



Freistaat Bayern

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das private Omnibusgewerbe

Vom 20. Februar 2018

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absätze 1 und 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Bayern

der Lohntarifvertrag Nr. 28 für alle gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 17. Oktober 2017

– erstmals kündbar zum 31. August 2020 –

abgeschlossen zwischen dem Landesverband Bayerischer Omnibusunternehmen e. V., Georg-Brauchle-Ring 91, 80992 München, und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Bayern, Schwanthalerstraße 64, 80336 München,

mit Wirkung vom **1. April 2017** mit nachstehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für den Freistaat Bayern;

fachlich: für den Verkehr mit Kraftomnibussen der Betriebe und Betriebsabteilungen des privaten Omnibusgewerbes;

persönlich: für gewerbliche Arbeitnehmer.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten

b) Angestellte

c) Arbeitnehmer,

ca) die Arbeiten nach den §§ 260 ff. des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) verrichten,

cb) für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217, 218 ff. SGB III gewährt werden,

d) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV).

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird wie folgt eingeschränkt:

– Die Rechtsnormen des Tarifvertrags finden keine Anwendung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Lohngruppen 1, 2 Buchstabe b, 3 und 4 zuzuordnen sind.

– Die in § 3 geregelten Sonn- und Feiertagszuschläge sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

– Soweit Bestimmungen des Tarifvertrags auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Die von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen des Tarifvertrags sind in der Anlage abgedruckt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für welche der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (d. h. die Papier-, die Vervielfältigungs- bzw. Druckkosten und das Übersendungsporto) verlangen.

München, den 20. Februar 2018

Nr. I - AVE - 28 - 110/XXIII

Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Emilia Müller



**Rechtsnormen
des Lohntarifvertrags Nr. 28
für alle gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern
vom 17. Oktober 2017**

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Lohntarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für den Freistaat Bayern;
- b) fachlich: für den Verkehr mit Kraftomnibussen der Betriebe und Betriebsabteilungen des privaten Omnibusgewerbes;
- c) persönlich: für gewerbliche Arbeitnehmer.

Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Arbeitnehmer.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten
- b) Angestellte
- c) Arbeitnehmer,
 - ca) die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - cb) für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217, 218 ff. SGB III gewährt werden,
- d) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV.

§ 2

Lohngruppen und Monatsgrundlöhne

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Lohnabrechnung ist gemäß § 6 Arbeitszeitregelung, § 7 Lohnbestimmungen und § 3 Zuschläge des Lohntarifvertrags zu erstellen.
2. a) Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird der Monatsgrundlohn für 167 Stunden, zuzüglich anfallender Zeitzuschläge gemäß § 3 des Lohntarifvertrags bezahlt.
b) Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweils ausgewiesenen Stundenlohn zuzüglich anfallender Zeitzuschläge gemäß § 3 des Lohntarifvertrags.
3. Die Eingruppierung in die jeweilige Lohngruppe richtet sich nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit. Weder ein bestimmter Ausbildungsgang noch ein erzielter Abschluss für sich allein begründen einen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Lohngruppe.

II. Lohngruppen und Monatsgrundlöhne

(Die Lohngruppen 1, 2 b, 3 und 4 wurden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

- a) 1. April 2017 bis 31. Oktober 2017

| | Monatsgrundlohn Euro | Grundstundenlohn Euro |
|---|-------------------------|--------------------------|
| Lohngruppe 2 Omnibusfahrer | | |
| aa) neu eingestellt, in den ersten 12 Monaten | 1 946,25 | 11,65 |
| ab) im 2. und 3. Beschäftigungsjahr | 2 115,59 | 12,67 |
| ac) ab dem 4. Beschäftigungsjahr | 2 141,11 | 12,82 |

- b) 1. November 2017 bis 31. Oktober 2018

| | Monatsgrundlohn Euro | Grundstundenlohn Euro |
|--|-------------------------|--------------------------|
| Lohngruppe 2 Omnibusfahrer (mit erfasst sind Facharbeiter im Fahrdienst) | | |
| aa) neu eingestellt, in den ersten 12 Monaten | 2 059,25 | 12,33 |
| ab) im 2. und 3. Beschäftigungsjahr | 2 187,40 | 13,10 |
| ac) ab dem 4. Beschäftigungsjahr | 2 221,11 | 13,30 |



c) 1. November 2018 bis 31. Oktober 2019

| | Monatsgrundlohn Euro | Grundstundenlohn Euro |
|--|-------------------------|--------------------------|
| Lohngruppe 2 Omnibusfahrer (mit erfasst sind Facharbeiter im Fahrdienst) | | |
| aa) neu eingestellt, in den ersten 12 Monaten | 2 106,25 | 12,61 |
| ab) im 2. und 3. Beschäftigungsjahr | 2 237,40 | 13,40 |
| ac) ab dem 4. Beschäftigungsjahr | 2 281,11 | 13,66 |

d) 1. November 2019 bis 31. August 2020

| | Monatsgrundlohn Euro | Grundstundenlohn Euro |
|--|-------------------------|--------------------------|
| Lohngruppe 2 Omnibusfahrer (mit erfasst sind Facharbeiter im Fahrdienst) | | |
| aa) neu eingestellt, in den ersten 12 Monaten | 2 139,25 | 12,81 |
| ab) im 2. und 3. Beschäftigungsjahr | 2 274,14 | 13,62 |
| ac) ab dem 4. Beschäftigungsjahr | 2 338,11 | 14,00 |

§ 3

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit

1. Omnibusfahrer erhalten je Einsatzstunde, wenn die Voraussetzungen gemäß Buchstabe a oder Buchstabe b erfüllt sind, einen Schichtzuschlag zu ihrem tariflichen Stundenlohn. Ab dem **1. November 2017** beträgt der Schichtzuschlag 0,95 Euro pro Stunde.

Schichtarbeit liegt vor:

- wenn im Fahrdienst oder im Werkstättenbereich mindestens zwei Arbeitsschichten notwendig werden und sich mindestens zwei Arbeitnehmer gemäß Dienstplan abwechselnd in aufeinanderfolgenden Schichten ablösen (Wechselschicht);
- wenn ein Arbeitnehmer nach einem täglichen Dienstplan arbeitet, der eine Teilung der Arbeitszeit vorsieht (zwei Teildienste), handelt es sich um einen geteilten Dienst. Bei Teilung der Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Ende des ersten Teils und Wiederbeginn des zweiten Teiles als Freizeit, sofern die Unterbrechung am Wohnort des Arbeitnehmers oder am Betriebssitz erfolgt und mehr als zwei Stunden dauert und der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Eine Teilung der täglichen Arbeitszeiten ist nur einmal am Tage möglich.
- Bei erheblichem Arbeitsanfall kann im Werkstättenbereich Schichtarbeit eingeführt werden. Der Nachtzuschlag bei Schichtdienst im Werkstättenbereich ist 20 % vom tariflichen Grundstundenlohn der jeweiligen Lohngruppe und fällt für die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr an.
- Der Zuschlag nach Nummer 1 wird neben anderen Zuschlägen bezahlt. Weitergehende Regelungen als in Nummer 1 aufgeführt, können über Firmentarifverträge abgeschlossen werden, wobei die Höhe von je 10 % nicht überschritten werden darf.

* Die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

2. Die in § 3 Nummer 3 geregelten Zeitzuschläge sind an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag zum tariflichen Grundstundenlohn bezahlt.
- Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge kommt jeweils nur einer, der höchste zur Anwendung; es sei denn, es ist für einzelne Zuschläge ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

Mehrarbeit

- Für Mehrarbeit ist ein Zuschlag von 20 % zum tariflichen Grundstundenlohn zu zahlen.
- Mehrarbeit ist jede Arbeitsleistung, die über eine monatliche Arbeitszeit von 172 Stunden hinausgeht. Sie muss vom Arbeitgeber oder seinem bevollmächtigten Vertreter angeordnet oder genehmigt werden.
- Teilzeitbeschäftigte, die vorübergehend über ihre schriftliche vereinbarte monatliche Mindestarbeitszeit hinaus zusätzliche Arbeitsstunden leisten und dadurch eventuell die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen, sind nicht als Vollzeitbeschäftigte anzusehen. Sie sind weiterhin der Kategorie der Teilzeitbeschäftigten zuzuordnen. Mehrarbeitszuschlag ist nur für die Arbeitsleistung zu zahlen, die über die monatliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Höhe von 172 Stunden hinausgeht (Nummer 2).



4. Mehrarbeitsstunden können durch ganztägige Freizeitgewährung ausgeglichen werden, und zwar:
- für das Fahrpersonal im Linienverkehr, für die ein durchlaufender Dienstplan aufgestellt ist, in einem Zeitraum bis zu einem Quartal;
 - für das Fahrpersonal im Gelegenheitsverkehr bis zum 31. März des Folgejahres;
 - für alle übrigen gewerblichen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nach Anfallen, wobei der jeweilige monatlich anfallende Mehrarbeitszuschlag mit der laufenden Lohnzahlung zu vergüten ist.
5. Mehrarbeitsstunden, für die innerhalb der vorstehend festgelegten Fristen keine Freizeit gewährt wurde, sind nach Ablauf dieser Fristen zu bezahlen.

Nachtarbeit

Für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr ist ein Nachzuschlag in Höhe von 25 % zum tariflichen Grundstundenlohn zu bezahlen. Ein abweichender Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitszeitgesetzes festgelegt werden.

Sonntagsarbeit

(wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

Feiertagsarbeit

(wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

3. Zeitzuschläge:

(Die Lohngruppen 1, 2 Buchstabe b, 3 und 4 wurden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

(Die Sonn- und Feiertagszuschläge wurden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

- a) Die Zeitzuschläge betragen vom **1. April 2017** bis **31. Oktober 2017** in Euro:

| | Mehrarbeit | Nachtarbeit |
|------------------|------------|-------------|
| | 20 % | 25 % |
| Lohngruppe 2 aa) | 2,33 | 2,91 |
| Lohngruppe 2 ab) | 2,53 | 3,17 |
| Lohngruppe 2 ac) | 2,56 | 3,21 |

- b) Die Zeitzuschläge betragen vom **1. November 2017** bis **31. Oktober 2018** in Euro:

| | Mehrarbeit | Nachtarbeit |
|-----------------|------------|-------------|
| | 20 % | 25 % |
| Lohngruppe 2 aa | 2,47 | 3,08 |
| Lohngruppe 2 ab | 2,62 | 3,27 |
| Lohngruppe 2 ac | 2,66 | 3,33 |

- c) Die Zeitzuschläge betragen vom **1. November 2018** bis **31. Oktober 2019** in Euro:

| | Mehrarbeit | Nachtarbeit |
|-----------------|------------|-------------|
| | 20 % | 25 % |
| Lohngruppe 2 aa | 2,52 | 3,15 |
| Lohngruppe 2 ab | 2,68 | 3,35 |
| Lohngruppe 2 ac | 2,73 | 3,42 |

- d) Die Zeitzuschläge betragen vom **1. November 2019** bis **31. August 2020** in Euro:

| | Mehrarbeit | Nachtarbeit |
|-----------------|------------|-------------|
| | 20 % | 25 % |
| Lohngruppe 2 aa | 2,56 | 3,20 |
| Lohngruppe 2 ab | 2,72 | 3,41 |
| Lohngruppe 2 ac | 2,80 | 3,50 |



§ 4

Reisekosten (Dienstreisen) und Trennungsentschädigung

Die Arbeitnehmer erhalten bei Dienstreisen im Gelegenheitsverkehr den Lohnsteuer-Richtlinien angepasste Verpflegungsmehraufwendungen. Reisekosten und Trennungsentschädigung werden unter folgenden Voraussetzungen erstattet:

1. Bei Auswärtsfahrten im Gelegenheitsverkehr erhält der Arbeitnehmer für die erhöhten Aufwendungen die im Lohn-tarifvertrag festgelegten Reisekostensätze entsprechend den festgelegten Abwesenheitszeiten. Die Übernachtungskosten werden neben dem Reisekostentagesatz gegen Vorlage der Rechnung vom Arbeitgeber vergütet.
2. Es werden je Kalendertag vergütet:
bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden und am Abreise- und Rückkunftstag bei mehrtägigen Fahrten 12 Euro
bei einer Abwesenheit von 24 Stunden 24 Euro
3. Arbeitnehmer, die zu Dienstleistungen vom Sitz des Betriebs vorübergehend nach einem anderen Ort im Bundesgebiet abgeordnet werden, erhalten für die erhöhten Aufwendungen, höchstens 3 Monate lang, eine Trennungsentschädigung für jeden Kalendertag.
Die Trennungsentschädigung beträgt pro Kalendertag 24 Euro.
4. Eine Tätigkeit, die nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen.
5. Fallen höhere Kosten für die Verpflegung an, so werden die Mehrkosten (Differenz zwischen dem tariflichen Reisekostensatz gemäß Nummer 1 und Rechnungsbetrag für Verpflegung) vom Arbeitgeber erstattet.
6. Anfallende Übernachtungskosten werden nur gegen Vorlage des Belegs bis zur jeweils zulässigen Steuerhöchstgrenze vergütet, es sei denn, vom Arbeitgeber wird eine geeignete Unterkunft zur Verfügung gestellt.
7. Entstehen dem Arbeitnehmer aufgrund einer vertraglichen Regelung nur zum Teil oder überhaupt keine Auslagen (Vollpension), so sind für die unentgeltlich gewährte Verpflegung von den Tagesspesensätzen folgende Prozente abzuziehen:
für das Frühstück um 20 %
für das Mittagessen um 40 %
für das Abendessen um 40 %.

§ 5

Sonderzuwendung

1. Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Sonderzuwendung. Diese Sonderzuwendung ist je zur Hälfte mit der Juni- bzw. Novemberlohnzahlung auszubezahlen.
(Die Lohngruppen 1, 2 b, 3 und 4 wurden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

Die Sonderzuwendung beträgt bis **31. Oktober 2017** in

Lohngruppe 2 aa bis 2 ac

- | | |
|--|---------------|
| – nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten | 400,00 Euro |
| – nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren | 700,00 Euro |
| – nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 6 Jahren | 1 000,00 Euro |

Die Sonderzuwendung beträgt ab **1. November 2017** in

Lohngruppe 2 aa bis 2 ac

- | | |
|--|---------------|
| – nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten | 500,00 Euro |
| – nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren | 800,00 Euro |
| – nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 6 Jahren | 1 100,00 Euro |

2. Maßgebend für die Höhe der Sonderzuwendung ist die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit bei Beginn eines Kalenderjahres.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzuwendung anteilig im Verhältnis der im Arbeitsvertrag vereinbarten Monatsstunden zur tariflichen Monatsarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. (Sonderzuwendung eines Vollzeitbeschäftigten: 167 Stunden x monatliche vereinbarte Stundenzahl des Teilzeitbeschäftigten.)
4. Während eines Kalenderjahres und bis zum 31. März des Folgejahres ausscheidende Arbeitnehmer haben nur Anspruch auf die Sonderzuwendung; bei Ausscheiden im ersten Halbjahr auf 1/6 der Sonderzuwendung für jeden vollen Monat der Beschäftigung im ersten Halbjahr. Das gilt nicht bei einer vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden be-



trieblichen Kündigung. In diesem Fall haben die Arbeitnehmer auf so viele Zwölftel Anspruch, als sie volle Kalendermonate beschäftigt sind, es sei denn, der Arbeitnehmer hat dem Betrieb nicht mindestens sechs Monate angehört.

Wird das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs aufgelöst, so besteht kein Anspruch auf diese Sonderzuwendung.

5. Bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Arbeitnehmer wegen lang andauernder Erkrankung in einem Jahr weniger als vier Wochen tätig gewesen ist, entfällt die Sonderzuwendung.
6. Arbeitnehmer mit längeren Abwesenheitszeiten haben nur Anspruch auf je 1/12 der Sonderzuwendung für jeden vollen Monat, in dem Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung während des Erholungsurlaubs besteht.
7. Bei Arbeitsunfähigkeit kann die Sonderzuwendung gekürzt werden. Eine Kürzung der Sonderzuwendung um bis zu ein Fünftel (0,2) des Arbeitsentgelts (ohne Spesen und Einmalzahlungen), das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, ist gemäß § 4 Buchstabe a des Entgeltfortzahlungsgesetzes bei mehr als fünf Tagen der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit pro Kalenderjahr zulässig. Der Abzug ist auf 15 Tage im Kalenderjahr begrenzt. Das heißt, die ersten fünf Krankheitstage pro Kalenderjahr sind abzugsunschädlich. Ab dem sechsten Krankheitstag ist der oben genannte Abzug möglich.

§ 6

Arbeitszeitregelung

I. Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt wöchentlich durchschnittlich 38,5 Stunden bzw. monatlich 167 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb eines Monats auf die einzelnen Tage und Wochen ungleichmäßig verteilt werden, wobei nach Möglichkeit die Fünf-Tage-Woche sichergestellt werden soll.
Im Monat Februar verteilt die Betriebsleitung die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer. Kann trotzdem nachweislich nicht die Arbeitszeit von 167 Stunden erreicht werden, gilt die effektive Arbeitszeit.
2. Für das Fahrpersonal gelten die einschlägigen Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006, der Fahrpersonalverordnung, des Fahrpersonalgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. Für die übrigen Arbeitnehmer gelten die einschlägigen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nach dem Arbeitszeitgesetz auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Kalenderjahres die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden im Durchschnitt nicht überschreitet.
4. Die werktägliche Arbeitszeit kann über zehn Stunden verlängert werden gemäß den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (§ 7 des Arbeitszeitgesetzes).
5. Der Beginn und das Ende der regelmäßigen Arbeitszeiten und Pausen sowie der Dienst- und Einsatzplan für das Fahrpersonal sind in betriebsüblicher Weise rechtzeitig bekannt zu geben.
6. Folgende Zeiten sind als Arbeitszeit zu werten (und voll zu bezahlen):
 - a) die Zeiten der Vor- und Abschlussarbeiten sowie die Herstellung der Verkehrs- und Betriebssicherheit (Diese Zeiten betragen pauschal arbeitstäglich 15 Minuten; es sei denn, es wird in einer tariflichen Zusatzvereinbarung etwas anderes bestimmt. Gibt es in einem Betrieb andere organisatorische Erfordernisse, so kann durch Betriebsvereinbarung etwas anderes vereinbart werden.)
 - b) die Lenkzeit
 - c) die Zeit des Be- und Entladens
 - d) die Selbstausbübung oder Mithilfe von/bei Reparatur-, Wartungs- oder Pflegearbeiten
 - e) der Fahrscheinverkauf, die Fahrscheinkontrolle und Fahrscheinabrechnung.
7. Bei einer Mehrfahrerbesetzung (Artikel 8 VO (EG) Nr. 561/2006) ist die Zeit des Beifahrers entsprechend § 21 a Arbeitszeitgesetz nicht als Arbeitszeit zu bewerten und ist daher mit 60 % des Grundstundenlohns zu vergüten. Diese Regelung gilt erst, wenn mindestens 6,5 Stunden zum vollen Grundstundenlohn angefallen sind. Andere Zuschläge fallen bei der Berechnung nicht an.
8. An Reisetagen zum oder vom Einsatzort, an denen neben An- und Abreisezeiten (gemäß Artikel 9 Nr. 3 VO (EG) Nr. 561/2006) keine weiteren Fahrteinsätze erfolgen, sind 6,5 Stunden gutzuschreiben. Andere Zuschläge fallen bei der Berechnung nicht an.
9. Gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten (tägliche und wöchentliche Ruhezeiten) sind nicht zu vergüten.

II. Schichtarbeit

Die Einteilung des Arbeitnehmers zur Schichtarbeit ist zulässig. Sie kann so vorgenommen werden, dass sie erst am darauffolgenden Kalendertag endet (z. B. Spät- und Nachtschicht). In diesem Fall darf die höchstzulässige arbeits-tägliche Schichtzeit nicht überschritten werden.



III. Pausen

1. Pausen sind unbezahlte Arbeitsunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.
2. Die unbezahlten Pausen dürfen zusammen in einem Tagesdienst
bis zu 8 Stunden maximal 45 Minuten
über 8 Stunden maximal 1 Stunde
ab 10 Stunden maximal 1 ½ Stunden
ab 12 Stunden maximal 2 Stunden
betragen.
3. Bei geteilten Arbeitsdiensten gemäß § 3 Nummer 1 Buchstabe b darf nur bei dem größeren Teildienst die gesetzlich vorgeschriebene Pause abgezogen werden, wenn dieser mehr als 4 ½ Stunden dauert.

IV. Warte-, Steh- und Wendezeiten

1. Linienverkehr
 - a) Alle anfallenden Warte-, Steh- und Wendezeiten bis zu zwei Stunden zusammenhängend gelten abzüglich der unbezahlten Pausen gemäß Abschnitt III Nummer 2 als Arbeitsbereitschaft und sind voll zu bezahlen.
Dies gilt auch bei geteilten Arbeitsdiensten gemäß § 3 Nummer 1 Buchstabe b (zwei Teildienste).
 - b) Zusammenhängende Warte-, Steh- und Wendezeiten außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers bzw. außerhalb des Betriebssitzes von längerer Dauer als zwei Stunden werden von der dritten Stunde an mit 50 % des tariflichen Stundenlohns und etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.
Eine Reduzierung auf 50 % des tariflichen Stundenlohns ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.
 - c) Zusammenhängende Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Teildiensten am Wohnort des Arbeitnehmers bzw. am Betriebssitz von längerer Dauer als zwei Stunden, gelten als Freizeit und werden von der ersten Stunde an nicht bezahlt.
2. Gelegenheitsverkehr
 - a) Alle anfallenden Warte-, Steh- und Wendezeiten bis zu drei Stunden zusammenhängend gelten abzüglich der unbezahlten Pausen gemäß Abschnitt III Nummer 2 als Arbeitsbereitschaft und sind voll zu bezahlen.
 - b) Zusammenhängende Warte-, Steh- und Wendezeiten von längerer Dauer als drei Stunden werden von der vierten Stunde an mit 50 % des tariflichen Stundenlohns und etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.
Die Reduzierung auf 50 % des tariflichen Stundenlohns ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

V. Fahrten von mehrtägiger Dauer im Gelegenheitsverkehr

Ganztägige Liegezeiten (00.00 Uhr bis 24.00 Uhr) außerhalb des Standortes des Fahrzeuges gelten nicht als Arbeitszeit bzw. Arbeitsbereitschaft und werden wie folgt geregelt:

Der Arbeitnehmer erhält für jeden Liegetag, der nicht Wochenruhezeit im Sinne der VO (EG) 561/2006 ist, 6,5 Stunden (7,7 Stunden bei Umrechnung auf die Fünf-Tage-Woche) gutgeschrieben.

Dies gilt auch bei drei- und mehrtägigen Fahrten, bei denen sich durchschnittlich täglich kürzere Arbeitszeiten als 6,5 (7,7 Stunden bei Umrechnung auf die Fünf-Tage-Woche) Stunden ergeben.

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Auswärtsfahrt mit Übernachtung eingeteilt, und ergeben sich daraus an den beiden Tagen verminderte Arbeitszeiten, so müssen mindestens für einen Tag 6,5 (7,7 Stunden bei der Fünf-Tage-Woche) Stunden vergütet werden, wenn es sich nicht um einen durchgehenden Tagesdienst handelt.

VI. Fahrtunterbrechungen, Lenk- und Ruhezeiten

1. Die Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten richten sich nach der Fahrpersonalverordnung, deren Durchführungsverordnung und nach den EG-Bestimmungen bzw. dem AETR (Europäisches Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals), immer in der jeweils gültigen Fassung. Eine tabellarische Übersicht der aktuell geltenden Vorschriften ist im Anhang dargestellt.
2. Im Linienverkehr bis 50 km Linienlänge mit durchschnittlichem Haltestellenabstand von mehr als 3 km, ist dem Arbeitnehmer nach 4 ½ Stunden ununterbrochener Lenkzeit eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Diese Pause kann auch auf zweimal 20 Minuten oder dreimal 15 Minuten festgelegt werden, wobei die zusammenhängende Lenkzeit nicht mehr als 4 ½ Stunden betragen darf.
Im Linienverkehr bis 50 km mit durchschnittlichem Haltestellenabstand von nicht mehr als 3 km, können Warte-, Steh- und Wendezeiten bei Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten als Pause gerechnet werden, wobei diese Pausen voll zu bezahlen sind.
3. Ruhezeiten nach den EG-Sozialvorschriften sind einzuhalten und können auch außerhalb des Wohnortes verbracht werden.



§ 7

Lohnbestimmungen

1. Die Entlohnung erfolgt bargeldlos jeweils zum Monatsende nach den im Tarifvertrag vereinbarten Mindestsätzen. Auszahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung ist spätestens am 25. des laufenden Monats anzuweisen.
2. Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird der Monatsgrundlohn für derzeit 167 Stunden bezahlt. Der tarifliche Stundenlohn einer Lohngruppe errechnet sich aus 1/167 des tariflichen Monatsgrundlohns.
3. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit sowie die Zuschläge und Zulagen eines Abrechnungsmonats werden jeweils mit dem Monatsgrundlohn des darauffolgenden Monats bezahlt. Abweichend von Nummer 1 kann die Entlohnung auch erst zum 15. des Folgemonats erfolgen, wobei dann die anfallenden Zuschläge (außer Mehrarbeit) bereits in vollem Umfang mit abzurechnen sind.
4. Eine Pauschalierung des Lohns ist unzulässig.
5. Festangestellte, ständig beschäftigte Arbeitnehmer, mit denen eine geringere als die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (z. Zt. 167 Stunden) vereinbart ist, sind Teilzeitbeschäftigte. Sie erhalten alle tariflichen Leistungen anteilig, entsprechend der vereinbarten, bzw. tatsächlich geleisteten Arbeit.
6. Mit der Lohnzahlung erhält der Arbeitnehmer eine Abrechnung. Diese muss den Bruttoverdienst, aufgegliedert nach Grundlohn und Zulagen, die gesetzlichen Abzüge und den Nettolohn enthalten. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen längeren Ausgleichszeitraum vereinbart, ist dem Arbeitnehmer mit der Abrechnung der Stand des Arbeitszeitkontos schriftlich mitzuteilen.
7. Die Arbeitnehmer haben sich sofort nach jeder Lohnzahlung von der Richtigkeit zu überzeugen und Abweichungen unverzüglich, jedoch bis spätestens innerhalb der in § 8 aufgeführten Frist, zu melden.
8. Regelung zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, auf zukünftige tarifliche Entgeltbestandteile im Wege der Entgeltumwandlung zu verzichten und diese stattdessen für zusätzliche Altersvorsorgeleistungen im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und des Altersvermögensgesetzes einzusetzen.

§ 8

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, aus Lohnansprüchen und aus Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurden.
2. Ansprüche von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer erlöschen beiderseits einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind. Bei Tarifansprüchen beträgt die Frist zwei Monate.
3. Lehnt die andere Arbeitsvertragspartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.
4. Für die Verjährung von Ansprüchen auf den Mindestlohn gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9

Rechtsstand

1. Die im Vorgriff auf diese neu vereinbarten Tariflöhne gezahlten Erhöhungen können in Anrechnung gebracht werden, wenn sie nicht länger als drei Monate vor Kündigung bzw. vor Auslaufen dieses Lohntarifvertrags gewährt wurden.
2. Die Bestimmungen dieses Lohntarifvertrags sind Mindestregelungen und unabdingbar. Werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einzelarbeitsverträge abgeschlossen, so dürfen die Normen dieses Einzelarbeitsvertrags die tarifvertraglichen Regelungen nicht unterschreiten.

§ 10

Haftungsbegrenzung

Für die Arbeitnehmerhaftung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Bei selbstverschuldeten Verkehrsunfällen unter gefahrgeneigter Tätigkeit während des Einsatzes auf einem Kraftfahrzeug des Arbeitgebers haftet der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber nach folgender Regel:

1. Bei leichter Fahrlässigkeit ist der Arbeitnehmer von jeglicher Haftung frei.
2. Bei mehr als zweimaliger Schadensverursachung innerhalb eines Jahres durch mittlere Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer bis 50 % des entstandenen Schadens, höchstens jedoch bis zum Betrag von 1 022 Euro.



3. Bei grober Fahrlässigkeit bleibt die Haftung unbeschränkt. Eine Inanspruchnahme durch betriebliche Regelung kann jedoch nur bis zur Hälfte der Selbstbeteiligung der Vollkaskoversicherung, zuzüglich des Prämien Schadens für zwei Jahre, höchstens bis zum Betrag von 2 045 Euro erfolgen.

Weitergehende Forderungen bedürfen einer gerichtlichen Entscheidung.

4. Bei Vorsatz hat der Arbeitnehmer den vollen Schaden zu ersetzen.

Gerichtlich anerkannte Regressansprüche einer Versicherungsgesellschaft werden von dieser Regelung nicht berührt.
