsende,
20 Jahren	sieben Monate zum Monatsende.

Berechnet wird die Betriebszugehörigkeit gem. § 4 Nr. 1.

Die Möglichkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung o. g. Kündigungsfristen besteht auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

2. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - 2.1 mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze erreicht, spätestens mit Ablauf des Tages, der dem tatsächlichen Bezug der Regelaltersrente vorangeht.
 - 2.2 mit Ablauf des Monats, auf den die erstmalige Gewährung des vorzeitigen Altersruhegeldes wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze nach den Vorschriften des SGB VI folgt, wenn spätestens 6 Monate vor dem beabsichtigten Zeitpunkt ein entsprechender Auflösungsvertrag abgeschlossen worden ist;
 - 2.3 bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird; beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber vom Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu informieren.
Ist die Rente zeitlich befristet, endet das Arbeitsverhältnis ebenfalls. Der Arbeitnehmer hat bei zeitlich befristeter Rente im Falle der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit und des Wegfalls der Rente Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unter Anrechnung seiner zum Zeitpunkt der Beendigung erreichten Betriebszugehörigkeit.
3. Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 10 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend dem von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird.

§ 17 Erholungsbeihilfe

1. Jeder Arbeitnehmer erhält eine jährliche Erholungsbeihilfe. Sie muss zum Zwecke der Erholung verwendet werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Finanzamtes die Verwendung für den Erholungszweck durch Belege nachzuweisen.
2. Die Erholungsbeihilfe beträgt 156,00 € für jeden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 5 Nr. 1 erhalten die Erholungsbeihilfe entsprechend dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit; ausschlaggebend ist der Beschäftigungsgrad zum Auszahlungszeitpunkt. Teilzeitbeschäftigte mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 5 Nr. 1 erhalten die Erholungsbeihilfe in voller Höhe.
3. Die Erholungsbeihilfe wird für den Bezugszeitraum des Kalenderjahres gezahlt. Arbeitnehmer, die im Laufe des Bezugszeitraumes eingetreten sind, und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis wegen Grundwehrdienst, Zivildienst, Elternzeit oder sonstiger Gründe im Bezugszeitraum ruht, erhalten die Erholungsbeihilfe in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat in dem das Arbeitsverhältnis bestanden und nicht geruht hat.
4. Die Erholungsbeihilfe wird in einem Betrag ausgezahlt zusammen mit der Vergütung des Monats Juni. Die Zahlung setzt ein zum Auszahlungszeitpunkt ungekündigtes Arbeitsverhältnis (betriebsbedingte Kündigungen bleiben außer Betracht) voraus.
5. Die Erholungsbeihilfe wird gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG pauschal durch den Arbeitgeber versteuert. Sollte die Pauschalversteuerung und die Sozialversicherungsfreiheit ganz oder teilweise entfallen, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Gespräche aufnehmen mit dem Ziel einer Anpassung an die geänderte Gesetzeslage.

§ 18 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind - auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist können Ansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Der Rahmentarifvertrag tritt in seiner geänderten Fassung am 01.01.2021 in Kraft, soweit in einzelnen Bestimmungen keine abweichenden Regelungen getroffen werden.
2. Der Rahmentarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2025.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Einheitliches Vergütungsgruppenverzeichnis

Anlage 1 des Rahmentarifvertrages für Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der Gruppe Regionalverkehr Sachsen

Grundsätze für die Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in eine der Vergütungsgruppen erfolgt nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit, und zwar nach Maßgabe der für die Tätigkeiten der jeweiligen Vergütungsgruppe charakteristischen Tätigkeitsmerkmale sowie nach Maßgabe der als Richtbeispiele angeführten Tätigkeitsbeispiele. Den Richtbeispielen kommt dabei kein Ausschließlichkeits-Charakter zu. Tätigkeiten, die nicht im Vergütungsgruppenverzeichnis aufgeführt sind, werden analog eingruppiert.
2. Soweit in den Vergütungsgruppen bestimmte formale Qualifikationen mit bestandener Abschlussprüfung vorausgesetzt werden, ein Arbeitnehmer die formalen Qualifikationen aber nicht erfüllt, ist er doch in der Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht. Eine bestimmte Ausbildung für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe.
3. Die Tätigkeiten als Sachbearbeiter II, Sachbearbeiter I, Spezialsachbearbeiter sowie Erster Sachbearbeiter stellen in der genannten Reihenfolge steigende Anforderungen u. a. an das Qualifikationsniveau der betreffenden Arbeitnehmer. Für die Tätigkeit als Sachbearbeiter II bzw. Sachbearbeiter I ist eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung erforderlich, wobei die Tätigkeit als Sachbearbeiter I zusätzlich eine mehrjährige Berufserfahrung bzw. eine betriebliche Zusatzausbildung erfordert. Für die Tätigkeit als Spezialsachbearbeiter ist neben einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung eine abgeschlossene Zusatzausbildung (z. B. als Fachwirt, Fachkaufmann oder Techniker) erforderlich. Die Tätigkeit als Erster Sachbearbeiter stellt gegenüber der Tätigkeit als Spezialsachbearbeiter erhöhte Anforderungen u. a. an das Qualifikationsniveau. Voraussetzung für die Ausübung dieser Tätigkeit ist eine spezielle abgeschlossene Zusatzausbildung (z. B. als Betriebswirt BA, Betriebswirt VWA oder Fachschulingenieur).
4. Eine Höhergruppierung ist nur bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit möglich, die überwiegend ausgeübt wird. Dies gilt nicht bei der Höhergruppierung von Fahrern von der Vergütungsgruppe 3 zur Vergütungsgruppe 4.
5. Höhergruppierungen erfolgen stufengleich, ebenso die Herabgruppierung eines Fahrers von der Vergütungsgruppe 4 in die Vergütungsgruppe 3 sowie betriebsbedingte Herabgruppierungen.

Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppe 1

Tätigkeitsmerkmale:

Durchführen einfachster Hilfstätigkeiten, die nach Unterweisung ausgeführt werden.

Tätigkeitsbeispiele:

Reinigungskräfte
Wagenwäscher
Hilfsarbeiter

Vergütungsgruppe 2

Tätigkeitsmerkmale:

Durchführung von Tätigkeiten einfacher, aber unterschiedlicher Art, für die Ablauf und Ausführung festgelegt sind und für die eine betriebliche Anlernung erforderlich ist.

Tätigkeitsbeispiele:

Wagenführer Drahtseilbahn
Werkstatthelfer
Schreibkraft
Haltestellenwart

Vergütungsgruppe 3

Tätigkeitsmerkmale:

Selbständiges Durchführen von Fachtätigkeiten unterschiedlicher Art in einem abgegrenzten Aufgabenbereich nach Unterweisung, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:

Fahrer im Linienverkehr / Straßenbahnfahrer bis zur Vollendung von 2 Jahren gem. § 6 Nr. 2
Fahrer im Reise- und Gelegenheitsverkehr bis zur Vollendung von 2 Jahren gem. § 6 Nr. 2
Fährschiffer (bis zum 31.12.2021)
Handwerker / Kfz-Handwerker
Schaltanlagenwärter
Sekretärin
Sachbearbeiter II (vgl. Grundsatz Nr. 3)
Mitarbeiter im Kundenservice

Vergütungsgruppe 4

Tätigkeitsmerkmale:

Selbständiges Durchführen von spezialisierten Fachtätigkeiten in einem erweiterten Aufgabenbereich nach allgemeinen Anweisungen, für die eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung sowie mehrjährige Berufserfahrung bzw. eine zusätzliche betriebliche Ausbildung erforderlich sind.

Tätigkeitsbeispiele:

Fahrer im Linienverkehr / Straßenbahnfahrer nach Vollendung von 2 Jahren gem. § 6 Nr. 2
Fahrer im Reise- und Gelegenheitsverkehr nach Vollendung von 2 Jahren gem. § 6 Nr. 2
Fährschiffer mit Schiffspatent, ab dem 01.01.2022 Fährschiffer
Handwerker / Kfz-Handwerker
Einsatzleiter / Disponent
Sachbearbeiter I (vgl. Grundsatz Nr. 3)

Protokollnotiz:

Für die Tätigkeit als Kfz-Handwerker in der Werkstatt gilt, dass die in den Tätigkeitsmerkmalen vorausgesetzte „mehrjährige“ Berufserfahrung nach Vollendung von 2 Jahren gem. § 6 Nr. 2 erfüllt wird. Die Eingruppierung erfolgt ab den 01.03.2019.

Vergütungsgruppe 5:

Tätigkeitsmerkmale:

Selbständiges Durchführen von spezialisierten Fachtätigkeiten in einem erweiterten Aufgabenbereich nach allgemeinen Anweisungen, für die eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung sowie mehrjährige Berufserfahrung bzw. eine zusätzliche betriebliche Ausbildung erforderlich sind und die zusätzlich eine Weisungsbefugnis für zugeordnete Mitarbeiter beinhalten.

Tätigkeitsbeispiele:

Einsatzleiter / Disponent

Vorarbeiter

Sachbearbeiter I (vgl. Grundsatz Nr. 3)

Meister ohne Prüfung

ab dem 01.01.2022: Fährschiffer mit Schiffspatent, wenn sie tatsächlich überwiegend im Längsverkehr eingesetzt werden

Vergütungsgruppe 6

Tätigkeitsmerkmale:

Selbständiges Durchführen von schwierigen Fachtätigkeiten in einem umfangreichen Sachgebiet nach allgemeinen Anweisungen, für die neben einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung eine abgeschlossene Zusatzausbildung (z. B. als Fachwirt, Fachkaufmann oder Techniker) erforderlich ist, und die ggf. die Anleitung zugeordneter Mitarbeiter beinhalten.

Tätigkeitsbeispiele:

Verkehrsmeister

Spezialsachbearbeiter (vgl. Grundsatz Nr. 3)

Vergütungsgruppe 7

Tätigkeitsmerkmale:

Durchführen von Tätigkeiten sehr schwieriger Art in einem besonders umfangreichen Sachgebiet, die selbständiges und verantwortliches Arbeiten im Rahmen allgemeiner Anweisungen erfordern, das Anweisen und Beaufsichtigen von zugeordneten Mitarbeitern beinhalten und neben der einschlägigen Berufsausbildung eine spezielle abgeschlossene Zusatzausbildung (z. B. als Betriebswirt BA, Betriebswirt VWA oder Fachschulingenieur) erfordern oder eine Meisterprüfung voraussetzen.

Tätigkeitsbeispiele:

Meister

Erster Sachbearbeiter (vgl. Grundsatz Nr. 3)

Vergütungsgruppe 8

Tätigkeitsmerkmale:

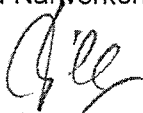
Durchführung von Tätigkeiten besonders schwieriger Art in einem umfassenden Fachgebiet, die nach allgemeinen Richtlinien ausgeführt werden und in eigener Verantwortung Entscheidungen für den Betriebsablauf sowie ein abgeschlossenes Fachhoch- oder Hochschulstudium voraussetzen und mit der Führung und Beaufsichtigung von unterstellten Mitarbeitern verbunden sind.

Tätigkeitsbeispiele:

Abteilungsleiter

Döbeln, den 21.10.2021

Arbeitgeberverband Nahverkehr e. V. (AVN)


(Udo Willms)
Geschäftsführer

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
ver.di
Landesbezirk
Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen


10. DEZ. 2021
(Oliver Greie)
Landesbezirksleiter


(Paul Schmidt)
Landesbezirksfachbereichsleiter


(Sven Vogel)
Verhandlungsführer