

**Tarifvertrag für die Nahverkehrsbetriebe Schleswig-Holstein  
(TV-N SH)  
vom 15. Dezember 2006**

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

- einerseits -

und

„ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> geändert durch den:

1. Änderungstarifvertrag vom 16.07.2008, 2. Änderungstarifvertrag vom 28.10.2009, 3. Änderungstarifvertrag vom 29.03.2011, 4. Änderungstarifvertrag vom 29.05.2012, 5. Änderungstarifvertrag vom 30.08.2013, 6. Änderungstarifvertrag vom 31.03.2015, 7. Änderungstarifvertrag vom 23.03.2017, 8. Änderungstarifvertrag vom 21.02.2018, 9. Änderungstarifvertrag vom 27.02.2020, 10. Änderungstarifvertrag vom 15.12.2020, 11. Änderungstarifvertrag vom 02.03.2022, 12. Änderungstarifvertrag vom 27.03.2024, 13. Änderungstarifvertrag vom 31.07.2024.

**Inhalt**

§ 1	Geltungsbereich .....	3
§ 2	Beschäftigungssicherung .....	4
§ 3	Arbeitsvertrag, Probezeit .....	4
§ 4	Allgemeine Pflichten .....	5
§ 5	Betriebszugehörigkeit .....	5
§ 6	Eingruppierung, Zulagen für höherwertige Tätigkeit .....	5
§ 7	Entgelt .....	7
§ 8	Teilzeitbeschäftigung .....	8
§ 9	Regelmäßige Arbeitszeit .....	9
§ 10	Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeitszeit .....	10
§ 11	Ausgleich für Sonderformen der Arbeitszeit .....	11
§ 12	Arbeitszeitkonto .....	13
§ 13	Erschwerniszuschläge .....	15
§ 14	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	16
§ 15	Erholungsurlaub, Zusatzurlaub .....	18
§ 16	Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung .....	19
§ 17	Zuwendung, Urlaubsgeld, Sonderzahlung .....	20
§ 18	Besondere Zahlungen .....	20
§ 19	Zusatzversorgung .....	21
§ 20	Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	21
§ 21	Ausschlussfristen .....	23
§ 22	Anwendung weiterer Tarifverträge .....	23
§ 23	Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst .....	23
§ 24	Inkrafttreten .....	24

- Anlage 1** Entgeltordnung gem. § 6 Abs. 1 TV-N SH
- Anlage 2** Monatsentgelttabelle gem. § 7 Abs. 1 TV-N SH
- Anlage 3** Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst gem. § 23 TV-N SH
- Anlage 4** Anwendungsvereinbarung gem. § 1 Abs. 3 TV-N SH<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Die auf der Grundlage des § 1 Abs. 3 TV-N SH abgeschlossenen Anwendungsvereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien und der jeweiligen Verkehrsgesellschaft sind nicht Bestandteil der Lesefassung.

**§ 1**

**Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt in Schleswig-Holstein für Arbeitnehmer (AN) der Verkehrsgesellschaften und zugehörige Unternehmen, soweit sie eine Anwendungsvereinbarung zu diesem Tarifvertrag abgeschlossen haben. <sup>2</sup>Die Bezeichnung „AN“ umfasst alle Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter und bezeichnet sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer. <sup>3</sup>Der Begriff Arbeitgeber (AG) bezeichnet die oben genannten Verkehrsgesellschaften und die zugehörigen Unternehmen. <sup>4</sup>Dieser Tarifvertrag ersetzt bei den AG die bisher geltenden Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen (BMT-G II) vom 31.01.1962 und aller zugehörigen Tarifverträge, insbesondere die des Tarifvertrages vom 23.08.1995 die Anwendung der Anlage 1 zum BMT-G auf Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben (TV bes. Anw Anl 1 zum BMT-G) betreffend sowie die des Tarifvertrages vom 27.11.1995 über besondere Regelungen für Arbeiter im Fahrdienst von Nahverkehrsbetrieben in Schleswig-Holstein (TV-Nahverkehr-SH/Besr) vom 27.11.1995 und deren Anwendungsvereinbarung, soweit deren Geltung nicht ausdrücklich in diesem Tarifvertrag vereinbart worden ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie für AN, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
  - b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
  - c) AN, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere AN (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden.
- (3) Die Regelungen dieses Tarifvertrages werden wirksam durch eine Anwendungsvereinbarung (AWV) zwischen den Tarifvertragsparteien sowie den AG.

## § 2

### **Beschäftigungssicherung**

<sup>1</sup>Gegenüber AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer AWW bei den AG unbefristet beschäftigt sind, kann in der AWW eine Beschäftigungssicherung vereinbart werden. <sup>2</sup>Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ist gegenüber AN, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bei den AG unbefristet beschäftigt sind, bis zu einem in der AWW zu vereinbarenden Zeitpunkt (gesicherte Restrukturierungsphase) ausgeschlossen. <sup>3</sup>Ausnahmsweise sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber AN im Sinne des Unterabs. 2 dann zulässig, wenn sich die betriebliche Geschäftsgrundlage (durch z.B. Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit, drohender Verlust von Leistungen, Genehmigungen oder Aufträgen) so ändert, dass die AG zu Maßnahmen greifen müssen, die es zur Anzeige gem. § 17 Abs. 1 KSchG verpflichten. <sup>4</sup>In diesem Fall ist der jeweilige Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Anwendungsvereinbarung bereits bei ihm beschäftigt waren und über diesen Zeitpunkt hinaus ununterbrochen weiterbeschäftigt wurden, in der Arbeitslosenversicherung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung dieses Tarifvertrages vor ihrem Ausscheiden im Sinne des 4. Kapitels 8. Abschnitt 2. Unterabschnitt 3. und 4. Titel (§§ 127-139) SGB III gestanden hätten.

## § 3

### **Arbeitsvertrag, Probezeit**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. <sup>2</sup>Darin ist zu regeln, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden können.
  
- (2) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. <sup>2</sup>Von einer Probezeit soll abgesehen werden, wenn der AN in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

#### Protokollerklärung zu Abs. 1:

Die erforderliche Schriftlichkeit bedeutet keine bestimmte Beurkundungsform.

#### **§ 4**

##### **Allgemeine Pflichten**

- (1) <sup>1</sup>Der AN hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (2) <sup>1</sup>Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des AN oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Eine Nebentätigkeit im Bereich allgemeiner Fahrdienste ist grundsätzlich nicht gestattet.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechnigt, den AN durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

#### **§ 5**

##### **Betriebszugehörigkeit**

- (1) <sup>1</sup>Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. <sup>2</sup>Die bis zum Abschluss der AWW bei einem anderen Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 1 TV-N SH zurückgelegte Zeit wird hinzugerechnet.
- (2) Wird ein für mindestens 1 Jahr befristet eingestellter AN innerhalb von 6 Monaten nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages unbefristet wiedereingestellt, rechnet die in dem befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit zur Betriebszugehörigkeit.

#### **§ 6**

##### **Eingruppierung, Zulagen für höherwertige Tätigkeit**

- (1) <sup>1</sup>Der AN ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe nach der Anlage 1 eingruppiert. <sup>2</sup>Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. <sup>3</sup>Erreicht keine der vom AN auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

- (2) <sup>1</sup>Jede Entgeltgruppe ist – abgesehen von der Entgeltgruppe 1 – in sechs Stufen aufgeteilt. <sup>2</sup>Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der AN die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 5) nach folgenden Zeiten:
- Stufe 2 nach drei Jahren in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
  - Stufe 6 nach vier Jahren in Stufe 5.
- <sup>3</sup>Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. <sup>4</sup>Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. <sup>5</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. <sup>6</sup>Für Beschwerdefälle ist die betriebliche Kommission (§ 7 Abs. 5 mit dem entsprechenden Verfahren) zuständig. <sup>7</sup>Die Verkürzung oder Verlängerung der Zeit der Stufenzugehörigkeit darf nicht aufgrund von sog. Regelbeurteilungssystemen erfolgen. <sup>8</sup>Bei in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden zählt die Zeit der Ausbildung bei der Stufenlaufzeit gem. Satz 2 mit.
- (3) <sup>1</sup>Wird einem AN vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. <sup>2</sup>Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem AN zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (4) <sup>1</sup>Gruppenleiter erhalten für die Tätigkeit als solche eine monatliche, widerrufliche Zulage in Höhe von 10 v.H. des Monatsentgelts (§ 7 Abs.1) der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Diese Regelung gilt nicht für AN, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist.
- (5) <sup>1</sup>Gruppenleiter sind AN, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. <sup>2</sup>Die Anordnung ist jederzeit widerruflich.

Protokollerklärung zu Abs. 5 und 6:

Der Begriff Gruppenleiter ersetzt die bislang üblichen Bezeichnungen als Vorarbeiter und Vorhandwerker. Die Gruppenleiter werden von den AG nach Abschluss der AWW bestellt.

## § 7

### Entgelt

- (1) Das Monatsentgelt für die AN ist in der Anlage 2 in Entgeltgruppen festgelegt.
- (2) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Entgelt des AN ist der Kalendermonat. <sup>2</sup>Jede Zahlung erfolgt zum letzten Kalendertag des laufenden Monats auf ein von dem AN eingerichtetes Girokonto im Inland.
- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts an Wochenfeiertagen und nach § 12 Abs. 3 Buchst. f), § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1 und § 16 sowie für die Zuwendung nach § 17 Abs. 1 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind. <sup>2</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen (§ 7 Abs. 5), Leistungsprämien (§ 7 Abs. 6), Zuwendung, Sonderzahlung (§ 17), besondere Zahlungen (§ 18 Abs. 1), Abgeltung von Zeitguthaben usw.
- (4) Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 1) zu teilen.
- (5) <sup>1</sup>An AN, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, können jederzeit widerruflich Leistungszulagen gewährt werden, wenn ihre Leistungen zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes beigetragen haben. <sup>2</sup>Über die Leistungszulage ist jährlich neu zu entscheiden. <sup>3</sup>Die Kriterien für Leistungszulagen und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. <sup>4</sup>Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat aus dem Betrieb benannt werden. <sup>5</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll.

- (6) <sup>1</sup>AN, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. <sup>2</sup>Leistungsprämien können auch an Gruppen von AN gewährt werden. <sup>3</sup>Absatz 5 Sätze 3 bis 6 gelten entsprechend.
- (7) Die nach den Absätzen 5 und 6 gewährten leistungsbezogenen Entgelte sind nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (8) Für den Fall der Vereinbarung von Leiharbeit erhalten Leiharbeitnehmer Anspruch auf Entgelt nach diesem Tarifvertrag; dies gilt nicht im Fall der Begründung eines Leiharbeitsverhältnisses mit einem dem gleichen Konzern zugehörigen Mutter-/Tochterunternehmen.

## § 8

### Teilzeitbeschäftigung

- (1) Wünscht der vollbeschäftigte AN Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) Bei nichtvollbeschäftigten AN sind die Leistungen nach § 7 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und 2 und § 18 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten AN zu bemessen.
- (3) <sup>1</sup>Mit vollbeschäftigten AN soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 9) vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- (4) § 8 Absatz 1 gilt sinngemäß auch für AN, die einen Antrag auf Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgeltes stellen.

## § 9

### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Ab dem 01.01.2025 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich, ab dem 01.01.2026 durchschnittlich 38 Stunden wöchentlich und ab dem 01.01.2027 durchschnittlich 37,5 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei AN, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. <sup>5</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (2) In dringenden betrieblichen Fällen (z.B. Störungen, Revisionen, außergewöhnliche Reparaturen) bzw. außergewöhnlicher Inanspruchnahme aufgrund von Großereignissen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (3) Der AN ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (4) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher zuschlagsfreier Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich jeweils bis zum Ende von 8 Kalenderwochen nach dem Zeitpunkt ihres Entstehens auszugleichen. <sup>3</sup>Die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden werden im Verhältnis 1:1,3 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder im Verhältnis 1:1,2 bezahlt. <sup>4</sup>Der AN trifft seine Entscheidung gem. § 12 Abs. 2 Satz 2.
- (5) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

- (6) <sup>1</sup>Absätze 4 und 5 gelten nur alternativ, nicht für Schicht- und Wechselschichtarbeit und nicht für den Fahrdienst. <sup>2</sup>Werden im Fahrdienst neue Arbeitszeitmodelle eingeführt, die dem einzelnen AN eine Dispositionsfreiheit in der Arbeitszeitgestaltung einräumen, wie sie in den Absätzen 4 und 5 vorgesehen ist, so ist eine Anwendung der Absätze 4 bzw. 5 durch Betriebsvereinbarung zulässig.

Protokollerklärung zu Abs. 1, 4 und 5:

Vorhandene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

## **§ 10**

### **Begriffsbestimmungen für Sonderformen der Arbeitszeit**

- (1) Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
- (2) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 0.00 und 24.00 Uhr.
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, in der Werkstatt die Arbeit zwischen 21.00 und 06.00 Uhr.
- (4) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der AN durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (5) <sup>1</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. <sup>2</sup>Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- (6) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leistet der AN, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft liegt auch dann vor, wenn der AN über ein technisches Hilfsmittel erreichbar ist, um auf Abruf die Arbeit zeitnah aufzunehmen.

- (7) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der AN, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienst darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der nichtvollbeschäftigte AN über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1) leistet.
- (9) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1 ggf. in Verbindung mit § 9 Abs. 4) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. <sup>2</sup>Wird nach § 9 Abs. 4 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet worden sind. <sup>3</sup>Wird nach § 9 Abs. 5 eine Rahmenzeit festgelegt, sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die auf Anordnung außerhalb der Rahmenzeit geleistet werden.
- (10) <sup>1</sup>Keine Überstunden sind Leistungsverchiebungen. <sup>2</sup>Als Leistungsverchiebung gilt die Vor- oder Nachleistung einer aus betrieblichen Gründen freigegebenen dienstplanmäßigen Arbeitszeit. <sup>3</sup>Leistungsverchiebungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig. <sup>4</sup>Sie sollen spätestens am Tag vorher angesagt werden. <sup>5</sup>Über die Ausnahmefälle ist mit dem Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.
- (11) Die Nachleistung eines ausgefallenen Dienstes ist bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats vorzusehen, andernfalls kann eine Nachleistung nicht gefordert werden, es sei denn, dass die Nachleistung aus Gründen, die der AN zu vertreten hat, nicht bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats erfolgen kann.

## **§ 11**

### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Der AN erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag. <sup>2</sup>Er beträgt für

---

a) Überstunden	25 v.H.,
b) Nachtarbeit	25 v.H.,
c) Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) Feiertagsarbeit	100 v.H.,
e) Arbeit nach 13.00 Uhr am Tag vor Ostersonntag, Pfingstsonntag, am 24. und am 31. Dezember	40 v.H.,
f) Arbeit an Samstagen zwischen 13:00 Uhr und 22:00 Uhr (Werkstatt: 21:00 Uhr)	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Das „Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung“ nach Satz 1 bemisst sich für Überstunden aus der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>5</sup>Die nach den vorstehenden Sätzen zu zahlenden Zeitzuschläge können auf schriftlichen Antrag im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto (§ 12) zugeführt werden.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 9 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der AN je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts seiner Entgeltgruppe und Stufe.
- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag und Feiertage das Dreifache des tariflichen Stundenentgelts gem. Abs. 1 Satz 2. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Abs. 1 bezahlt. <sup>5</sup>Abs. 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst wird in der Regel mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet und entgolten. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass jede Stunde Bereitschaftsdienst mit 50 v.H. dem Arbeitszeitkonto (§ 12) gutgeschrieben werden kann.
- (5) <sup>1</sup>Der AN, der ständig Wechselschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von € 142,34 monatlich. <sup>2</sup>Der AN, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von € 0,85 pro Stunde.

- (6) <sup>1</sup>Der AN, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage, wenn
- a) er nur deshalb kein ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil nach dem Schichtplan
    - aa) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
    - bb) der AN durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,
  - b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
  - c) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

<sup>2</sup>Die monatliche Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- Buchst. a            104,76 €
- Buchst. b            86,05 €
- Buchst. c            74,73 €.

<sup>3</sup>Der AN, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage in den Fällen des

- Buchst. a von 0,63 € pro Stunde
- Buchst. b von 0,51 € pro Stunde
- Buchst. c von 0,45 € pro Stunde.

- (7) Die Absätze 5 bis 6 gelten nicht für AN, die im Fahrdienst beschäftigt sind.

Protokollerklärung zu Abs. 6 Buchst. b und c:

Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden.

## **§ 12**

### **Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Bei Einführung flexibler Arbeitszeitformen (insbes. Rahmenzeit, Arbeitszeitkorridor) in Verbindung mit oder bei der Faktorisierung von Entgelten ist für die davon betroffenen AN ein Arbeitszeitkonto einzurichten. <sup>2</sup>Für AN, die ihre Arbeitszeit auch innerhalb eines Arbeitszeitkorridors (§ 9 Abs. 4) oder in einer Rahmenzeit (§ 9 Abs. 5) erbringen, wird parallel ein Zeitbudgetkonto geführt.

- (2) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto gem. Abs. 1 Satz 1 können Zeiten, die bei der Anwendung des nach § 9 Abs. 1 Satz 2 festgelegten Zeitraumes oder des Zeitraumes nach § 9 Abs. 4 Satz 2 als Zeitguthaben bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten gem. § 11 Abs. 1 sowie im Verhältnis 1:1 in Zeit faktorisierte Entgelte nach § 11 Abs. 1 Satz 4, Rufbereitschaftsentgelte nach § 11 Abs. 3 sowie Bereitschaftsdienstentgelte nach § 11 Abs. 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer entscheidet sich schriftlich jeweils vor Eintritt in ein neues Kalenderjahr / Wirtschaftsjahr, welche der in Satz 1 genannten Zeiten im folgenden Jahr auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (3) Bei der Einrichtung des Arbeitszeitkontos sind in der Betriebsvereinbarung Regelungen unter Einhaltung folgender Grundsätze zu treffen:
- a) Das höchstmögliche Zeitguthaben darf 120 Stunden nicht überschreiten. Nicht vollbeschäftigte AN erhalten ein einvernehmlich angepasstes Arbeitszeitkonto. Überschreitet das Zeitguthaben einen Schwellenwert von 80 Stunden, sind Rückführungsschritte nach Abs. 4 Unterabs. 2 verpflichtend zu vereinbaren, die eine Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens vermeiden. Eine kurzzeitige Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens ist übergangsweise zulässig. Kommt die Rückführung nicht zustande, ist der AN im Falle der Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 5 Werktagen solange von der Arbeit freizustellen, bis sein Zeitguthaben unter einen Schwellenwert von max. 80 Stunden zurückgeführt ist.
  - b) Beim Ausgleich des Zeitguthabens sind die Grundsätze des § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden. Der Ausgleich von Zeitguthaben im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung ist möglich.
  - c) Bei einem aus dringenden betrieblichen Gründen notwendigen kurzfristigen Widerruf eines bereits genehmigten Zeitausgleiches werden dem Arbeitszeitkonto 10 % des widerrufenen Zeitausgleiches gutgeschrieben. Dieses gilt nicht für den Fall des Buchst. a) Satz 5.
  - d) Während des Zeitausgleiches wird ein Arbeitstag, der durch den Freizeitausgleich ausgefallen ist, mit der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, beim Fehlen eines Dienstplanes mit dem nach Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 2., 2. Halbsatz Betriebsverfassungsgesetz durchschnittlich entfallenden Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet und mit dem Zeitguthaben verrechnet. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Abs. 1 Satz 1) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

- e) Der AN ist ebenso wie der zuständige Vorgesetzte grundsätzlich monatlich über den Stand seines Arbeitszeitkontos zu unterrichten.
- f) Für die Dauer des Freizeitausgleiches wird das Entgelt gemäß § 7 Abs. 3 weiter gezahlt.
- g) Das gesammelte Zeitguthaben ist spätestens bis zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist dies nicht möglich, wird der finanzielle Gegenwert gem. § 11 Abs. 2 ausgeglichen.
- (4) <sup>1</sup>Das über den Ausgleichszeitraum nach § 9 Abs. 1 Satz 2 parallel laufende Zeitbudgetkonto darf höchstens mit einer Zeitschuld von 10 Stunden bzw. mit einem Zeitguthaben bis zu 52 Stunden geführt werden. <sup>2</sup>Das Zeitbudgetkonto soll grundsätzlich am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 9 Abs. 1 Satz 2 ausgeglichen sein. <sup>3</sup>Restguthaben unterliegen Abs. 2 Satz 1. <sup>4</sup>Für Zeitausgleiche vom Zeitbudgetkonto gilt Abs. 3 Buchst. d Satz 2 nicht. <sup>5</sup>Für das Zeitbudgetkonto -ebenso wie für das Arbeitszeitkonto- sind durch Betriebsvereinbarung Schwellenwerte für Zeitguthaben zu definieren, bei deren Erreichung der unmittelbare Vorgesetzte und, falls dies zu keiner Änderung führt, der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrates auf den Ausgleich hinzuwirken haben (Ampelfunktion).
- (5) <sup>1</sup>Mit Zustimmung des Betriebsrates ist abweichend von der in Abs. 3 Buchst. a genannten Höchstgrenze die einzelvertragliche Vereinbarung eines Langzeitkontos zulässig. <sup>2</sup>In diesem Fall sind die Betriebsparteien verpflichtet, eine Insolvenzschutzregelung zu treffen.

Protokollerklärungen:

1. Vorhandene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.
2. Die Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto führt zu keiner Reduzierung des Urlaubsanspruches (§ 15).

**§ 13**

**Erschwerniszuschläge**

- (1) <sup>1</sup>Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung,
  - b) mit extremer, nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
  - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung oder
  - d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwer-  
nis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rech-  
nung getragen wird.
- (4) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart. <sup>2</sup>Solange keine landesbezirkliche Regelung zum TV-N SH besteht, kann dies durch Betriebsvereinbarung geschehen. <sup>3</sup>Die Zuschläge betragen mindestens 5 v.H., höchstens 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 der Entgeltgruppe 2.
- (5) Die Erschwerniszuschläge können durch eine Betriebsvereinbarung pauschaliert werden.

Protokollerklärung zu Abs. 4 und 5:

Die betrieblichen Vereinbarungen zu den Erschwerniszuschlägen sind an die Grundsätze der Absätze 1-3 gebunden.

## § 14

### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Wird ein AN durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 7 Abs. 3) durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. <sup>2</sup>Wird der AN 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
- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
  - seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der AN, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 5) von zwölf Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld und dem nach Absatz 1 Satz 1 fortgezählten Nettoarbeitsentgelt. <sup>3</sup>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 AN kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. <sup>5</sup>Für den AN, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige AN zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Erstreckt sich eine Erkrankung unterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der AN im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. <sup>3</sup>Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch.
- (4) <sup>1</sup>Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss, der über den Zeitpunkt gewährt worden ist, zu dem der AN eine Rente aufgrund eigener Versicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI) 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. Verzögert der AN schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlte Krankengeldzuschuss in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

## § 15

### Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

- (1) <sup>1</sup>Der AN hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3). <sup>2</sup>Das fortzuzahlende Entgelt ist zu dem in § 7 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen. <sup>3</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (2) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des AN liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>3</sup>Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (3) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. <sup>2</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Der ständige Wechselschicht-AN sowie der ständige Schicht-AN, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschicht-AN ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub. <sup>2</sup>Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche an mindestens	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln. <sup>4</sup>Für den ständigen Wechselschicht- bzw. den ständigen Schicht-AN im Sinne des Satzes 1, der vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei den AG beschäftigt war und entsprechend ununterbrochen weiterbeschäftigt wird,

und der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Satz 5 entstanden ist, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. <sup>5</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei den AG im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>6</sup>Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres. <sup>7</sup>Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht- oder Schichtarbeit zustehen.

- (5) Abs. 4 gilt nicht für den Fahrdienst.
- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.
- (7) <sup>1</sup>Vollzeitbeschäftigte erhalten zwei Entlastungstage pro Kalenderjahr. <sup>2</sup>Ab dem 1.1.2028 erhalten Vollbeschäftigte insgesamt drei Entlastungstage pro Kalenderjahr. <sup>3</sup>§ 8 Abs. 2 und 15 Abs. 6 gelten entsprechend. <sup>4</sup>Die Entlastungstage sind bis zum 31.12. eines Jahres zu nehmen; ansonsten verfallen sie.

#### Protokollerklärung zu § 15:

<sup>1</sup>Falls zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits eine Verlängerung des Urlaubs oder eine Regelung zu Ausgleichstagen durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung erhöhend zu den Regelungen des TV-N SH vereinbart worden ist, haben diese bestehenden Regelungen Bestand; die Gesamtzahl der Urlaubstage bzw. Entlastungstage erhöht sich durch die Regelungen des § 2 des 10. Änderungstarifvertrages zum TV-N SH. <sup>2</sup>Die Regelungen des letzten Halbsatzes des Satzes 1 gelten unabhängig von betrieblichen Regelungen.

## **§ 16**

### **Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung**

- (1) Dem AN kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) aufgrund einer Betriebsvereinbarung gewährt werden.
- (2) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, des Bundesfachbereichsvorstands sowie des Bundesfachgruppenvorstandes auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

- (3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7 Abs. 3) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **§ 17**

### **Sonderzahlung**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, das mindestens seit dem 1. Oktober ununterbrochen bestanden hat, hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung. <sup>2</sup>Die Sonderzahlung beträgt für den am 1. Dezember vollbeschäftigten Arbeitnehmer € 1.200,-. <sup>3</sup>Die Sonderzahlung ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der AN keinen Anspruch auf Entgelt (§ 7), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 14 Abs. 1 und 2) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 15) hat. <sup>4</sup>Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

## **§ 18**

### **Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Dem AN kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 5) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. <sup>2</sup>Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte AN mindestens 17,00 € je Monat. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der AN dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. <sup>3</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (3) <sup>1</sup>Im Falle des Todes des AN kann ein Sterbegeld gezahlt werden. <sup>2</sup>Voraussetzungen und Höhe des Sterbegeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

## § 19

### Zusatzversorgung

<sup>1</sup>Der AN hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Altersvorsorge-Tarifvertrages-Kommunal (ATV-K) oder des Tarifvertrages Altersversorgung (ATV) in ihrer jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup>Gleichwertige betriebliche Zusatzversorgungsregelungen (z.B. Pensionskassen) bleiben unberührt.

## § 20

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der AN einen Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente gemäß § 35 SGB VI (derzeit Vollendung des 65. Lebensjahres) hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen,
  - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
  - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, in dem festgestellt wird, dass der AN erwerbsunfähig ist.

<sup>2</sup>Im Falle von Satz 1 Buchst. d hat der AN den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Verzögert der AN schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers (Satz 1 Buchst. d) das Gutachten eines Amtsarztes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in welchem dem AN das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (2) <sup>1</sup>Im Falle der teilweisen Erwerbsunfähigkeit prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Liegt bei einem AN, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder Satz 3 die nach § 85 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor,

endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (3) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>2</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

- (4) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (5) Der Arbeitgeber und der AN sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 626 Abs. 1 und 2 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

- (6) <sup>1</sup>Nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt werden. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von mehr als 15 Jahren das Arbeitsverhältnis zum Zweck der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn der AN dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzungen für seine Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. <sup>3</sup>Die Kündigung nach Unterabsatz 2 Satz 1 ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der AN vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen und geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von 20 Jahren beruht und der AN das 55. Lebensjahr vollendet hat.

<sup>4</sup>Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

<sup>5</sup>Lehnt der AN die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst (§ 20 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b).

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

## **§ 21**

### **Ausschlussfristen**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem AG geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

## **§ 22**

### **Anwendung weiterer Tarifverträge**

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
- a) der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987,
  - b) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998.
- (2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die einschlägigen Vorschriften dieses Tarifvertrages.

## **§ 23**

### **Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst**

- (1) Besondere Bestimmungen für AN im Betriebs- und Verkehrsdienst - einschließlich Verkehrs- und Fahrmeister - (Fahrdienst) ergeben sich aus der Anlage 3.
- (2) AN in Werkstätten sind von den besonderen Regelungen für den Fahrdienst in § 9 Abs. 6, § 11 Abs. 7, § 15 Abs. 4 und von der Anlage 3 ausgenommen. Soweit sie ausnahmsweise im Fahrdienst eingesetzt werden, gelten für sie die §§ 1-9 der Anlage 3 entsprechend.

**§ 24**  
**Inkrafttreten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag mit den Anlagen 1 und 3 kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.12.2025, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können die Regelungen des § 9 Abs. 1, § 15 und § 2 der Anlage 3 zum TV-N SH mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2029 gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Absatz 2 kann die Anlage 2 zum 30.06.2026 mit einer Frist von einem Monat schriftlich gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei drohendem Verlust der Eigenwirtschaftlichkeit oder drohendem Verlust von Leistungen bei den AG bzw. in vergleichbaren Fällen gravierender Veränderungen der Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. <sup>2</sup>In diesen Fällen werden die Tarifvertragsparteien insbesondere aus ursächlichen Veränderungen der Marktsituation die notwendigen Folgerungen im Sinne einer zielgerichteten Fortschreibung dieses Tarifvertrages ableiten, damit die Hauptanliegen (Sicherung des Geschäftes und der öffentlichen Arbeitsplätze) unverändert verfolgt werden können.

Kiel, den 15.12.2006

**Anlage 1**  
**Tarifvertrag für die Nahverkehrsbetriebe Schleswig-Holstein**  
**(TV-N SH)**

Eingruppierung von Arbeitnehmern in Nahverkehrsbetrieben

**Vorbemerkungen:**

1. Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen eines Oberbegriffs einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.
  2. Soweit in den Beispielen Funktionsbezeichnungen genannt sind, ist für die Eingruppierung nicht diese Bezeichnung, sondern die entsprechende Tätigkeit maßgebend.
  3. Rückschlüsse aus der Nennung eines Beispiels auf die Wertigkeit oder Auslegung eines Oberbegriffes sind nicht zulässig.
- 

**Entgeltgruppe 1**

**1 AN mit einfachsten Tätigkeiten**

Ausschließlichkeitskatalog:

- 1.1 Tätigkeiten als Automatenauffüller
- 1.2 Tätigkeiten in der Gebäude- und / oder Fahrzeugreinigung
- 1.3 Tätigkeiten als Küchenhilfe (z.B. Spülen und Gemüseputzen)
- 1.4 Persönliche Hilfstätigkeiten (z.B. Tragen von Gepäck)

Protokollerklärungen:

- a) Von den Betriebsparteien können mit Zustimmung der bezirklichen Tarifvertragsparteien weitere Tätigkeitsmerkmale im Ausschließlichkeitskatalog festgelegt werden.
- b) Die bezirklichen Tarifvertragsparteien werden nach 5 Jahren prüfen, ob Arbeiten, die bisher durch Werkverträge an Dritte vergeben sind, wieder verstärkt durch eigenes Personal verrichtet werden.

## **Entgeltgruppe 2**

### **2 AN mit einfachen Tätigkeiten**

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

Beispiele:

- 2.1 Einfache Bürotätigkeiten (wie Führen von einfachen Listen, Mithilfe bei der Postabfertigung, Registratur, Fotokopieren)
- 2.2 Botendienste

## **Entgeltgruppe 3**

### **3 AN mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern.**

Beispiele:

- 3.1 Wagenreiniger (mit FS Klasse 2/C)
- 3.2 Pförtner
- 3.3 Telefonisten

## **Entgeltgruppe 4**

### **4.1 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern**

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

### **4.2 AN mit erfolgreich abgelegter Werkprüfung und entsprechender Tätigkeit**

### **4.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 4.1 und 4.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

Beispiele:

- 4.1.1 Fahrausweis- und Zeitkartenverkäufer
- 4.1.2 Fahrgastbetreuer
- 4.1.3 Arbeitnehmer in Kundencentern
- 4.1.4 Fahrscheinprüfer
- 4.1.5 Umsetzfahrer (auch mit Tanktätigkeit)
- 4.1.6 Kantinenverwalter
- 4.1.7 Tätigkeiten als Schreibkraft

## Entgeltgruppe 5

**5.1 AN mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten**

**5.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern**

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

**5.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 5.1 und 5.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

Beispiele:

5.1.1 Kfz-Handwerker (Kfz-Elektriker, Kfz-Schlosser, Kfz-Mechaniker, Lackierer)

5.1.2 Mobilitätsberater

5.1.3 Tätigkeiten als kaufmännische/r Sachbearbeiter/in

5.2.1 Fahrer von Omnibussen im Einmanndienst

5.2.2 Arbeitnehmer in Kundencentern mit besonderen Aufgaben (z.B. Bearbeitung erhöhter Beförderungsentgelte) (angelernte Sachbearbeiter)

5.2.3 Arbeitnehmer, die die von ihnen beim Fahrpersonal festgestellten Kassenüberschüsse oder Kassenfehlbeträge aufzuklären haben (angelernte Sachbearbeiter)

## Entgeltgruppe 6

**6.1 AN der Entgeltgruppe 5.1, die besonders hochwertige oder besonders vielseitige Tätigkeiten ausüben.**

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

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

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

**6.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 6.1 und 6.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

Beispiele:

6.1.1 Kfz-Handwerker (Kfz-Elektriker, Kfz-Schlosser, Kfz-Mechaniker, denen besonders schwierige Ausstattungs-, Instandsetzungs- oder Prüfungsarbeiten zur

selbständigen Erledigung übertragen werden, die nicht in Entgeltgruppe 5 eingereiht sind)

- 6.2.1 Sachbearbeiter als Personaldisponenten für den Fahrdienst
- 6.2.2 Verkehrsmeister (Außendienst und Betriebshofverwaltung)

## **Entgeltgruppe 7**

- 7.1 AN der Entgeltgruppe 6.1, die Tätigkeiten ausüben, die besondere Spezialkenntnisse erfordern**
- 7.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern**
- 7.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 7.1 und 7.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**
- 7.4 AN, die als Fährführer beschäftigt werden.**

Beispiele:

- 7.1.1 Kraftfahrzeughandwerker, die überwiegend mit der selbstständigen und eigenverantwortlichen Durchführung folgender hochwertiger Arbeiten an Dieselfahrzeugen beauftragt sind:
  - Überprüfung, Überholung und Einstellung von Dieselmotoren
  - Überprüfung und Überholung hydraulischer Lenkungen
  - Überprüfung und Einstellung gelenkter Achsen
  - Instandsetzung von Schaltgetrieben, automatischen Getrieben und Ausgleichsgetrieben
  - Überprüfen, Instandsetzen und Einstellen von Druckluft- und hydraulischen Bremsanlagen.
- 7.1.2 Karosseriebauer, Kraftfahrzeugschlosser, Kraftfahrzeugmechaniker und Schreiner, die selbstständig wesentliche oder schwierig herzustellende Teile (insbesondere tragende Teile oder Verstrebungen) von Omnibussen oder Sonderfahrzeugen wiederherstellen, ersetzen, spannen und richten.
- 7.1.3 Elektrohandwerker, Kfz-Elektriker, Energieelektroniker, Industrieelektroniker und Kommunikationselektroniker, die aufgrund spezieller zusätzlicher Ausbildung selbstständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs-, Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten an elektronischen Fahrzeugsteuerungsgeräten, an Sonderfahrzeugen und rechnergesteuerten Betriebsleitsystemen durchführen.
- 7.2.1 Verkehrsmeister (Funkleitstelle)
- 7.2.2 Sachbearbeiter Fahrerabrechnung (Leiter)
- 7.2.3 Sachbearbeiter, die Fahr- und Dienstpläne erstellen
- 7.2.4 Leiter Fahrdienstdisposition

### **Entgeltgruppe 7 a**

(nicht mehr besetzt<sup>3</sup>)

### **Entgeltgruppe 8**

- 8.1 AN, deren Tätigkeiten sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 7.1 herausheben**
- 8.2 AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern**
- (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach)
- 8.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 8.1 und 8.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

Beispiele:

- 8.1.1 Handwerker (mit amtlicher Prüferlaubnis), die Sicherheitsüberprüfungen durchführen.
- 8.2.1 Kfz-Meister
- 8.2.2 Fahrlehrer

### **Entgeltgruppe 9**

- 9.1 AN, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8.2 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind**
- 9.2 AN mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten**
- 9.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen den Obersätzen und Beispielen zu 9.1 und 9.2 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

Beispiele:

- 9.1 Netzwerk-Administrator
- 9.2 Betriebshofleiter

---

<sup>3</sup> Ersatzlos gestrichen ab dem 1. April 2024 durch § 3 Abs. 1 i. V. m. § 5 Satz 2 des Änd.-TV Nr. 12 vom 27.03.2024

### **Entgeltgruppe 10**

- 10.1 AN, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9.1 oder 9.2 herausheben**
- 10.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen dem Obersatz und Bei -spiel zu 10.1 entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

### **Entgeltgruppe 11**

- 11.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten**
- 11.2 AN, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10.1 herausheben**
- 11.3 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeiten nach Ziffer 11.1 bis 11.2 gleichwertig sind.**

### **Entgeltgruppe 12**

- 12.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung nach einjähriger einschlägiger Berufsausübung und entsprechenden Tätigkeiten**
- 12.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

### **Entgeltgruppe 13**

- 13.1 AN mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12.1 herausheben**
- 13.2 AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben**

### **Entgeltgruppe 14**

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

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

**Entgeltgruppe 15**

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

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

Anlage 2 (Monatsentgelttabellen) zum TV-N SH

---

**Anlage 2**

**Monatsentgelttabelle**

gültig vom 01.07.2024 bis zum 31.08.2025

<b>Entgeltstufe ►</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Entgeltgruppe ▼</b>						
<b>1</b>	2.612,00	2.612,00	2.612,00	2.612,00	2.612,00	2.612,00
<b>2</b>	2.798,30	2.835,57	2.872,83	2.910,09	2.947,35	2.984,61
<b>3</b>	2.872,84	2.910,10	2.947,37	2.984,62	3.021,88	3.059,14
<b>4</b>	2.947,38	2.992,09	3.036,78	3.081,50	3.126,21	3.170,93
<b>5</b>	3.065,39	3.115,06	3.164,75	3.214,43	3.264,12	3.313,80
<b>6</b>	3.146,11	3.208,22	3.270,32	3.332,44	3.394,54	3.456,66
<b>7</b>	3.270,31	3.342,37	3.414,41	3.486,45	3.558,50	3.630,56
<b>8</b>	3.394,52	3.492,68	3.590,86	3.689,01	3.787,19	3.885,36
<b>9</b>	3.543,58	3.683,99	3.824,38	3.964,79	4.105,18	4.245,59
<b>10</b>	3.729,90	3.882,70	4.035,51	4.188,33	4.341,63	4.497,80
<b>11</b>	3.978,31	4.143,57	4.308,82	4.477,47	4.646,34	4.815,23
<b>12</b>	4.226,74	4.406,29	4.587,87	4.769,45	4.951,03	5.132,61
<b>13</b>	4.542,06	4.736,33	4.930,59	5.124,86	5.319,12	5.513,40
<b>14</b>	4.859,40	5.066,36	5.273,34	5.480,30	5.687,28	5.894,23
<b>15</b>	5.240,23	5.459,88	5.679,53	5.899,18	6.118,83	6.338,48

Anlage 2 (Monatsentgelttabellen) zum TV-N SH

**Monatsentgelttabelle**

gültig ab 01.09.2025

<b>Entgeltstufe ►</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Entgeltgruppe ▼</b>						
<b>1</b>	2.966,66	2.966,66	2.966,66	2.966,66	2.966,66	2.966,66
<b>2</b>	3.163,21	3.202,53	3.241,84	3.281,14	3.320,45	3.359,76
<b>3</b>	3.241,85	3.281,16	3.320,48	3.359,77	3.399,08	3.438,39
<b>4</b>	3.320,49	3.367,65	3.414,80	3.461,98	3.509,15	3.556,33
<b>5</b>	3.444,99	3.497,39	3.549,81	3.602,22	3.654,65	3.707,06
<b>6</b>	3.530,15	3.595,67	3.661,19	3.726,72	3.792,24	3.857,78
<b>7</b>	3.661,18	3.737,20	3.813,20	3.889,20	3.965,22	4.041,24
<b>8</b>	3.792,22	3.895,78	3.999,36	4.102,91	4.206,49	4.310,05
<b>9</b>	3.949,48	4.097,61	4.245,72	4.393,85	4.541,96	4.690,10
<b>10</b>	4.146,04	4.307,25	4.468,46	4.629,69	4.791,42	4.956,18
<b>11</b>	4.408,12	4.582,47	4.756,81	4.934,73	5.112,89	5.291,07
<b>12</b>	4.670,21	4.859,64	5.051,20	5.242,77	5.434,34	5.625,90
<b>13</b>	5.002,87	5.207,83	5.412,77	5.617,73	5.822,67	6.027,64
<b>14</b>	5.337,67	5.556,01	5.774,37	5.992,72	6.211,08	6.429,41
<b>15</b>	5.739,44	5.971,17	6.202,90	6.434,63	6.666,37	6.898,10

**Anlage 3**  
**zum Tarifvertrag für die Nahverkehrsbetriebe Schleswig-Holstein**  
**zu § 23 – Besondere Bestimmungen für AN im Fahrdienst**  
**(TV-N SH)**

**§ 1**  
**Arbeitszeit**

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 ½ Stunden, in Ausnahmefällen 9 ½ Stunden in der Dienstschicht nicht übersteigen und soll 6 Stunden nicht unterschreiten. Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf an höchstens 30 Werktagen im Jahr auf zehn Stunden verlängert werden.

**§ 2**  
**Dienstschicht, Ruhezeit**

- (1) Die Dienstschicht umfasst die reine Arbeitszeit (einschließlich der in § 4 Abs. 1 Satz 1 genannten Zeiten), die Pausen und die Wendezeiten. Sie soll innerhalb eines Zeitraums von zwölf Stunden<sup>1)</sup> liegen. In dringenden betrieblichen Fällen kann der Zeitraum auf bis zu 14 Stunden<sup>2)</sup> ausgedehnt werden. Über die dringenden betrieblichen Fälle im Sinne von Satz 3 ist mit dem Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.
- (2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten muss mindestens zehn Stunden betragen.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2:

Bei der Bestimmung der Dienstschicht und der Ruhezeit werden die geltenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit mit berücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Die Dienstschichten können zur besseren dienstplanerischen Gestaltung auf bis zu 13 Stunden ausgedehnt werden. Satz 3 bleibt davon unberührt.

<sup>1)</sup> Ab dem 1. Januar 2025: zehn Stunden (§ 4 Ziffer 1 Buchstabe a i. V. m. § 5 Satz 3 des Änd.-TV Nr. 12 vom 27.03.2024)

<sup>2)</sup> Ab dem 1. Januar 2025: 13 Stunden (§ 4 Ziffer 1 Buchstabe b i. V. m. § 5 Satz 3 des Änd.-TV Nr. 12 vom 27.03.2024)

**§ 3**  
**Dienstteilung**

Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls soll die Dienstschicht nur einmal geteilt werden. Dabei soll jeder Teil der Dienstschicht mindestens zwei Stunden betragen. Wird eine Dienstschicht geteilt, erhält der AN eine Entschädigung von 4,50 €.

#### **§ 4**

##### **Vorbereitungs- und Abschlussdienste, Wendezeiten, Pausen**

- (1) Für den Vorbereitungs- und Abschlussdienst sowie – bei Abrechnung und Einzahlung – für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet. Ergänzende Regelungen (z.B. pauschalisierte Abgeltung) werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart.
- (2) Die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten werden in die Arbeitszeit eingerechnet, wenn sie nicht planmäßig als Pause im Sinne von Abs. 3 festgelegt sind. Soweit alle planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt zwei Stunden überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Bereitschaftsdienst. § 11 Abs. 4 TV-N SH gilt entsprechend. Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Regelungen vereinbaren.
- (3) Die nach dem Arbeitszeitgesetz zu gewährende Pause kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der durchschnittlich im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen reinen Fahrzeit (Lenkungs- oder Kurbelzeit) beträgt, soweit die Arbeitsunterbrechungen jeweils mindestens zehn Minuten betragen. Auch Arbeitsunterbrechungen, die keine planmäßige Pause im Sinne des Satz 1 sind, zählen nicht zur Lenkzeit.
- (4) Der Pausenabzug pro Dienstschicht beträgt 45 Minuten. Bei einer tatsächlich kürzeren Pausendauer entspricht der Pausenabzug dieser tatsächlichen Dauer. Ein Pausenabzug im geteilten Dienst ist nicht möglich.
- (5) Im Kraftverkehr darf der reine Dienst des Kraftfahrers am Steuer acht Stunden in der Dienstschicht nicht überschreiten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine abweichende Regelung getroffen werden.

##### Protokollerklärung zu Abs. 5:

Bei der Regelung durch Betriebsvereinbarung ist Art. 6 Abs. 1 EG-VO 561/2006 (bzw. bis April 2007 durch die heutige EG-VO 3820/85) und die Fahrpersonalverordnung zu beachten (derzeit maximal 9 Stunden).

#### **§ 5**

##### **Fernreise- und Sonderfahrten**

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

#### **§ 6**

##### **Dienstplan**

Der Dienstplan muss alle planmäßigen Dienste und freien Tage enthalten. Die ihm zugrunde liegende durchschnittliche Arbeitszeit ist im Dienstplan zu vermerken. Er ist an geeigneter Stelle auszulegen, die allen hiervon betroffenen Arbeitnehmern zugänglich sein muss.

## **§ 7 Fahrzeugverspätungen**

- (1) § 7 ist durch den 10. Änderungsstarifvertrag zum TV-N SH gestrichen worden.
- (2) Mit einer maximalen Laufzeit bis 31.12.2021 können betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit der Streichung des § 7 der Anlage 3 vereinbart werden.

## **§ 8 Arbeitsplatz**

Arbeitsplatz ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsort.

## **§ 9 Zuschlag für Lehrfahrer und -schaffner**

Lehrfahrer und -schaffner erhalten einen Zuschlag in Höhe von 12,5 v.H. eines Stundenentgelts (§ 7 Abs. 4 TV-N SH) der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe je Stunde der Lehrtätigkeit. § 11 Absatz 1 Satz 5 TV-N SH gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass jede Stunde der Lehrtätigkeit mit 12,5 v.H. dem Arbeitszeitkonto (§ 12 TV-N SH) gutgeschrieben werden kann.

Protokollerklärung:<sup>1)</sup>

§ 9 gilt entsprechend für Lehrfahrer für Schiffsführer/innen und Fährführer/innen.

<sup>1)</sup> PE gilt ab dem 1. Januar 2025 (§ 4 Ziffer 3 i. V. m. § 5 Satz 3 des Änd.-TV Nr. 12 vom 27.03.2024)
--

## **§ 10 Dienstfreier Tag**

- (1) Wird ein AN an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er das Entgelt für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit werden zum Entgelt die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt. Die Entgeltgarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem sich der AN am Arbeitsplatz zu melden hat.
- (2) Das in Abs. 1 genannte Entgelt kann auch gem. § 12 Abs. 2 TV-N SH faktorisiert werden.

## **§ 11 Fehlgeldentschädigung**

- (1) Den Fahrern im Einmanndienst wird eine Fehlgeldentschädigung von 16 € pro Monat gezahlt, soweit das Kassieren des Beförderungsentgeltes in Bargeld in diesem Monat auch zu seinen regelmäßigen Aufgaben zählt. Für jeden dienstplanmäßigen Arbeitstag, an dem der Fahrer diese Aufgabe nicht wahrnimmt, z.B. wegen Urlaub oder Krankheit, wird die Fehlgeldentschädigung um 1/30 gekürzt.
- (2) Durch Betriebsvereinbarung kann eine abweichende Regelung getroffen werden.

Protokollerklärung:

§ 11 gilt entsprechend für Bordkassierer.