

Presseinformation

Tarifverhandlungen im kommunalen Nahverkehr Arbeitgeber legen ein attraktives Angebot vor

Schwerin, den 16. Februar 2026

Die Tarifverhandlungen in der Tarifrunde 2026 zu manteltarifvertraglichen Regelungen des Spartentarifvertrags Nahverkehrsbetriebe (TV-N Mecklenburg-Vorpommern) wurden am 16. Februar 2026 fortgesetzt.

In dieser Tarifrunde geht es um Forderungen der Gewerkschaft ver.di insbesondere zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich, um die Erhöhung der Jahressonderzahlung sowie tariflicher Zuschläge und Zulagen, um die Einführung einer Einspringprämie und um die Ausweitung der zuschlagspflichtigen Nacharbeit. Die Tabellenentgelte des TV-N M-V sind zuletzt am 1. Januar 2026 um 2,5 %, mindestens um 120 Euro, erhöht worden. Sie werden ab dem 1. Januar 2027 erneut um 2,5 %, mindestens um 120 Euro, erhöht.

Die kommunalen Nahverkehrsunternehmen unterbreiteten der Gewerkschaft in der Verhandlungsrunde am 16. Februar 2026 das als Anlage beigefügte Angebot.

„In der geltend gemachten Größenordnung sind die erhobenen Forderungen der Gewerkschaft nicht finanzierbar. Fraglos ist, dass ein gut funktionierender ÖPNV auf Beschäftigte angewiesen ist, die jeden Tag dazu beitragen, dass Menschen sicher und zuverlässig an ihr Ziel kommen. Mit dem unterbreiteten Angebot zur Jahressonderzahlung und zur neuen Einspringprämie würdigen die Arbeitgeber erneut die tagtägliche Arbeit und Leistung der Beschäftigten und erkennen auch das kurzfristige Einspringen bei nicht vorhersehbaren Personalausfällen besonders an“, sagt Carola Freier, Verbandsgeschäftsführerin des kommunalen Arbeitgeberverbandes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Themen Arbeitsplatzattraktivität und Entlastung, die hinter der Forderung zur Arbeitszeitreduzierung stehen, sind bereits zuletzt in der Mantelrunde 2024 mit derselben gewerkschaftlichen Begründung verhandelt worden. Im Ergebnis erhalten Beschäftigte für das Urlaubsjahr 2026 und in den nachfolgenden Jahren bei einer fünf-Tage-Woche Urlaub in Höhe von 30 bis zu 34 Tagen. „Eine weitere Absenkung der Produktivität im Fahrdienst, d. h. eine Reduzierung des zur Verfügung stehenden Fahrpersonals, ist mit der Aufrechterhaltung eines stabilen ÖPNV-Angebots nicht vereinbar“, so Carola Freier. „Allein eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit um 30 Minuten bedeutet jährlich je Beschäftigten ein Verlust an

Arbeitszeit in Höhe von 3,5 Arbeitstagen. Die Gewerkschaftsforderung zur 35-Stunden-Woche umfasst ein exorbitantes Volumen von 28 Arbeitstagen je Beschäftigten“, betont Carola Freier.

Die Verhandlungen werden am 9. März 2026 fortgesetzt.

Kurzinformation zu den Verhandlungen

Der Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Mecklenburg-Vorpommern) wird von 9 Nahverkehrsunternehmen angewendet. Insgesamt sind von den Verhandlungen ca. 2.800 Beschäftigte betroffen.

Aktuelle Informationen finden Sie auch unter www.kav-mv.de.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern ist Tarifpartner und vertritt die Arbeitgeberinteressen der Kommunen, Ämter, Landkreise, Sparkassen, kommunaler Unternehmen u.a.

Geschäftsstelle:

KAV MV, Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin

Telefon: 0385-3031 400, E-Mail: info@kav-mv.de



Angebot des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Februar 2026 in den Manteltarifverhandlungen 2026 zum TV-N M-V

Mit dem nachfolgenden Angebot verbinden die kommunalen Nahverkehrsunternehmen die konkrete Anerkennung und Entlastung der Beschäftigten mit der notwendigen Planbarkeit und wirtschaftlichen Verantwortung der Verkehrsunternehmen für eine nachhaltige Sicherung des kommunalen ÖPNV und seiner Arbeitsplätze in Mecklenburg-Vorpommern. Gleichzeitig werden Zukunftsthemen strukturiert eingeordnet und für eine gemeinsame Weiterentwicklung zu einem geeigneten Zeitpunkt geöffnet.

Das Angebot folgt einer klaren Struktur und orientiert sich an vier Leitgedanken:

Anerkennung – wir sehen euch.

Planbarkeit – wir regeln den Alltag fairer.

Rechtsklarheit – wir schaffen klare und nachvollziehbare Regeln.

Zukunftsthemen – wir bleiben im Gespräch.

Die nachfolgend dargestellten Regelungen enthalten jeweils Angaben zum frühestmöglichen Zeitpunkt ihres Inkrafttretens. Damit wird sowohl den erforderlichen technischen Vorbereitungen als auch den finanziellen Rahmenbedingungen Rechnung getragen.

1. Anerkennung – wir sehen euch

Jahressonderzahlung

Die Arbeitgeber verstehen die Forderung nach einer Anhebung der Jahressonderzahlung auf 100 % als zentrales Anerkennungselement für die Beschäftigten. Auf Arbeitgeberseite besteht die Bereitschaft, diese Zielgröße tariflich abzubilden.

Die Jahressonderzahlung beträgt weiterhin mindestens 85 % des maßgeblichen Monatsentgelts. Zusätzlich wird ein Budget in Höhe von bis zu 15 % der Summe der maßgeblichen Monatsentgelte aller Beschäftigten bereitgestellt. Dieses Budget wird vollständig ausgeschüttet; eine Einsparung findet nicht statt.

Die konkrete Ausgestaltung und die Verteilung des zusätzlichen Budgets erfolgen auf betrieblicher Ebene unter Beteiligung der Betriebsräte. Damit wird den unterschiedlichen betrieblichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen und eine sachgerechte Verteilung ermöglicht, etwa anhand von Anwesenheit, Leistung, Zielerreichung oder anderen betrieblich vereinbarten Kriterien.

Inkrafttreten: zum 01.01.2027 mit Wirkung für das Jahr 2027.

Zuschläge – neue Bemessungsgrundlage

Die Arbeitgeber erkennen an, dass sich die Struktur der Belegschaften im öffentlichen Personennahverkehr in den vergangenen Jahren deutlich verändert hat. Während früher Beschäftigte häufig in jungen Jahren in die Unternehmen eingetreten sind und im Laufe eines langen Erwerbslebens alle Erfahrungsstufen erreichen konnten, werden heute zunehmend auch ältere Beschäftigte eingestellt, für die ein Aufstieg in die höchsten Stufen nicht mehr realistisch ist.

Zuschläge honorieren jedoch keine Erfahrung oder Betriebszugehörigkeit, sondern besondere Belastungen und Erschwernisse, die unabhängig von der individuellen Stufenzuordnung entstehen. Vor diesem Hintergrund ist es sachgerecht, die Bemessung der Zuschläge von der persönlichen Stufe teilweise zu entkoppeln

Mit der Bemessung sämtlicher zuschlagsrelevanter Entgeltbestandteile mindestens nach Stufe 2 wird eine transparente, gerechte und leicht umsetzbare Lösung geschaffen, die gleiche Belastungen stärker gleichbehandelt. Durch die einheitliche Anwendung sowohl bei der Auszahlung in Geld als auch bei der Umwandlung in Zeit werden neue Ungleichheiten vermieden.

Zuschläge, die nach dem Tarifvertrag als Prozentsatz des auf die Arbeitsstunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts berechnet werden, werden künftig einheitlich auf Basis mindestens der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe bemessen. Dies

gilt unabhängig von der individuellen Stufenzuordnung der Beschäftigten. Die einheitliche Bemessungsgrundlage mindestens nach Stufe 2 gilt gleichermaßen für die Auszahlung der Zuschläge in Geld wie auch für deren Umwandlung in Zeit.

Inkrafttreten: zum 01.01.2027.

Fahrdienstzulage

Mit der Präzisierung der Fahrdienstzulage stellen die Arbeitgeber klar, dass diese Zulage die besondere Verantwortung und Belastung der Fahrtätigkeit in der Personenbeförderung mit Kraftomnibussen und Straßenbahnen anerkennt. Die Zulage knüpft damit nicht an organisatorische Zugehörigkeiten zum Fahrdienst, sondern an die konkret ausgeübte Tätigkeit an.

Durch eine klare Abgrenzung wird die Regelung transparent, gerecht und rechtssicher ausgestaltet. Gleichzeitig zeigen die Arbeitgeber ihre Bereitschaft, diese Anerkennung durch eine moderate Erhöhung der pauschalen Fahrdienstzulage zu stärken.

Beschäftigte, die an einem Kalendertag tatsächlich eine Fahrtätigkeit in der Personenbeförderung mit Kraftomnibussen (KOM) oder Straßenbahnen ausüben, erhalten für diesen Tag eine Fahrdienstzulage. Die Fahrdienstzulage wird unabhängig von der organisatorischen Zuordnung oder der ausgeübten Funktion gezahlt, sofern an dem betreffenden Tag eine Fahrtätigkeit in der Personenbeförderung mit KOM oder Straßenbahn ausgeübt wird.

Die Fahrdienstzulage beträgt 2,50 EUR pro Einsatztag.

Ein Anspruch auf die Fahrdienstzulage besteht nur für Tage mit tatsächlicher Fahrtätigkeit in der Personenbeförderung mit KOM oder Straßenbahn; an Tagen ohne entsprechende Fahrtätigkeit (z. B. Urlaub, Krankheit, disponierende Tätigkeiten, Rufbusfahrten mit Fahrzeugen bis 8 Fahrgastsitzplätzen oder sonstige Tätigkeiten ohne KOM-Einsatz) wird die Zulage nicht gezahlt.

Inkrafttreten: zum 01.01.2027.

2. Planbarkeit – wir regeln den Alltag fairer

Abweichungen vom Dienstplan / Einspringen

Die Verkehrsunternehmen müssen auch bei unvorhergesehenen Ereignissen – insbesondere bei kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfällen, technischen Störungen

oder Zusatzverkehren – die Bedienung sicherstellen. Dafür sind kurzfristige Abweichungen vom Dienstplan betriebsnotwendig. Gleichzeitig erkennen die Arbeitgeber an, dass kurzfristige Änderungen, die spürbar in die Freizeit eingreifen, für die Beschäftigten eine besondere Belastung darstellen.

Das Arbeitgeberangebot verfolgt daher zwei Ziele: Sicherung der betrieblichen Flexibilität und Versorgungssicherheit sowie Anerkennung echter Kurzfristigkeit ohne Systembruch.

Da die betrieblichen Ausgangslagen und Steuerungsmodelle in den Unternehmen unterschiedlich gewachsen sind, ist es nicht sachgerecht, durch eine pauschale tarifliche Regelung bestehende Systeme der Dienstplanung zu ersetzen. Deshalb bleiben betriebliche Regelungen – insbesondere zu Änderungsdiensten, SD-Diensten, Verfügurdiensten, Reserven, Rufbereitschaften und Dienstofftausch – unberührt; die nähere Ausgestaltung kann auf betrieblicher Ebene erfolgen.

Abweichungen vom Dienstplan aus unvorhergesehenen Gründen, insbesondere wegen Krankheit, Havarie (technischer Schaden), Zusatzverkehren oder aus anderen vergleichbar gewichtigen Gründen, sind kurzfristig möglich. Der Arbeitgeber ist insoweit berechtigt:

- Beschäftigten, die nach Dienstplan frei haben, mit deren Zustimmung zur Arbeit heranzuziehen,
- Beschäftigten, die zur Arbeit eingeteilt sind, einen anderen Dienst mit verändertem Beginn und Ende der Arbeitszeit zuzuordnen,
- Beschäftigten, die zur Arbeit eingeteilt sind, anzuweisen, über den eingeteilten Dienst hinaus weitere Arbeiten zu verrichten,
- Dienste nach Dienstteilen aufzubrechen und die daraus resultierende Arbeit auf andere Beschäftigte zu verteilen.

Sind Beschäftigte von Abweichungen betroffen, die weniger als 24 Stunden vor Dienstantritt bekannt gegeben wurden, und greifen diese Veränderungen mit mehr als 30 Minuten in die Freizeit der Beschäftigten ein, erhalten sie eine Pauschale von 5 EUR pro Einsatztag.

Erfolgt das Heranziehen freiwillig aus einem dienstfreien Tag heraus, gilt der Anspruch auf die Pauschale auch dann, wenn die Bekanntgabe der Abweichung weniger als 48 Stunden vor Dienstantritt erfolgt. Sollte der Arbeitnehmer aus den betrieblichen Regelungen einen Überstundenzuschlag für diesen Dienst bekommen, dann entfällt die Einspringprämie. Soweit auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen bereits Zulagen, Zuschläge oder pauschale Beträge für das Einspringen von Beschäftigten in entsprechenden Sachverhalten gezahlt werden, sind diese mit der tarifvertraglichen Einspringprämie gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG gegenstandslos.

Inkrafttreten: zum 01.07.2026.

Mindestarbeitszeit

Die Arbeitgeber erkennen an, dass sehr kurze Dienste, insbesondere wenn sie allein dem Überstundenabbau dienen, für Beschäftigte mit unverhältnismäßigen Fahrtzeiten verbunden sein können. Dieser Einwand ist nachvollziehbar.

Gleichzeitig zeigen die betrieblichen Realitäten, dass kurze Dienste in vielen Fällen bewusst und im Interesse der Beschäftigten vereinbart werden, etwa zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Pflege von Angehörigen oder im Rahmen besonderer Vereinbarungen mit Rentnerinnen und Rentnern. Das Arbeitgeberangebot stellt daher die 5-Stunden-Mindestarbeitszeit als Regelfall auf, lässt aber notwendige und sozial begründete Ausnahmen zu.

Die regelmäßige Arbeitszeit eines Dienstes im Fahrdienst mit KOM und Straßenbahnen soll mindestens 5 Stunden betragen. Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden und in Ausnahmefällen 10 Stunden in der Dienstschrift nicht übersteigen.

Eine Unterschreitung der Mindestarbeitszeit ist zulässig, wenn sie im überwiegenden Interesse der Beschäftigten liegt oder auf individuellen Schutz- oder Lebenssituationen beruht, insbesondere:

- bei individuell vereinbarter reduzierter Arbeitszeit,
- aus familiären oder persönlichen Gründen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, familiengerichtliche Vorgaben),
- bei Einsätzen auf der Basis von kurzfristiger oder geringfügiger Beschäftigung,
- bei bewusst kurz gestalteten Wochenendediensten auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten einer Betriebsstelle im Einvernehmen mit dem Betriebsrat,
- bei Eventverkehren wie z. B. Großsportereignisse / Konzerte mit hohen Zuschauerzahlen.

Ein Überstundenabbau durch sehr kurze Dienste soll nur erfolgen, wenn dies im Einzelfall im Interesse der Beschäftigten liegt; eine systematische Nutzung kurzer Dienste allein zum Zweck des Überstundenabbaus ist nicht vorgesehen.

Die nähere Ausgestaltung kann betrieblich geregelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

Inkrafttreten: zum 24.08.2026 (Beginn des neuen Schuljahres).

3. Rechtsklarheit – wir schaffen klare und nachvollziehbare Regeln

Urlaubsanspruch bei Überschreiten urlaubsrelevanter Stufen

Zur Vermeidung unterschiedlicher Auslegungen in der betrieblichen Praxis und zur einheitlichen Anwendung der Urlaubsregelungen wird klargestellt:

Erreicht ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres eine höhere urlaubsrelevante Stufe der Betriebszugehörigkeit, erhöht sich der Urlaubsanspruch für dieses Kalenderjahr zeitanteilig entsprechend § 13 Abs. 6 TV-N MV, beginnend mit dem Monat, der auf das Erreichen der jeweiligen Stufe folgt.

Inkrafttreten: zum 01.01.2026.

Betriebliche Regelungskompetenz und Öffnung für ergänzende Anreize

Die Tarifvertragsparteien erkennen an, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen, Personalstrukturen und Steuerungsinstrumente in den Verkehrsunternehmen unterschiedlich ausgestaltet sind. Vor diesem Hintergrund besteht ein berechtigtes Interesse der Betriebsparteien, ergänzende betriebliche Regelungen zur Steuerung, Motivation oder Organisation der Arbeit im tariflichen Rahmen vereinbaren zu können.

Der Tarifvertrag soll daher klarstellen, dass ergänzende betriebliche Vereinbarungen zulässig sind, soweit sie die tariflichen Regelungen nicht ersetzen, unterlaufen oder verändern, sondern diese sachgerecht ergänzen. Ziel ist es, den Betriebsparteien Rechtssicherheit zu geben und tarifwidrige Auslegungsrisiken zu vermeiden.

Die nähere Ausgestaltung solcher ergänzenden Regelungen kann betrieblich erfolgen. Tarifliche Entgeltbestandteile, Zuschläge oder sonstige verbindliche Vergütungsregelungen bleiben hiervon unberührt.

Inkrafttreten: zum 01.01.2026

Feiertagsarbeit und Feiertagsersatzruhetage

Die Arbeitgeberseite stellt fest, dass die derzeitige Ausgestaltung der Feiertagsregelungen im TV-N zu einer doppelten Kompensation derselben Belastung führt. Beschäftigte, die an einem gesetzlichen Feiertag im Fahrdienst arbeiten, erhalten derzeit sowohl einen erhöhten Feiertagszuschlag gemäß § 9 Abs. 1 Buchst. c TV-N als auch einen zusätzlichen bezahlten Feiertagsersatzruhetag nach § 11 der Anlage 3.

Diese Kumulierung von finanziellem Zuschlag und zeitlichem Ausgleich stellt aus Arbeitgebersicht einen tariflichen Systembruch dar und ist sachlich nicht erforderlich, da

beide Instrumente denselben Zweck verfolgen: den Ausgleich der besonderen Belastung durch Feiertagsarbeit.

Die Arbeitgeberseite hat daher ein berechtigtes Interesse daran, diese aus der Vergangenheit herrührende tarifliche Unschärfe künftig zu bereinigen und die Feiertagskompensation systematisch eindeutig auszugestalten. Dabei ist klar, dass bestehende Besitzstände gewahrt bleiben.

Für neu eintretende Beschäftigte soll künftig klargestellt werden, dass die Belastung durch Feiertagsarbeit entweder durch einen finanziellen Zuschlag oder durch einen zeitlichen Ausgleich abgegolten wird, nicht jedoch durch beide Instrumente gleichzeitig.

Inkrafttreten: zum 01.01.2026.

4. Zukunftsthemen – wir bleiben im Gespräch

Eingruppierungsmerkmale

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die bestehenden Eingruppierungsmerkmale angesichts veränderter Tätigkeitsprofile und betrieblicher Entwicklungen überprüft werden sollen.

Zu diesem Zweck wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit der Weiterentwicklung und gegebenenfalls Präzisierung der Eingruppierungsmerkmale befasst. Die Arbeit erfolgt ergebnisoffen und ohne Präjudiz für laufende oder künftige Tarifverhandlungen.

Wochenarbeitszeit / Laufzeit

Fragen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit entfalten erhebliche strukturelle und finanzielle Wirkungen und können aus Sicht der Arbeitgeber nur im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung und der Systematik der Eingruppierung sachgerecht verhandelt werden. Dies gilt umso mehr, als im Rahmen der Entgeltrunde 2022 bereits eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vereinbart wurde, die ab September 2024 wirksam wurde und deren volle Jahreswirkung sich erst seit dem Jahr 2025 abbildet.

Die Kündigungsmöglichkeit des Manteltarifvertrags soll daher an die Kündigungsmöglichkeit der Entgelttabelle gekoppelt werden. Eine erstmalige Kündigung ist zum 30.06.2027 möglich. Ab diesem Zeitpunkt sollen Entgelte, Wochenarbeitszeit und Eingruppierungsfragen gemeinsam verhandelt werden.