WBO

Verband Baden-Württembergischer
Omnibusunternehmen e.V.

Manteltarifvertrag

Gültig ab 01. Januar 2022

Manteltarifvertrag

Gültig ab 01. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich ... 1
§ 2 Arbeitsvertrag ... 2
§ 3 Arbeitszeit ... 2
§ 4 Arbeitszeitkonto ... 3
§ 5 Begriffsbestimmungen im Gelegenheitsverkehr ... 4
§ 6 Arbeitsschicht und Arbeitszeit ... 5
§ 7 Kurzarbeit ... 5
§ 8 Grundsätze der Entlohnung ... 6
§ 9 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags-und Feiertagsarbeit ... 7
§ 10 Lohnzuschläge ... 8
§ 11 Tarifgruppen ... 9
§ 12 Lohnzahlungen bei Arbeitsverhinderung ... 10
Erklärung zu § 12.1. ... 11
Erklärung zu § 12.1.a ... 11
§ 13 Lohnzahlung ... 13
§ 14 Reisespesen ... 13
§ 15 Besondere Regelungen für das Fahrpersonal ... 14
§ 16 Urlaubsanspruch ... 16
§ 17 Urlaubsdauer ... 17
§ 18 Urlaubsvergütung ... 18
§ 19 Jahressonderzahlung ... 18
§ 20 Kündigungsfristen ... 19
§ 21 Dienst- und Schutzkleidung ... 21
§ 22 Ausschlussfristen ... 21
§ 23 Besitzstand ... 22
§ 24 Inkrafttreten und Kündigung ... 22

Zwischen dem

WBO
Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V., Böblingen

und

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

wird folgender

Manteltarifvertrag

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1. räumlich:
für das Land Baden-Württemberg

1.2. fachlich:
für alle Betriebe und Betriebsabteilungen des Verkehrsgewerbes, die gewerbsmäßig

- Personenbeförderung mit Kraftomnibussen,
- Linienverkehr, freigestellten Verkehr*, Linienbedarfsverkehr* und gebündelten Bedarfsverkehr mit Personenkraftwagen,

betreiben und tarifgebundenes Mitglied des WBO sind.

1.3. persönlich:
für alle Arbeitnehmer in den genannten Betrieben und Betriebsabteilungen, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind. Geringfügig Beschäftigte sind ausgenommen, mit Ausnahme der Regelungen im § 11 zur Eingruppierung beim Entgelt.

---

* sofern Vergabe nach dem Inkrafttreten des Manteltarifvertrages in der aktuellen Fassung (01/2022) eingeleitet worden ist.

§ 2
Arbeitsvertrag

2.1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Das gilt auch für sämtliche Nebenabreden.

2.2. Er enthält den Einstellungstermin, die Art der Tätigkeit, die Höhe und die Zusammensetzung des Lohnes sowie die sonstigen üblichen Arbeitsbedingungen im Sinne des Nachweisgesetzes vom 20. Juli 1995.

2.3. Der Arbeitnehmer erhält ein Exemplar des Arbeitsvertrages.

§ 3
Arbeitszeit

3.1. **Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt**
in der Woche 39 Stunden
im Monat 169 Stunden.

3.2. Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig oder in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über zehn Stunden verlängert werden.

3.3. Für Pförtner, Wächter und andere Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich verlängert werden.

3.4. Die Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen, Pausen und Ruhezeiten im Linienverkehr bis 50 km nach §§ 42, 43 PBefG sowie im Verkehr nach der Freistellungsverordnung ergeben sich aus § 1 der Fahrpersonalverordnung vom 27.Juni 2005.

3.5. Im Linienverkehr über 50 km sowie im grenzüberschreitenden Linienverkehr und Gelegenheitsverkehr sind bezüglich Tagesruhezeit, Wochenruhezeit, Lenkzeiten und Pausen die in VO EG 561/2006 und gegebenenfalls im AETR festgelegten Zeiten maßgebend.

3.6. Arbeitszeiten im Gelegenheitsverkehr sind:

- Lenkzeiten (Dienst am Steuer)
- Arbeitsbereitschaft und Wartezeiten bis zu 3 Stunden je Arbeitsschicht
- Wartungsarbeiten
- Reparatur- und Werkstattarbeiten
- Liegetag, der nicht Ruhetag im Sinne der wöchentlichen Ruhezeit nach VO EG 561/2006 ist.

§ 4
Arbeitszeitkonto

4.1. In allen Betrieben mit Betriebsrat kann per Betriebsvereinbarung ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet werden.
In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Arbeitszeitkonto per Einzelvereinbarung als Zusatz zum Arbeitsvertrag mit einem maximalen Zeitsaldo eingeführt werden:

- bei Fahrern im Linienverkehr +/- 100 Stunden
- bei Fahrern in gemischten Verkehren +/- 175 Stunden
- bei Fahrern im Gelegenheitsverkehr +/- 300 Stunden

Das Arbeitszeitkonto dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigten Zugriff auf das Konto. Der Abbau erfolgt entsprechend den betrieblichen Urlaubsregelungen.

Wird für einen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, wird während dessen Laufzeit auf betriebsbedingte Kündigungen wegen saisonbedingten Auftragsschwankungen verzichtet.

4.2. Die Vereinbarung stellt den Rahmen dar. Von diesem Rahmen kann zugunsten des Arbeitnehmers nach unten abgewichen werden.

4.3. **Aufbau:**
Dem Arbeitszeitkonto können pro Monat maximal zwischen der tariflichen Arbeitszeit (169 Stunden) und 210 Stunden 15 Stunden, sowie alle Stunden welche über 210 Stunden hinaus gearbeitet werden, gutgeschrieben werden.

Beispiel:	Geleistete Arbeitszeit	Kontoauffüllung
	169	0
	180	11
	190	15
	211	16 (15 + 1)
	247	52 (15 + 37)

4.4. Abbau:
Solange das Arbeitszeitkonto einen positiven Saldo aufweist, wird pro auszugleichendem Tag der Tages-Stunden-Durchschnitt des vorangegangenen Jahres zugrunde gelegt. Pro Kalenderwoche können maximal bis zu 5 Tage angerechnet werden. Wenn das Konto einen negativen Saldo aufweist, wird pro auszugleichendem Tag die tarifliche Regelarbeitszeit zugrunde gelegt.

Das Konto muss innerhalb von 12 Monaten mindestens einmal auf Null gestellt werden.

Sofern das Konto nicht auf Null gestellt werden konnte, werden die auf dem Konto enthaltenen Arbeitsstunden abgegolten und mit Überstundenzuschlägen ausbezahlt.

§ 5
Begriffsbestimmungen im Gelegenheitsverkehr

5.1. Arbeitsbereitschaft
Als Arbeitsbereitschaft gelten die Zeiten, während denen der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann.

5.2. Wartezeit
Wartezeit ist die Zeit, die während der Arbeitsschicht anfällt, wenn der Arbeitnehmer von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist und über seine Zeit frei verfügen kann.

5.3. Liegetag
Liegetag ist eine Wartezeit von 24 Stunden, die während einer Fahrt im Gelegenheitsverkehr anfällt.

5.4. Pausen
Pausen sind Zeiten, in denen der Arbeitnehmer von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist.

Innerhalb einer Arbeitsschicht müssen eine oder mehrere Ruhepausen liegen. Sie sind den Erfordernissen des Betriebes entsprechend einzulegen. In einer Arbeitsschicht

- bis zu 9 Stunden sind Pausen von insgesamt mindestens ½ Stunde,
- über 9 Stunden sind Pausen von insgesamt mindestens 1 Stunde,
- über 12 Stunden sind Pausen von insgesamt mindestens 2 Stunden

einzulegen.

5.5. Ruhezeit
Ruhezeit ist jeder ununterbrochene Zeitraum von mindestens einer Stunde, in dem der Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann.

§ 6
Arbeitsschicht und Arbeitszeit

6.1. Schichtzeit ist der Zeitraum zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende einschließlich Arbeitsbereitschaftszeiten, Wartezeiten im Gelegenheitsverkehr und Pausen.

6.2. Teilschichten sind möglich.
Die Zeit zwischen den Teilschichten gilt als Freizeit, sofern die Unterbrechung mehr als 2 Stunden dauert und der Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Mehr als zwei Mal geteilte Schichten pro Tag bedürfen einer Betriebsvereinbarung. Die Schichtzeit errechnet sich aus der Summe der Teilschichtzeiten.

6.3. Verteilung der Arbeitszeit
Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Wochentage sowie die Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, der Arbeitsschicht und der Ruhepausen erfolgt in Betrieben mit Betriebsrat entsprechend den betrieblichen Erfordernissen im Benehmen mit dem Betriebsrat und unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen.

6.4. Die im Fahr-, Werkstatt- und Betriebsdienst Beschäftigten sind verpflichtet, gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 7
Kurzarbeit

7.1. Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge mit einer Ankündigungsfrist von 6 Werktagen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat von der Geschäftsleitung eingeführt werden.

7.2. Bei einer Arbeitseinschränkung, die infolge behördlicher Maßnahmen oder höherer Gewalt notwendig wird, entfällt die Ankündigungsfrist.

7.3. Kündigt ein Arbeitnehmer vor Beginn der verkürzten Arbeitszeit, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf Beschäftigung und Lohn im seitherigen Umfang.

§ 8
Grundsätze der Entlohnung

8.1. Bezahlt wird nur tatsächlich geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

8.2. Mit 100 % des Stundenlohnes werden vergütet:

- Lenkzeiten (Dienst am Steuer)
- Arbeitsunterbrechungen, die unter den gesetzlichen Normen liegen,
- Pausen im ÖPNV, sofern und in dem Umfang wie der Anteil bei über

  19 % - ab 01.01.2022,
  17 % - ab 01.01.2023,
  16 % - ab 01.01.2024,
  15 % - ab 01.01.2025,
  13 % - ab 01.01.2026
  der Schichtzeit liegt*.

  Bei geteilten Diensten: Bezahlung von 100 % Schichtzeit beim kleineren Dienstteil, beim größeren Dienstteil greift obige Prozentstaffel.
- Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten im Gelegenheitsverkehr bis zur Dauer von 3 Stunden je Arbeitsschicht,
- Wartungsarbeiten,
- Vor-, Abschluss- und Pflegearbeiten,
- Reparatur- und Werkstattarbeiten,
- Schaffnerdienst,
- sonstige Arbeiten.

Bei Diensten bis 3,5 h Länge (Kurzdienste) erfolgt kein Pausenabzug.

8.3. Mit 50 % des Stundenlohnes werden vergütet:

Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten im Gelegenheitsverkehr, die 3 Stunden je Arbeitsschicht überschreiten.

---

* **zu 8.2:** Betriebsvereinbarungen Pause, die für die Beschäftigten günstiger sind als die nun eingeführte tarifvertragliche Stufenregelung, dürfen während der Laufzeit des Tarifvertrages (mind. bis 31.12.2026) nicht gekündigt werden.

8.4. Bei Teilschichteinteilung nach § 6.2. wird für den Vollzeitbeschäftigten die Bezahlung der Regelarbeitszeit nach § 3.1. vereinbart. Mindestens sind 39 Stunden in der Woche zu bezahlen.

8.5. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen wird mindestens die vereinbarte Zeit vergütet.

8.6. Liegetage, die nicht wöchentliche Ruhezeit im Sinne der VO EG 561/2006 sind, werden mit 7,8 Lohnstunden bezahlt.

§ 9
Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

9.1. **Mehrarbeit** [1]
Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer mehr als ihre regelmäßige Arbeitszeit im Monat arbeiten.

9.2. Bei Nichtinanspruchnahme des Arbeitszeitkontos soll Mehrarbeit möglichst innerhalb des Folgemonats durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden. Für das Fahrpersonal im Linienverkehr, für das ein durchlaufender Dienstplan aufgestellt ist, in einem Zeitraum von 8 Wochen; in Absprache mit dem Betriebsrat auch innerhalb eines längeren Zeitraumes.

Mehrarbeit kann durch halbe oder ganze Tage ausgeglichen werden.
Unabhängig vom Freizeitausgleich ist der Mehrarbeitszuschlag mit den laufenden Lohnzahlungen zu vergüten.

Mehrarbeitsstunden, die noch durch Freizeit ausgeglichen werden müssen, sind in der jeweiligen Lohnabrechnung auszuweisen.

Mehrarbeitsstunden, für die innerhalb der vorstehend festgelegten Fristen Freizeit nicht gewährt wurde, sind nach Ablauf dieser Fristen zu bezahlen.

9.3. **Nachtarbeit**
Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die zwischen 21.00 Uhr und 5.00 Uhr geleistete Arbeit, ausgenommen planmäßige Wächtertätigkeit.

---

[1] **Protokollnotiz zu § 9.1:** Bei der Ermittlung der Mehrarbeit werden neben den tatsächlich geleisteten Stunden eventuelle Krankheits- und Urlaubsstunden mit der täglichen Regelarbeitszeit (derzeit 7,8 Stunden bei Vollzeit) berücksichtigt.
Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf Beispielsrechnungen, die auf den Geschäftsstellen hinterlegt und bei der Beratung herangezogen werden.

9.4. Sonntagsarbeit
Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit ist die geleistete Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

Ausgenommen ist die planmäßige Wächtertätigkeit.

9.5. Feiertagsarbeit
Zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Wochenfeiertagen geleistete Arbeit.
Zuschlagspflicht besteht für den 1. Mai und den 1. Weihnachtsfeiertag auch dann, wenn diese beiden Tage auf einen Sonntag fallen.

§ 10
Lohnzuschläge

10.1. Folgende Zuschläge werden bezahlt:

- für Mehrarbeit 25 %
- für Nachtarbeit 23 %
- für Sonntagsarbeit 30 %
- für Feiertagsarbeit 100 %

10.2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge entsprechend § 9 ist nur ein, gegebenenfalls der höhere Zuschlag, zu zahlen; Zuschläge für Mehr- und Nachtarbeit sowie Sonntags- und Nachtarbeit sind jedoch nebeneinander zu zahlen. Der Berechnung der Zuschläge ist der Gesamtstundenlohn zugrunde zu legen.

10.3. Für jede Teilschicht im Linien-, Berufs- und Schülerverkehr wird ein Zuschlag von 15 % des tariflichen Ecklohns (100%) einer Stunde vereinbart.

§ 11
Tarifgruppen

11.1* Für die Feststellung der Grundlöhne gelten folgende Tarifgruppen:

1. Berufskraftfahrer **1.1 Mit Facharbeiterbrief** nach mindestens 2½ -jähriger abgeschlossener Berufsausbildung gemäß Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung (BKV) vom 19.04.2001 zum Berufskraftfahrer Bus, **1.2 Omnibusfahrer,** die mindestens zehn Jahre im Bundesgebiet hauptberuflich als Omnibusfahrer tätig waren, **1.3 Omnibusfahrer**, die mindestens zehn Jahre außerhalb der Bundesrepublik hauptberuflich als Omnibusfahrer tätig waren und über vergleichbare fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, **1.4 Fachkraft** im Fahrbetrieb mit Facharbeiterbrief nach mindestens 2 ½ -jähriger abgeschlossener Berufsausbildung.	105,8%
2. Omnibusfahrer KOM (Ecklohn)	100%
3. Fahrer KOM mit Fahrerlaubnis Klasse D1	90%
4. Fahrer Pkw	80%
5. Begleitpersonen (ohne Fahrtätigkeit)	75%
6. Spezialhandwerker	120%
7. Kfz-Handwerker	110%
8. Beschäftigte ohne Ausbildung oder mit fachfremder Ausbildung die überwiegend in der Werkstatt in einem Kfz-Handwerk tätig sind	93%
nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	100%
nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	110%
9. Sonstige Arbeiter	93%
10. Reinigungskraft	80%

* **Erläuterung zu § 11.1:** Die Eingruppierung erfolgt beim Fahrpersonal nach Anstellungsvertrag und Führerscheinklasse. Wer also z.B. als Omnibusfahrer KOM eingestellt ist und einen Busführerschein (Fahrerlaubnis (FE) Klasse D) innehat, hat Anspruch auf den Ecklohn (§ 11.3), unabhängig davon welches Fahrzeug gefahren wird. § 11.2 sowie die Regelungen zur Hochstufung zum Berufskraftfahrer bleiben davon unberührt.

11.2. Berufsanfänger werden im ersten Beschäftigungsjahr mit 90 %, im zweiten Beschäftigungsjahr mit 95 % und ab dem dritten Beschäftigungsjahr mit 100 % des Lohnes der jeweiligen Tarifgruppe gem. § 11.1 vergütet. Dies gilt nur bei Lohngruppen ab Ecklohn 100%.

11.3. Der Ecklohn ist der Grundlohn der Tarifgruppe Omnibusfahrer (100%).

11.4. Die Grundlöhne werden von den Tarifvertragsparteien in besonderen Lohntarifverträgen festgelegt. Die Grundlöhne für die Tarifgruppen errechnen sich nach den in §§ 11.1 und 11.2 festgelegten Prozentsätzen zu den Tarifgruppen. Die errechneten Endbeträge werden auf volle Cent auf- bzw. abgerundet.

§ 12
Lohnzahlungen bei Arbeitsverhinderung

12.1. a) In Betrieben mit Lohnabrechnung auf Stundenbasis erfolgt die Berechnung des Entgelts bei Krankheit entsprechend folgender Formel:

tatsächlich geleistete Arbeitsstunden im letzten Kalenderjahr x tariflicher Stundenlohn = Betrag 1

Summe der gezahlten Zuschläge für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit im letzten Kalenderjahr = Betrag 2

(Summe Betrag 1 und Betrag 2)
geteilt durch 221
= € pro Tag

b) In Betrieben mit pauschalierter Lohnabrechnung erfolgt die Berechnung des Entgelts bei Krankheit entsprechend folgender Formel:

Bruttojahresverdienst des vorausgegangenen Kalenderjahres
. /. Urlaubsgeld
. /. Jahressonderzahlung
. /. Überstundenzuschläge
. /. Spesen
. /. übertarifliche Zulagen
= Betrag 1

Betrag 1 geteilt durch 260 = € pro Tag

Protokollnotiz zu § 12: Bei der Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im letzten Kalenderjahr (Betrag 1) bleiben alle in das Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden außer Betracht.

c) Für Arbeitnehmer, die noch kein ganzes Jahr im Betrieb sind, wird bei der Entgeltberechnung anstelle auf die Jahressumme auf die Summe der bis zu diesem Zeitpunkt abgerechneten Monate zurückgegriffen. Die sich daraus ergebende Summe wird pro abgerechneten Monat durch 22 geteilt.

Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden in den abgerechneten Kalendermonaten x tariflicher Stundenlohn = Betrag 1

Summe der gezahlten Zuschläge für Sonntags-, Nachts- und Feiertagsarbeit in den abgerechneten Monaten = Betrag 2

(Summe Betrag 1 und Betrag 2)
geteilt durch (22 x Zahl der abgerechneten Monate)
= € pro Tag

---

oder

Bruttoverdienst der abgerechneten Monate des laufenden Kalenderjahres
. /. Urlaubsgeld
. /. Jahressonderzahlung
. /. Überstundenzuschläge
. /. Spesen
. /. übertarifliche Zulagen
= Betrag 1

Betrag 1 geteilt durch (22 x Zahl der abgerechneten Monate)
= € pro Tag

d) Das sich aus diesen Berechnungen ergebene Entgelt wird pro Arbeitsunfähigkeitstag (5-Tage-Woche) bezahlt.

Die Entgeltfortzahlung erfolgt für höchstens 6 Wochen.

Erklärung zu § 12.1.:

a) Zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zählen auch Krankheitszeiten. Der Krankheitstag bei Vollzeitbeschäftigung wird mit der tariflichen Arbeitszeit, derzeit 7,8 Stunden, bewertet. Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Bewertung anteilig.

b) Zum Bruttojahresverdienst des vorausgegangenen Kalenderjahres zählen auch Lohnersatzleistungen bei Krankheit.

c) Für die Arbeitnehmer, die über ein ganzes Kalenderjahr krank waren, wird das Entgelt entsprechend § 12.1.c berechnet.

Erklärung zu § 12.1. a): Der Berechnung wird der zum Abrechnungszeitpunkt geltende Stundenlohn zugrunde gelegt.

12.2. Ungeachtet des Grundsatzes, dass der Lohn nur für geleistete Arbeit bezahlt wird, wird in den folgenden Fällen der notwendig werdende Ausfall von Arbeitszeit bezahlt:

a)	bei Eheschließung, auch der eigenen Kinder	1 Tag
b)	bei Niederkunft der Ehefrau / Lebenspartnerin	1 Tag
c)	beim Tod des Ehegatten / Lebenspartners	2 Tage
d)	beim Tod des eigenen Kindes	2 Tage
e)	beim Tod eines Elternteiles	1 Tag

f) beim vom Arbeitnehmer nicht veranlasster und nicht verschuldeter Vorladung zu einer Behörde oder bei Bekleidung eines öffentlichen Ehrenamtes, jedoch nur soweit die betreffende Stelle einen Verdienstausfall nicht zahlt bis zu 8 Std., jedoch nur bis höchstens 5 Tage im Jahr.

g) bei Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und bei Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien.
Eine bezahlte Freistellung bei Teilnahme an Tagungen der ver.di Bundesfachgruppe Busse und Bahnen bzw. des ver.di Landesfachbereichs Verkehr von max. 2 Tagen insgesamt im Jahr wird gewährt, sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen.
Eine unbezahlte Freistellung für von ver.di veranstalteten Tagungen auf Bezirksebene wird gewährt, sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

h) bei Betriebsunfällen, die nicht auf grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz beruhen, als Zuschuss zum Krankengeld der Unterschiedsbetrag zwischen diesem und 100% des durchschnittlichen Nettolohnes des vorangegangenen abgerechneten Monats für nachfolgende Dauer:

- bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bis zu 2 Monate,
- bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als neun Jahren bis zu 3 Monate.

12.3. Die Arbeit darf nur mit vorheriger Erlaubnis des Arbeitsgebers versäumt werden. Kann diese Erlaubnis nach den Umständen vorher nicht eingeholt werden, so muss der Arbeitgeber ohne schuldhaftes Zögern über den Grund des Fernbleibens unterrichtet werden.

12.4. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist dem Arbeitgeber unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern bekanntzugeben. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber binnen drei Werktagen vorzulegen.

§ 13
Lohnzahlung

13.1. Die Entlohnung erfolgt grundsätzlich im Stundenlohn. Die Höhe wird im Lohntarifvertrag geregelt. In den Wochen- oder Monatslohn kann ein Durchschnittsbetrag (Pauschale) für anfallende Mehrarbeitsstunden einbezogen sein. Die Pauschale muss den tariflichen Mindestbestimmungen entsprechen.

13.2. Die Lohnabrechnung erfolgt zum 10. des Folgemonats, sofern nicht im Betrieb oder im Einzelfall ein anderer Abrechnungsmodus vereinbart wurde.

13.3. Die Lohnabrechnung muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen ersichtlich sein:

a) Höhe des Stundenlohnes

b) Anzahl der mit der Lohnabrechnung vergüteten Stunden

c) Anzahl der Mehrarbeitsstunden

d) Sämtliche Zuschläge und Zulagen getrennt nach ihrer Art

e) Summe der Abzüge getrennt nach ihrer Art

§ 14
Reisespesen

14.1. Mit Spesen wird der Mehraufwand für Verpflegung und evtl. Übernachtung unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Vorschriften wie folgt abgegolten. Bei der Zurverfügungstellung unentgeltlicher Verpflegungsleistungen kommen die aktuellen Sachbezugswerte in Anrechnung.

a) Im Gelegenheitsverkehr (Inland) gelten die gesetzlichen Spesensätze.

b) Die Spesensätze bei Auslandsfahrten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

c) Als Reisetag ist jeweils der einzelne Kalendertag anzusehen. Dauert die Abwesenheit länger als einen Kalendertag, so sind ab der 8. Stunde des neuen Kalendertages Spesen nach den vorstehenden Sätzen zu zahlen.

d) Notwendige Übernachtungskosten in nachgewiesener Höhe werden vom Arbeitgeber vergütet.

14.2. Für Arbeitnehmer, die im Linien-, Schüler- und Berufsverkehr eingesetzt sind, bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die jährlich angefallenen Arbeitstage unter Berücksichtigung der einzelnen Schichtlängen nach den gültigen Steuerrichtlinien.

14.3. Im Linien-, Schüler-, Berufsverkehr werden für jede Übernachtung, sofern der Fahrer am Standort des Fahrzeuges nicht ansässig ist und ihm eine Rückkehr an seinen Wohnsitz nicht zugemutet werden kann oder ihm eine Übernachtungsgelegenheit durch den Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt wird, € 10,23 bezahlt oder es wird auf der Basis der Rechnungsbelege unter Abzug der Haushaltsersparnis abgerechnet.

§ 15
Besondere Regelungen für das Fahrpersonal

15.1. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet und hat dafür Sorge zu tragen, dass seine Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung rechtzeitig beantragt und verlängert wird.

15.2. Die Kosten und Gebühren für die Verlängerung des Ausweises für Omnibusfahrer einschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Für die erste Wiederholungsprüfung übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Gebühren.

Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber die Kosten für jeweils eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß BKrFQG eines Arbeitnehmers mit Beschäftigung im Fahrdienst pro Kalenderjahr. Aushilfskräfte sind hiervon ausgenommen. Die Auswahl des Angebots und des Schulungsinhalts sowie die Art der Durchführung obliegen dem Arbeitgeber. Die Teilnahme ist für den Omnibusfahrer freiwillig; eine Entgeltfortzahlung erfolgt für die Dauer der Schulungsmaßnahme nicht. Sofern der Arbeitnehmer an der Teilnahme verhindert ist (Krankheit, Urlaub), trägt der Arbeitgeber dafür Sorge, dass ein Alternativtermin angeboten wird. Weitergehend ist er nicht verpflichtet, Angebote zu machen bzw. Kosten zu tragen.

15.3. Für die Durchführung der Untersuchungen erhält der Fahrer ohne Begutachtung zur Leistungsfähigkeit gem. Anlage 5 Nr. 2 FeV bis maximal 3 Stunden, mit Begutachtung zur Leistungsfähigkeit gem. Anlage 5 Nr. 2 FeV bis maximal 5 Stunden vergütet.

15.4. Der Arbeitnehmer mit Beschäftigung im Fahrdienst erhält jährlich einen Betrag in Höhe von 100 € brutto als Qualifizierungszuschuss (Lohnersatz), sofern er zur Fahrerweiterbildung gemäß BKrFQG verpflichtet ist. Dieser Betrag ist spätestens am 15. Dezember auszuzahlen. Ausgenommen hiervon sind Aushilfskräfte.

15.5. Die Schadenshaftung des Fahrpersonals ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

15.6. Das Fahrpersonal hat Anspruch auf einen jährlichen Zuschuss für eine Berufshaftpflichtversicherung oder eine Versicherung / Unterstützungseinrichtung mit ähnlicher Zielsetzung. Die Höhe des Zuschusses beträgt bis zu 25 Euro auf Nachweis pro Kalenderjahr, zahlbar für Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis im Dezember eines jeden Kalenderjahres.

15.7. Der Arbeitnehmer mit Beschäftigung im Fahrdienst erhält eine Leistungspauschale nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

Der Anspruch auf die Leistungspauschale setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag in einem sozialversicherungspflichtigen, ungekündigten Beschäftigungsverhältnis steht.

Die Leistungspauschale wird zum 1. Februar fällig, erstmals zum 1. Februar 2023 für das Jahr 2022.

Der Betrachtungszeitraum liegt auf dem vorausgegangenen Kalenderjahr.

Die Leistungspauschale beträgt ab 2023:
200 € brutto pro Kalenderjahr
(Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte entsprechend weniger).

In Abzug gebracht werden wie folgt:

- Krankheitstage bzw. Tage, für die der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung hat, mit 1/219* pro Tag, ab dem 6. Tag im Betrachtungszeitraum. Sofern diese Fehltage mehr als 30 Tage im Betrachtungszeitraum betragen, entfällt der Anspruch ganz. Ausgenommen sind Fehltage in Folge von unverschuldeten Arbeitsunfällen.
- Berechtigte, schriftliche Beschwerden mit 10/219* pro Beschwerde.
- Selbstverschuldete Unfälle mit 20/219* pro Unfall.

Auf die Leistungspauschale können alle betrieblichen Leistungszulagen angerechnet werden.

---

* **Pauschaler Satz:** durchschnittlich jährliche Arbeitstage 249 (5-Tage-Woche) verringert um 30 Tage Urlaub = 219 Tage bei Vollzeitkräften. Bei Teilzeitkräften entsprechend angepasst.

Protokollnotiz zu § 15: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Regelungen über ein Mankogeld (Kassenfehlbetragsentschädigung) Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind.

§ 16
Urlaubsanspruch

16.1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

16.2. Der Urlaub dient der Erholung. Er ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

16.3. Wartezeit
Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem sechsmonatigen ununterbrochenen Arbeitsverhältnis im Betrieb. Diese Wartezeit ist auch bei einem Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen, es sei denn, dass die Unterbrechung weniger als 12 Monate beträgt.

16.4 Teilurlaub
Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer,

- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
- Bei berechtigter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, wird der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende Urlaubsanspruch für das laufende Jahr verwirkt.
- Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.
- Bei Festlegung der Urlaubszeit ist auf die Wünsche des Arbeitsnehmers und auf die Bedürfnisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen.

§ 17
Urlaubsdauer

17.1. Der Urlaub beträgt 30 Werktage.

17.2. Für Berufsanfänger gilt folgende Urlaubsstaffelung:

- während dem ersten Beschäftigungsjahr 26 Werktage
- während dem zweiten Beschäftigungsjahr 28 Werktage
- ab Beginn des dritten Beschäftigungsjahres 30 Werktage

17.3. Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt die gesetzliche Regelung.

17.4. Als Werktage = Urlaubstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag. Lohnzahlungspflichtige Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

17.5. Bei Festlegung der Urlaubsdauer gilt als Stichtag für Betriebszugehörigkeit der 1. Juli des Urlaubsjahres.

17.6. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so ist diese Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber unter Beifügung eines ärztlichen Zeugnisses (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) anzuzeigen. Nachgewiesene Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig war, dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
Ein durch Versorgungsbehörden oder Sozialversicherungsträger gewährter Kuraufenthalt findet auf den Erholungsurlaub keine Anrechnung.

17.7. Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren. Nach dem 31. März des folgenden Jahres ist der Urlaub verfallen, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen eine spätere Urlaubsgewährung nach dem 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres. Im Falle der Übertragung auf den Zeitraum nach dem 31. März des folgenden Kalenderjahres ist dies schriftlich zu vereinbaren.

§ 18
Urlaubsvergütung

18.1. Das Urlaubsentgelt wird nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst analog § 12 berechnet und bezahlt.

18.2. Neben der Urlaubsvergütung wird einmal pro Jahr ein Urlaubsgeld in Höhe von € 645,-- gewährt.

18.3. Das Urlaubsgeld wird am 1. Juli zur Zahlung fällig.
Abweichende Regelungen des Auszahlungszeitpunktes können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer haben einen entsprechenden Teilanspruch.

18.4. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er diesem Verbot zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld.

§ 19
Jahressonderzahlung

19.1. Der Arbeitnehmer erhält eine Jahressonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

19.2. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis steht.

19.3. Die Jahressonderzahlung beträgt ab

2011	€ 916	2017	€ 1.400
2013	€ 1.116	2018	€ 1.460
2014	€ 1.216	2019	€ 1.520
2015	€ 1.316	2020	€ 1.600

Stichtag für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 15. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

Protokollnotiz zu § 18: Bei der Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im letzten Kalenderjahr (Betrag 1) bleiben alle in das Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden außer Betracht.

19.4. Arbeitnehmer, die am 15. Dezember des Eintrittsjahres dem Betrieb mindestens 6 Monate angehörten, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung. Sie beträgt für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel der Jahressonderzahlung, die bei mindestens einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zu gewähren ist.

19.5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tatsächlichen Wochenarbeitszeit (§ 3.1.) bemisst.

19.6. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer nicht für mindestens 14 Kalendertage Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung hat. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge eines Betriebsunfalles gilt dies mit der Einschränkung, dass die Minderung der Jahressonderzahlung nur insoweit erfolgen darf, als die Arbeitsunfähigkeit eine Dauer von 6 Monaten übersteigt.

19.7. Die Jahressonderzahlung ist spätestens am 15. Dezember auszuzahlen.

19.8. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen, wie z.B. Weihnachtsgratifikation, Jahresabschlussvergütung, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsgehalt und ähnliche Leistungen angerechnet werden.

19.9. Die Jahressonderzahlung ist zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Jahres endet; Beträge bis € 102,26 bleiben beim Arbeitnehmer.

19.10. Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitentgelts abhängig sind, außer Ansatz. Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 20
Kündigungsfristen

20.1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen.

20.2. Für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt beidseitig innerhalb der ersten 4 Beschäftigungswochen die Frist von einer Woche.

20.3. Während der Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

20.4. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

20.5. Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber beträgt

a) nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit
zum Monatsende.....1 Monat

b) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit
zum Monatsende.....2 Monate

c) nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit
zum Monatsende.....3 Monate

d) nach 10-jähriger Betriebzugehörigkeit
zum Monatsende.....4 Monate

e) nach 12-jähriger Betriebszugehörigkeit
zum Monatsende.....5 Monate

f) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit
zum Monatsende.....6 Monate

20.6. Für außerordentliche Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

20.7. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente erwirbt. Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer ein Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers zugeht, der die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. voller Erwerbsminderung beinhaltet.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich vom Zugang des Rentenbescheids zu unterrichten.

Darüber hinaus tritt Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einvernehmliche Aufhebung oder Kündigung ein.

§ 21
Dienst- und Schutzkleidung

21.1. Dienstkleidung
Durch Betriebsvereinbarung wird der Kreis der zum Tragen von Dienstkleidung Berechtigten bzw. Verpflichteten sowie das vom Arbeitgeber zu ersetzende Kleidergeld bestimmt.

21.2. Schutzkleidung
Für die Verrichtung besonders schmutziger Arbeiten stellt der Arbeitgeber unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung. Die Schutzkleiderregelung wird durch Betriebsvereinbarung vorgenommen. Die Schutzkleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 22
Ausschlussfristen

22.1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag bzw. der Überweisungsbetrag mit der Lohnabrechnung nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.

22.2. Alle Ansprüche aus dem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag sind binnen drei Monaten nach ihrer Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls spätestens binnen drei Monaten nach Arbeitsvertragsende, in Textform geltend zu machen.

Nach Ablauf der angeführten Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen, es sei denn, dass sie dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten gegenüber vorher schriftlich oder im Beisein von Zeugen erfolglos geltend gemacht worden sind.

Der Ausschluss nach Absatz 2 gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliches Verhalten, für Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz und für andere gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

§ 23
Besitzstand

Durch Betriebsvereinbarungen bestehende günstigere Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 24
Inkrafttreten und Kündigung*

24.1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab 01.01.2022 in Kraft.

24.2. Der Manteltarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit dreimonatiger Frist ganz oder teilweise zum Schluss eines Vierteljahres, erstmals zum 31. Dezember 2026 gekündigt werden.

24.3. Jede Tarifvertragspartei verpflichtet sich, mit der Kündigung Abänderungsanträge einzureichen bzw. unverzüglich nachzureichen. Die Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Tarifvertrags werden so frühzeitig aufgenommen, dass mit Ablauf des alten der neue Vertrag wirksam werden kann.

24.4. Für den Fall, dass der Rat der Europäischen Gemeinschaft oder der deutsche Gesetz- und Verordnungsgeber zwingende Bestimmungen für das Fahrpersonal erlassen, die sich auf diesen Tarifvertrag unmittelbar auswirken, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unabhängig von der Laufzeit des Vertrages, Verhandlungen über die einschlägigen Fragen aufzunehmen.

---

* **Protokollnotiz betriebliche Altersvorsorge:** Die Tarifvertragsparteien nehmen im Jahr 2023 die Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung auf. Ein erster Termin wird für den Monat Februar 2023 vereinbart. Diese Erklärung ersetzt die Protokollnotiz vom 16. Dezember 2016 zum Thema betriebliche Altersversorgung.

Böblingen, den 23.11.2021

(Klaus Sedelmeier, Vorsitzender)

WBO – Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V. Böblingen

(Martin Gross, Landesbezirksleiter)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

(Horst Windeisen, Verhandlungsführer)

WBO – Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V. Böblingen

(Hanna Binder, Stellv. Landesbezirksleiterin)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

WBO

Verband Baden-Württembergischer
Omnibusunternehmen e.V.

Dornierstraße 3
71034 Böblingen

Telefon: 07031 / 623 - 01
Telefax: 07031 / 623 - 116

E-Mail: info@wbo.de
Internet: www.wbo.de