

**Presseinformation vom 9. November 2020**

---

## **Tarifverhandlungen im öffentlichen Personennahverkehr auf der Zielgeraden**

*Arbeitgeber unterbreiten attraktives Angebot*

**Potsdam.** Die Gewerkschaft ver.di hat offenbar die internen Zuständigkeitsfragen gelöst. Der ver.di-Landesbezirk Berlin Berlin-Brandenburg hat den Vertretern des Kommunalen Arbeitgeberverbandes nach drei ergebnislosen Verhandlungsterminen am 3. November 2020 signalisiert, nun wieder zu sämtlichen Themen die Abschlussvollmacht zu besitzen.

„Damit ist der Weg für eine zielführende Tarifeinigung frei, die in Brandenburg den Arbeitsfrieden im Nahverkehr wiederherstellen kann“, konstatierte der Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite, **Frank Wruck**.

Die Arbeitgeber haben heute ein Angebot vorgelegt, das zunächst Tariferhöhungen in derselben Höhe enthält, wie sie für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen Ende Oktober in Potsdam vereinbart wurden.

Zusätzlich wird der Abstand zum Lohngefüge bei der BVG bis April 2023 geschlossen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Brandenburger Unternehmen zu stärken.

Daneben bieten die Arbeitgeber viele Verbesserungen u.a. beim Urlaub, bei Schichtzulagen, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine deutliche Erhöhung der Jahressonderzahlung an.

Ebenso, wie im öffentlichen Dienst, sollen die Beschäftigten der Nahverkehrsbetriebe noch in diesem Jahr eine Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro für die besonderen Belastungen in der Corona-Pandemie erhalten.

„Die Covid-19-Pandemie hat bei den Nahverkehrsunternehmen zu einem deutlichen Rückgang der Fahrgastzahlen und der Erlöse geführt. Gleichwohl sind wir bereit, den Einsatz unserer Beschäftigten zu honorieren und unsere Arbeitsplätze attraktiv zu halten. Wir sind davon überzeugt, dass wir auf der Grundlage dieses attraktiven Angebots in der vierten Verhandlungsrunde eine Einigung erzielen werden, die den Unternehmen langfristig Planungssicherheit gewährt“, beschrieb **Klaus Klapproth**, Geschäftsführer des KAV die Verhandlungssituation.

„Nach der Einigung für den öffentlichen Dienst sind die Arbeitgeber im Brandenburger ÖPNV daran interessiert, zügig zu einer Tarifeinigung zu kommen, die die engagierte Arbeit der Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehr wertschätzt. Dafür haben unsere Unternehmen mit dem vorliegenden Angebot in einem sehr schwierigen Prozess die Grenzen des Möglichen ausgelotet,“ ergänzte **Frank Wruck**.

Anlage: Tarifangebot des KAV vom 9.11.2020

*Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Brandenburg ist der Arbeitgeberverband für die Kommunen und kommunalen Unternehmen im Land Brandenburg und regelt die Arbeitsbedingungen für die kommunalen Beschäftigten. Der KAV Brandenburg schließt selbst oder im Rahmen seiner Mitgliedschaft in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifverträge. Mehr als 500 kommunale Arbeitgeber mit nahezu 80.000 Beschäftigten werden vom KAV Brandenburg vertreten.*

**Pressekontakt:** Klaus-D. Klapproth, Telefon: (0331) 747180, E-Mail: klapproth@kav-brandenburg.de

# Tarifverhandlungen zum TV-N BRB

## Angebot des KAV Brandenburg vom 9. November 2020

### Ausgangssituation

Deutschland befindet sich in der schwersten Wirtschaftskrise seit dem zweiten Weltkrieg. Die Covid-19-Pandemie hat zu einem nachhaltigen Einbruch des volkswirtschaftlichen Ergebnisses und zu hohen Steuerausfällen geführt. Zukunftsunsicherheit, Kurzarbeit und Sorge um den Arbeitsplatz bzw. dessen Verlust sind in vielen Branchen die Konsequenzen für Millionen von Arbeitnehmern.

Auch im ÖPNV hat die Krise zu einem nachhaltigen deutlichen Rückgang der Beförderungserlöse geführt. Andererseits können die ÖPNV-Unternehmen aufgrund der massiven Steuerausfälle kaum mit erhöhten Zahlungen der Aufgabenträger rechnen.

Die Weiterentwicklung des TV-N Brandenburg muss gewährleisten,

- die in Brandenburg bewährten Tarifbindung in der Fläche zu erhalten,
- die Wettbewerbsfähigkeit der Brandenburger Verkehrsunternehmen im Verflechtungsraum Berlin-Brandenburg zu verbessern,
- dem Tarifvertrag weiterhin Referenzfunktion bei Vergabeentscheidungen zukommen zu lassen,
- die zuverlässige Arbeit der Beschäftigten – gerade in Krisenzeiten wertzuschätzen und
- langfristige Planbarkeit zu sichern.

Vor diesem Hintergrund bieten die Arbeitgeber für den Zeitraum bis Ende 2023 folgende Entgelterhöhungen und Mantelverbesserungen an:

### 1. Entgelterhöhungen

Das Tabellenentgelt erhöht sich

- a) ab April 2021 linear um **1,4 %** mindestens um 50 Euro,
- b) ab November 2021 weiter auf **95 %** der entsprechenden Werte der Entgelttabelle des **TV-N Berlin** (Stand November 2020), aufgerundet auf ganze Euro-Beträge,
- c) ab April 2022 um weitere **1,8 %**,
- d) ab April 2023 weiter auf die entsprechenden Werte (**100 %**) der Entgelttabelle des **TV-N Berlin** (Stand November 2020), aufgerundet auf ganze Euro-Beträge und
- e) ab Oktober 2023 linear um weitere **1,5 %**

### 2. Mantelregelungen

#### a) Urlaub:

Ab dem 1.1.2023 erhält § 15 Abs. 3 Satz 1 TV-N BRB folgende Fassung:

*„<sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bis zu einer vollendeten Beschäftigungszeit von acht Jahren 28 Arbeitstage und ab dem neunten Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage; maßgeblich*

*für die Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr, das der Beschäftigte im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.“*

**b) Schichtzulagen:**

§ 11 Abs. 5 Satz 3 TV-N BRB wird mit Wirkung ab dem 1.1.2023 gestrichen.

**c) Nachwuchsförderung:**

<sup>1</sup>Ab 2021: Anerkennung der regulären Ausbildungszeit als Beschäftigungszeit gem. § 4 TV-N BRB. Ausbildungszeiten bei anderen Arbeitgebern können anerkannt werden.

<sup>2</sup>Die Anerkennung hat Auswirkung auf den Krankengeldzuschuss, den Urlaubsanspruch und die Kündigungsfrist.

**d) Jahressonderzahlung:**

Das bisherige Urlaubsgeld (§ 17a TV-N BRB) wird ab dem Kalenderjahr 2022 auf 5 Euro je Tag der tatsächlichen Arbeitsleistung des Vorjahres erhöht und zum variablen Bestandteil der Jahressonderzahlung (§ 17 TV-N BRB).

**e) Basis für Zeitzuschläge:**

Zeitzuschläge (§ 11 Abs. 1 TV-N BRB) werden ab Juli 2022 auf Basis des jeweiligen Stundenentgelts der zweiten Stufe (Anlage 3 zum TV-N BRB) berechnet.

**f) Stufenlaufzeit in Stufe 2**

Für Beschäftigte, die am 30. Juni 2020 in der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe waren und vorher die Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe durchlaufen haben, verkürzt sich die Stufenlaufzeit in dieser Stufe um ein Jahr.

**g) Vereinbarung von Beruf und Familie**

<sup>1</sup>Zur Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr kann Beschäftigten in begründeten Fällen zusätzlich zu gesetzlichen Befreiungstatbeständen Arbeitsbefreiung bis zu zehn Tagen im Kalenderjahr gewährt werden. <sup>2</sup>In den ersten fünf Tagen wird das individuell zustehende Tabellenentgelt in Höhe von 75 %, ab dem sechsten Tag in Höhe von 50 %, fortgezahlt.

**h) Firmenleasing**

Beschäftigte können auf Bestandteile des Entgelts zum Zweck der Entgeltumwandlung für das Leasing von Fahrrädern oder Pedelecs verzichten.

**3. Redaktionelle Anpassungen**

**a) Stufenzuordnung**

§ 5 Abs. 2 Satz 3 TV-N BRB erhält folgende Fassung:

*„<sup>3</sup>Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung bis zur Stufe 5 berücksichtigt werden.“*

**b) Kombifahrer-Zulage**

Die Protokollerklärung zur Entgeltgruppe 5 in der Anlage 1 zum TV-N BRB erhält folgende Fassung:

### **„Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 5:**

<sup>1</sup>An Fahrpersonal zur öffentlichen Personenbeförderung, das regelmäßig sowohl auf Omnibussen, als auch auf Straßenbahnen eingesetzt wird, kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung ein Zuschlag in der Regel in Höhe von 0,30 € je Fahrstunde (Lenkstunde) gezahlt werden. <sup>2</sup>Der Zuschlag nach Satz 1 kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung auch an Fahrpersonal zur Personenbeförderung der Entgeltgruppen 5 und/oder 6 für Fahrstunden mit Omnibussen, die die Regellmaße der STVZO überschreiten, gezahlt werden.“

## **4. Corona-Sonderzahlung**

<sup>1</sup>Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-N BRB fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt im Monat Dezember 2020 ausbezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. April 2020 und dem 31. August 2020 Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung bestanden hat. <sup>2</sup>Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. <sup>3</sup>Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes. <sup>4</sup>Die Corona-Sonderzahlung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

<sup>5</sup>Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt **600,00 Euro**

<sup>6</sup>Für **Auszubildende** beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung **225,00 Euro**.

<sup>7</sup>§ 7 Absatz 2 TV-N BRB gilt entsprechend. <sup>8</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.

## **5. Inkrafttreten/Laufzeit/Schlussbestimmungen**

- a) <sup>1</sup>Der TV-N BRB wird rückwirkend zum 1. Juli 2020 wieder in Kraft gesetzt und kann frühestens zum 31. Dezember 2023 gemäß § 25 Abs. 2 und 3 TV-N BRB gekündigt werden. <sup>2</sup>Bis zum Ende der Mindestlaufzeit besteht Friedenspflicht.
- b) <sup>1</sup>Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von arbeitsrechtlichen Maßregelungen (Abmahnungen, Entlassungen o.ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen, die bis einschließlich (5. November 2020), durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Arbeitskampfmaßnahmen im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat. <sup>2</sup>Satz 1 begründet keinen Rechtsanspruch auf eventuell ausgelobte Streikbruchprämien.

Potsdam, 9. November 2020