kavberlin
Arbeitgeberverband

17. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (17. ÄTV TV-N Berlin)

vom 02. November 2021

Abschluss:	**02.11.2021**
Gültig ab:	**01.10.2021**

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin)

einerseits

und dem

dbb beamtenbund und tarifunion
- vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik -

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1
Änderung des TV-N Berlin zum 01.10.2021

Der zum 30.09.2021 gekündigte Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N Berlin) wird in der Fassung des 16. ÄTV TV-N Berlin vom 28. Mai 2021 wieder in Kraft gesetzt und wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 gilt in folgender Fassung:

   „(3) Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages sind weibliche, männliche und diverse Beschäftigte."

2. § 23 Abs. 2 gilt in folgender Fassung:

   „(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 31.12.2024, schriftlich gekündigt werden. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2023, 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."

§ 2
Änderung des TV-N Berlin zum 01.01.2022

1. In § 6 Abs. 3 Satz 1 werden die Wörter „eines Bildungsurlaubs (§ 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz)" durch die Wörter „einer Bildungszeit (§ 1 Berliner Bildungszeitgesetz)" ersetzt und nach den Wörtern „§ 5 Abs. 4 Unterabs. 1," die Wörter „§ 5 Abs. 6 bis 7," eingefügt.

2. In der Protokollerklärung zu § 7 Abs. 1 wird im ersten Satz der Klammerinhalt „(§ 8)" durch den Klammerinhalt „(§ 8 Abs. 1)" ersetzt.

3. In § 7 Abs. 2 werden die Wörter „vollbeschäftigten Arbeitnehmers" durch die Wörter „Arbeitnehmers in Vollzeit (§ 8 Abs. 1)" ersetzt.

4. § 8 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

   (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."

5. In § 8 wird nach der Protokollerklärung zu Abs. 2 folgender Abs. 3 eingefügt:

   „(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 1. 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 Weihnachtszuwendung 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 Arbeit-

nehmer geltende tarifvertragliche Wochenarbeitszeit nach § 8 Abs. 1 als Bezugsgröße und Grenze für Teilzeit festgelegt."

6. In § 12 Abs. 1 Satz 2 wird nach den Wörtern „Stufe 1" der Klammerzusatz „(ab 01. Januar 2023 = Stufe 2, ab 01. Januar 2024 = Stufe 3)" eingefügt.

7. § 17 Abs. 1 gilt in folgender Fassung:

„(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 1.700 Euro (ab 01. Januar 2023 = 1.800 Euro, ab 01. Januar 2024 = 1.900 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."

8. In § 17 Abs. 2 Satz 1 werden die Wörter „im Gegenwert von 1.400 Euro" durch die Wörter „im Gegenwert von 1.500 Euro (ab 01. Januar 2023 = 1.600 Euro, ab 01. Januar 2024 = 1.700 Euro)" ersetzt.

9. In § 22 Nr. 2 werden nach dem Wort „regelmäßigen" die Wörter „bzw. vereinbarten" eingefügt.

10. In § 22 wird nach der Nr. 10 folgende Nr. 10a aufgenommen:

„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. Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, mit denen eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als die in § 8 Abs. 1 festgelegte vereinbart ist (Arbeitnehmer in Teilzeit)."

§ 3
Änderung der Anlage 6 zum TV-N Berlin zum 01.01.2022

Die Anlage 6 zum TV-N Berlin wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 3 eingefügt:

„(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."

2. In § 6 Abs. 1 werden die Wörter „zu 39 Wochenstunden" durch die Wörter „zur jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TV-N Berlin" ersetzt.

3. § 9a wird umbenannt in „Entgeltsicherung bei Untauglichkeit für die bisherige Tätigkeit ab 01. Januar 2022" und gilt in folgender Fassung:

„(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 oh-

ne 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) solange 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."

4. § 10 wird umbenannt in „Kündigung" und gilt in folgender Fassung:

„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."

§ 4
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.10.2021 in Kraft. Davon abweichend treten die Paragrafen 2 und 3 ab 01.01.2022 in Kraft.

Berlin, 02.11.2021

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

Volker Geyer
Stellvertretender Bundesvorsitzender
Fachvorstand Tarifpolitik