

Zwischen

**dem Arbeitgeberverband Baden-Württemberg, Stuttgart**

für den

**WBO Verband Baden-Württ. Omnibusunternehmer e.V.,  
Böblingen**

einerseits

und der

**ver.di - Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart**

andererseits

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 privaten Verkehrsgewerbes, die gewerbsmäßig Personenbeförderung durch Kraftomnibusse oder Linienverkehr mit Personenkraftwagen betreiben und Mitglied des oben stehenden Verbandes sind.

#### **1.3. persönlich:**

für alle Arbeitnehmer in den genannten Betrieben und Betriebsabteilungen, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind.

§ 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 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.

### 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 Arbeitnehmers und auf die Bedürfnisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen.

## § 17

### Urlaubsdauer

17.1. Der Urlaub beträgt 30 Werktage.

Für diejenigen Arbeitnehmer, die aufgrund der alten Zusatzurlaubsregelung für mehrjährige Betriebszugehörigkeit schon bisher einen höheren Urlaubsanspruch hatten, bleibt dieser höhere Anspruch so lange erhalten, bis er von der neuen Urlaubsregelung erreicht wird (Besitzstandswahrung).

17.2. Für Berufsanfänger gilt folgende Urlaubsstaffelung:

während der ersten beiden Beschäftigungsjahre	26 Werktage
während der folgenden beiden Beschäftigungsjahre	28 Werktage
ab Beginn des fünften 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 und Lebensalter jeweils 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 1.7. 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.

Protokollnotiz siehe Fußnote <sup>2</sup>

## § 19 Jahressonderzahlung

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

---

<sup>2</sup> Protokollnotiz zu §18  
(Entgeltfortzahlung bei Krankheit):

Bei der Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im letzten Kalenderjahr (Betrag 1) bleiben alle in das Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden außer Betracht. Die Betriebszugehörigkeitszulage (soziale Komponente) nach § 5 des Lohntarifvertrages vom 17. Juni 1998 wird bei der Entgeltfortzahlung mit einbezogen.

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

19.3. Die Jahressonderzahlung beträgt € 715,81.

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

19.4. Arbeitnehmer, die am 15. Dezember des Eintrittsjahres dem Betrieb mindestens 6 Monate angehört haben, 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 Abs. 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 1 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 Betriebszugehörigkeit  
zum Monatsende.....4 Monate
- e) nach 12-jähriger Betriebszugehörigkeit  
zum Monatsende.....5 Monate
- f) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit  
zum Monatsende.....6 Monate

20.6. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

Wird die gesetzliche Regelung (25. Lebensjahr) günstiger geregelt, gilt dies entsprechend.

20.7. Für außerordentliche Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## § 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 spätestens einen Monat nach Arbeitsvertragsende, 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.

### § 23 Besitzstand

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

### § 24 Inkrafttreten und Kündigung

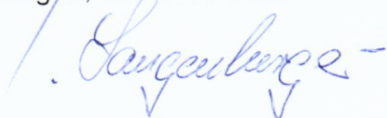
24.1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2005 in Kraft.

24.2. Der Manteltarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit dreimonatiger Frist ganz oder teilweise zum Schluss eines Vierteljahres, erstmals zum 31. März 2010 gekündigt werden.

24.3. Jede Tarifvertragspartei verpflichtet sich, mit der Kündigung Abänderungsanträge einzureichen bzw. unverzüglich nachzureichen. Die Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Tarifvertrages 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.

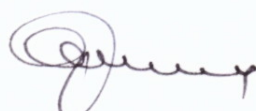
Böblingen, den 17. Oktober 2005



Arbeitgeberverband Verkehr  
Baden-Württemberg  
(Langenberger)



ver.di  
Landesbezirk Baden-Württemberg  
(Wohlfarth, Kilb)



WBO – Verband  
Baden-Württembergischer  
Omnibusunternehmer e.V.  
(Dannenmann)