

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer
des privaten Omnibusgewerbes
des Landes Nordrhein-Westfalen

vom 15.12.2015

in der Fassung vom 20.12.2023

Zwischen

dem Verband Nordrhein-Westfälischer
Omnibusunternehmen e.V. (NWO)

- einerseits -

und

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die
Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, Karlstr. 123 – 127,
40210 Düsseldorf

- andererseits -

wird folgender

MANTEL TARIFVERTRAG

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen,
 2. fachlich: für
 - a) alle Betriebe des privaten Kraftomnibusgewerbes,
 - b) Gemischtbetriebe, die mit ihrem Hauptbetriebszweck unter Buchstabe a) fallen,
 3. persönlich: für alle Arbeitnehmer, die für den Kraftomnibusbetrieb tätig sind und deren Tätigkeit einer Entgeltgruppe des Lohn- oder Gehaltstarifvertrages entspricht, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Betriebsverfassungsgesetz, der Reiseleiter, der Volontäre und Praktikanten. Tarifgebunden sind nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Tarifvertragsparteien angehören.
- (2) Sofern in diesem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber die männliche Form gewählt ist, so erfolgt dies aus Vereinfachungsgründen, ohne ein Geschlecht zu diskriminieren.

§ 2 Arbeitsvertrag

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

§ 3 Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Tarifvertrages gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer vom Tage des Eintritts an im gleichen Betrieb oder Unternehmen beschäftigt war.
- (2) Bei Entlassungen, die nicht in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers begründet sind, ist bei Wiedereinstellung die im Betrieb verbrachte Zeit anzurechnen, sofern zwischen Entlassung und Wiedereinstellung nicht mehr als 4 Monate liegen. Dies gilt jedoch nicht für Unterbrechungen, die durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entstanden sind.

§ 4 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er hat vor allem die für ihn maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen der Straßenverkehrsgesetze gewissenhaft zu beachten.

Im übrigen haben sich die Arbeiten ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Übliche Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten brauchen im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich Erwähnung zu finden. Bei betrieblichem Notstand hat der Arbeitnehmer vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, die ihm billigerweise zugemutet werden kann und seinen allgemeinen Einkommensstand nicht verschlechtert.
- (2) Der Arbeitnehmer hat Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen zu übernehmen, jedoch nur insoweit, als er nicht gegen gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen verstößt. Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung im Rahmen der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann außerhalb des Betriebssitzes des Unternehmens mit dem Fahrzeug eingesetzt oder beschäftigt werden, wenn betriebliche Gründe es erfordern.
- (3) Das Fahrpersonal ist verpflichtet, während der Arbeitsbereitschaft die Fahrzeuge auf Einsatzbereitschaft zu überprüfen sowie nach Beendigung der Fahrt festzustellen, ob Gegenstände zurückgeblieben sind. Die Fundsachen sind unverzüglich im Betrieb abzugeben.
- (4) Das Fahrpersonal ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Sicherstellung oder den Entzug des Führerscheins oder der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung unverzüglich anzuzeigen.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen wahrgenommenen Sachverhalt, der zu einer Schädigung des Unternehmens, bei dem er beschäftigt ist, führen könnte, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (6) Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung, die Durchführung des Dienstes nach sozialen Gesichtspunkten zu ermöglichen und ist verpflichtet, gesetzliche und tarifliche Bestimmungen sorgfältig zu beachten und einzuhalten.

§ 5 Haftung

- (1) Für die Schadenshaftung gilt die gesetzliche Regelung.
- (2) Forderungen des Arbeitgebers sind dem Arbeitnehmer schriftlich unter Angabe der Gründe und Höhe mitzuteilen.
- (3) Bei Fahrzeugschäden ist - soweit nicht Vorsatz vorliegt - der Arbeitgeber verpflichtet, die Leistungen der Haftpflicht- und Vollkaskoversicherung in Anspruch zu nehmen. Besteht eine Vollkaskoversicherung nicht, ist der Arbeitnehmer so zu stellen, als ob eine solche abgeschlossen wäre.

§ 6 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer hat selbst dafür Sorge zu tragen, daß sein Führerschein Klasse D, D 1 sowie seine Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung rechtzeitig verlängert werden. Der Arbeitgeber hat bei der Einstellung auf diese Verpflichtung hinzuweisen.
- (2) Gehört der Arbeitnehmer ein Jahr dem Betrieb an, hat der Arbeitgeber die Kosten der fünfjährigen Routineuntersuchung zur Verlängerung des Führsches Klasse D, D 1 sowie der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung durch das Gesundheitsamt, ein Werksarztzentrum oder Betriebsarzt zu tragen. Hiervon ausgenommen sind Spezialuntersuchungen und Untersuchungen durch medizinisch-psychologische Dienste, es sei denn, daß die Untersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers durchgeführt werden.

§ 6a Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG)

- (1) Der Arbeitgeber trägt die Kosten für jeweils eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß BKrFQG eines Omnibusfahrers pro Kalenderjahr. Aushilfskräfte, die nicht mehr als 70 Tage im Kalenderjahr eingesetzt werden, sind hiervon ausgenommen. Der Anspruch setzt voraus, dass im Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Auswahl des Angebots, des Schulungsinhaltes, Ortes, Zeitpunktes 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 Omnibusfahrer an der Teilnahme verhindert ist (z.B. Krankheit, Urlaub), trägt der Arbeitgeber dafür Sorge, dass einmalig ein Alternativtermin angeboten wird.
- (2) Omnibusfahrer erhalten jährlich einen Betrag in Höhe von 60 € brutto als Qualifizierungszuschuss, sofern sie an einer Weiterbildungsmaßnahme gemäß

Absatz 1 teilgenommen haben. Der Betrag ist nach Ausstellung der Bescheinigung auszuführen.

- (3) Teilzeitbeschäftigte Omnibusfahrer erhalten einen Qualifizierungszuschuss in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit bemisst.

§ 7

Arbeitszeitregelung

Arbeitszeit, Ruhezeit, Pause, Lenkzeit sowie Fahrtunterbrechung

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich im Kalendervierteljahr 38,5 Stunden wöchentlich. Sie kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes verlängert werden. Für Omnibusfahrer, die im Gelegenheitsverkehr oder im Linienverkehr über 50 km Linienlänge eingesetzt werden, darf die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn die Arbeitszeit im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten 48 Stunden wöchentlich nicht überschreitet.
- (2) Für Omnibusfahrer und Beifahrer im Gelegenheitsverkehr oder Linienverkehr über 50 km Linienlänge ist keine Arbeitszeit:
- 1) die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
 - 2) die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen,
 - 3) für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.

Für die Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums, bekannt sind. Die Bekanntgabe kann auch durch den Auftraggeber erfolgen.

- (3) Gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz kann die tägliche Arbeitszeit über 10 Std. hinaus um bis zu 4 Std. täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt; dies gilt auch für Nachtarbeitnehmer.
- (4) Die Ruhezeit der Arbeitnehmer, die nicht als Omnibusfahrer oder Beifahrer eingesetzt werden, kann bis auf 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit es erfordert. Jede Verkürzung ist innerhalb von 2 Kalendermonaten oder 8 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung ist nicht zulässig, wenn die vorangegangene werktägliche Arbeitszeit über 12 Std. verlängert wurde.

- (5) Bei dem Linienverkehr i. S. d. § 1 Abs. 1 Nr. 2 Fahrpersonalverordnung sind als Fahrtunterbrechungen Arbeitsunterbrechungen von mind. 8 Minuten zu berücksichtigen, wenn ein Ausgleich vorgesehen ist, der die ausreichende Erholung des Fahrers erwarten lässt. Diese Fahrtunterbrechungen sind Kurzpausen im Sinne des § 7 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz.

§ 8 Wöchentliche Ruhezeit - Freie Tage

- (1) Bezüglich der wöchentlichen Ruhezeit des Fahrpersonals auf Omnibussen im Linien- und Sonderlinienverkehr (einschließlich Freistellungsverkehr) bis zu 50 km Linienlänge sind maßgebend die in der Fahrpersonalverordnung festgelegten Zeiten.
- (2) Bezüglich der wöchentlichen Ruhezeit des Fahrpersonals auf Omnibussen im Gelegenheitsverkehr sowie im Linien- und Sonderlinienverkehr (einschließlich Freistellungsverkehr) über 50 km Linienlänge sind maßgebend die in der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 festgelegten Zeiten.

Mindestens zwei Wochenruhezeiten, außerhalb der Saison (November bis April) 9 Wochenruhezeiten im Quartal, müssen am Wohnort des Arbeitnehmers gegeben werden.

- (3) Es müssen mindestens 12 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

§ 9 Arbeitsbewertung des Fahrpersonals im Linien-, Sonderlinien- und Freistellungsverkehr

- (1) Zur Lohnermittlung sind nachstehende Zeiten zu berücksichtigen:
- a) die auf Fahrten geleisteten Lenkzeiten,
 - b) Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten, der Bereitschaftsdienst und die Wagenpflege, jeweils in voller Höhe,
 - c) bei geteilten Diensten mindestens 8 Stunden, wenn zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ein Zeitraum von 12 Stunden liegt,
 - d) Pausen/Wendezeiten von weniger als 20 Minuten,
 - e) bei ungeteilten Diensten mindestens 75% der Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.
- (2) Bereitschaftsdienst ist die Zeit, während der der Arbeitnehmer sich auf der Arbeitsstelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers halten muss.
- (3) Geteilte Dienste sind solche, bei denen mindestens eine Unterbrechung zusammenhängend mehr als eine Stunde beträgt. Alle übrigen Dienste gelten als ungeteilte Dienste.

§ 10
Arbeitsbewertung des Fahrpersonals
im Gelegenheitsverkehr und Fernlinienverkehr

- (1) Zur Lohnermittlung sind nachstehende Zeiten zu berücksichtigen:
- a) die auf Fahrten geleisteten Lenkzeiten, Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten, der Bereitschaftsdienst und die Wagenpflege jeweils in voller Höhe,
 - b) zur Hälfte die Zeit innerhalb der täglichen Arbeitszeit, in der der Kraftfahrer über sie frei verfügen kann. Liegen zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mehr als 10 Stunden und würde sich durch die hälftige Anrechnung der freien Zeit eine Zeit von weniger als 8 Stunden ergeben, sind für die Lohnermittlung 8 Stunden zugrunde zu legen,
 - c) zu 50 % die Zeit, die ein Fahrer bei Doppelbesetzung als Ablöser auf der Fahrt verbringt und zwar auch dann, wenn er sich in der Schlafkabine aufhält, es sei denn, er ist vom Arbeitgeber angewiesen, Tätigkeiten zu verrichten,
 - d) zu 50% Wegezeiten, bei denen der Fahrer kein Fahrzeug lenkt,
 - e) Liegetage außerhalb des Wohnorts bzw. Standorts des Fahrzeugs, in die keine Wochenruhezeit fällt, in Höhe von 7,7 Stunden
- (2) Bereitschaftsdienst ist die Zeit, während der der Arbeitnehmer
- a) sich auf der Arbeitsstelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers halten muß
oder
 - b) zur jederzeitigen Verfügung des Fahrgastes (bei Mietomnibusfahrten) steht.

§ 11
Kurzarbeit

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge eines unabwendbaren Ereignisses oder infolge von Strukturveränderungen für alle Arbeitnehmer des Betriebes, einer Abteilung, einer Arbeitsgruppe oder eines Tätigkeitsbereiches Kurzarbeit anzuordnen. Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (Kug) ggf. auch vollständig (bei Kug Null) abgesenkt werden. Kurzarbeit ist unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen anzuordnen. Die Dauer der Kurzarbeit darf 24 Monate nicht überschreiten.

- (2) Besteht ein Betriebsrat, sind dessen gesetzliche Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG) zu wahren, wobei die vor Einführung der Kurzarbeit abzuschließende Betriebsvereinbarung insbesondere Umfang, Beginn und Dauer der Kurzarbeit und den betroffenen Personenkreis regeln muss. Ergänzende freiwillige Betriebsvereinbarungen – auch über eine abweichende Ankündigungsfrist – sind zulässig. Besteht kein Betriebsrat, ist der Arbeitgeber berechtigt, ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist Kurzarbeit anzuordnen, wenn der Arbeitsausfall gemäß Absatz 1 Satz 1 aufgrund einer Pandemie (bspw. Covid-19) mittelbar oder unmittelbar verursacht wird.

§ 12 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die durchschnittliche arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit weniger als 38,5 Stunden beträgt.

§ 13 Zuschläge

- (1) Alle Zuschläge werden auf der Basis des Stundenlohnes berechnet. Erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Gehalt, so beträgt der Stundensatz 1/167 des Monatsgehaltes.
- (2) Für über 173 Stunden monatlich hinaus geleistete Arbeit wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % gezahlt, sofern sie nicht gemäß Abs. 3 durch Freizeitgewährung ausgeglichen wird.
- (3) Mehrarbeit, die über 173 Stunden monatlich hinaus geht, kann durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden, die auf Wunsch des Arbeitnehmers ganztägig zu erfolgen hat. Der Arbeitnehmer kann jedoch verlangen, dass die über die 173. Stunde hinausgehende Mehrarbeit bis einschließlich der 185. Stunde anstelle von Freizeitgewährung ihm mit Mehrarbeitszuschlag vergütet wird. Dieses Verlangen hat der Arbeitnehmer spätestens bis zum 15. des Monats, in dem die Mehrarbeit geleistet wird, dem Arbeitgeber mitzuteilen. Mehrarbeit, die noch durch Freizeit ausgeglichen werden muss, ist in der jeweiligen Entgeltabrechnung oder einer gesonderten Aufzeichnung auszuweisen. Mehrarbeit, die im Laufe des Kalenderjahres geleistet wurde, ist spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres auszugleichen. Mehrarbeit die bis zum 31.03. des Folgejahres nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen wurde, ist mit der Aprilabrechnung einschließlich des Mehrarbeitszuschlages zu vergüten.
- (4) Für Sonntagsarbeit wird ein Zuschlag von 25% gezahlt.
- (5) Arbeitnehmer, die mehr als 2 Stunden in der Nachtzeit - 22.00 bis 05.00 Uhr - tätig sind, erhalten für alle in dieser Nachtzeit geleisteten Stunden einen Nachtarbeitszuschlag von 15 %.

- (6) Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird ein Zuschlag von 100 % gezahlt. Für auf Werktage fallende Feiertage entfällt die Pflicht zur Gewährung eines Ersatzruhetages.
- (7) Das Fahrpersonal erhält für Arbeit am Heiligabend nach 16.00 Uhr einen Zuschlag von 25 %.
- (8) Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen. Dies gilt nicht für den Nachtarbeitszuschlag gemäß Abs. 6, wenn dieser mit dem Überstunden- oder Sonntagszuschlag zusammenfällt. Bei einem Zusammentreffen von Überstundenzuschlag und Sonntagszuschlag gilt der Sonntagszuschlag als der höhere Zuschlag im Sinne von Satz 1.
- (9) Im Linien-, Sonderlinien- und Freistellungsverkehr wird bei geteiltem Dienst ein Zuschlag von € 7,00 für jede Unterbrechung gezahlt, die zusammenhängend mehr als 1 Stunde beträgt und die nicht vergütet wird.

§ 14 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgeltes. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt – einschließlich des gesetzlichen Mindesturlaubs – für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von

weniger als 4 Jahren	28 Tage
mind. 4 Jahren	30 Tage

Stichtag für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des laufenden Urlaubsjahres.
- (3) Urlaubstage sind alle Kalendertage, die keine Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage sind. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können Samstage und Sonntage in seine Urlaubsregelung einbezogen werden. In diesem Fall ist für 5 Urlaubstage der volle Wochenlohn zu zahlen.
- (4) Im Ein- und Austrittsjahr wird ohne Rücksicht auf Erfüllung der Wartezeit nur Teilurlaub gewährt. Die Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mehr als 15 Tage beschäftigt waren, ein Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubs, jedoch mindestens den gesetzlichen Urlaub.
- (5) Der erstmalige Urlaubsanspruch entsteht nach Ablauf der Probezeit. Er kann in der Regel erst nach Ablauf der Wartezeit geltend gemacht werden. Die Wartezeit beginnt mit dem Eintritt und beträgt 6 Monate.
- (6) Der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch liegende höhere tarifliche Urlaub verfällt bei verschuldeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.

- (7) Der Zeitpunkt des Urlaubs wird vom Arbeitgeber und, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, im Einvernehmen mit diesem unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Verhältnisse festgesetzt. Den Wünschen des Arbeitnehmers ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen. Die geregelte Durchführung des Betriebes muß sichergestellt sein.
- (8) Der Urlaub muss binnen 3 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres genommen werden. Der nicht genommene Urlaub verfällt,
 - a. es sei denn, dass er während des Kalenderjahres erfolglos geltend gemacht worden ist;
 - b. mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs, soweit der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub im ersten Kalendervierteljahr des Folgejahres wegen fortbestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte; in diesem Fall erlischt der gesetzliche Mindesturlaub nach Ablauf von 15 Monaten seit Ende des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist.
- (9) Bei Berechnung der Urlaubsvergütung für den Urlaubstag ist bei schwankendem Arbeitsverdienst der Verdienst der letzten 12 Monate vor Urlaubsantritt ohne Überstundenzuschläge, Gratifikationen und Einmalbezüge geteilt durch 260 oder, wenn der Arbeitnehmer bei Urlaubsantritt noch keine 12 Monate im Betrieb beschäftigt war, die Zeit vom Eintritt in den Betrieb bis zum Urlaubsantritt zugrunde zu legen.
- (10) Der Arbeitnehmer erhält ab einer Betriebszugehörigkeit von einem Jahr zusätzlich zur Urlaubsvergütung ein Urlaubsgeld in Höhe von € 16,00 für jeden tariflichen Urlaubstag. Das Urlaubsgeld ist zusammen mit der Urlaubsvergütung auszusahlen. Bei Urlaubsaufteilung ist jeweils das anteilige Urlaubsgeld zu gewähren. Abweichend von Satz 1 erhalten Arbeitnehmer, die der Lohngruppe On-Demand des Lohntarifvertrags angehören, kein Urlaubsgeld.
- (11) Im Austrittsjahr bemisst sich der Urlaubsgeldanspruch nach der Anzahl der dem Arbeitnehmer gem. Abs. 4 zustehenden tariflichen Urlaubstage. Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr mehr Urlaubsgeld erhalten als ihm entsprechend Urlaubszwölfteilung gem. Abs. 4 zusteht, so ist er verpflichtet, das zuviel erhaltene Urlaubsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung erstreckt sich auf das gesamte für das betreffende Urlaubsjahr gewährte Urlaubsgeld, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine vom Arbeitnehmer verschuldete fristlose Entlassung oder einen von ihm begangenen Arbeitsvertragsbruch endet.
- (12) Der Anspruch auf Urlaubsgeld erlischt mit dem Urlaubsanspruch, insbesondere im Falle einer vom Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Entlassung oder eines von ihm begangenen Arbeitsvertragsbruches. Verfällt ein gesetzlicher Urlaubsanspruch nur aus Gründen des Abs. 8 lit. b nicht, erlischt der damit verknüpfte Urlaubsgeldanspruch gleichwohl 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres.

- (13) Das Urlaubsgeld ist - auch im Sinne der Sozialversicherung - eine einmalige Zuwendung, die bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes für Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen außer Ansatz bleibt.
- (14) Auszubildende erhalten 50 % des Satzes nach § 14 Abs. 10 für die ihnen zustehenden Urlaubstage.
- (15) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit bemißt.

§ 15

Arbeitsfreistellung und Arbeitsversäumnis

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat nach § 616 BGB Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes in den folgenden abschließend aufgezählten Fällen, und zwar
 - 1. einen Tag
 - a) bei eigener silberner Hochzeit,
 - b) bei Eheschließung der Kinder,
 - c) bei Wohnungswechsel, jedoch höchstens einmal jährlich und nur dann, wenn der Arbeitnehmer sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet,
 - 2. zwei Tage
 - a) bei eigener Hochzeit,
 - b) bei Todesfall der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Schwiegertöchter und -söhne,
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau,
 - 3. drei Tage
bei Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Lebenspartners,
 - 4. für notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag bei Verhinderung durch amtlich oder kassenärztlich angeordnete Untersuchungen oder Behandlungen des arbeitsfähigen Arbeitnehmers, es sei denn, daß die Untersuchungsstellen den Entgeltausfall erstatten. Die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder gilt als ärztliche Behandlung.
 - 5. Zur Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen sowie Sitzungen der Kreis- und Bezirksvorstände wird bei entsprechender Anforderung der vertragsabschließenden Gewerkschaft Dienstbefreiung mit Entgeltfortzahlung gewährt.
- (2) Der Arbeitnehmer hat den Grund der Arbeitsbefreiung (Ziff. 1 bis 5) glaubhaft zu machen und sie nach Möglichkeit rechtzeitig zu beantragen.

§ 16 Verpflegungspauschalen/ Übernachtungskosten

- (1) Arbeitnehmer im privaten Kraftomnibusgewerbe - mit Ausnahme der im Linien- und Sonderlinien- (einschl. Freistellungs-)verkehr eingesetzten Fahrer erhalten für die Zeit, in der sie vom Betriebssitz abwesend sind, folgende Verpflegungspauschalen:
- a) 24 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und dem Betriebssitz abwesend ist,
 - b) jeweils 12 Euro für den An- und Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung und des Betriebssitzes übernachtet,
 - c) 12 Euro für den Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung und dem Betriebssitz mehr als 8 Stunden abwesend ist; beginnt die auswärtige berufliche Tätigkeit an einem Kalendertag und endet am nachfolgenden Kalendertag ohne Übernachtung, werden 12 Euro für den Kalendertag gewährt, an dem der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der insgesamt mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und dem Betriebssitz abwesend ist.

Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während seiner Tätigkeit außerhalb des Betriebssitzes vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, sind die unter a bis c ermittelten Verpflegungspauschalen zu kürzen:

- 1. für Frühstück um 20 Prozent,
- 2. für Mittag- und Abendessen um jeweils 40 Prozent,

der nach a) maßgebenden Verpflegungspauschale für einen vollen Kalendertag; die Kürzung darf die ermittelte Verpflegungspauschale nicht übersteigen.

- (2) Die in Absatz 1 aufgeführten Pauschalen gelten auch bei einer Tätigkeit im Ausland.
- (3) Notwendige Übernachtungskosten in nachgewiesener Höhe werden vom Arbeitgeber vergütet. Als notwendige Übernachtungskosten werden diejenigen angesehen, die für ein Einzelzimmer mit fließend Warm- und Kaltwasser entstehen.

§ 17 Entgeltregelung

- (1) Die Entgeltregelung der Arbeitnehmer erfolgt nach Lohn- und Gehaltsgruppen, die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbart werden.
- (2) Zeitpunkt, Art und Ort der Entgeltzahlung unterliegen - im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - der betrieblichen Regelung. Bei der Entgeltzahlung ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zeit der Entgeltzahlung sowie eine spezifizierte Aufstellung des Entgeltes und der Abzüge ersichtlich ist. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer über gezahlte Spesen eine monatliche oder jährliche Spesenabrechnung auszuhändigen.

§ 18 Jahressonderzahlung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgratifikation). Abweichend von Satz 1 erhalten Arbeitnehmer, die der Lohngruppe On-Demand des Lohnstarifvertrags angehören, keine Jahressonderzahlung.
- (2) Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens seit dem 1. Juni des betreffenden Kalenderjahres ununterbrochen angehört.
- (3) Die Jahressonderzahlung beträgt für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von

1 Jahr	€ 905,-
3 Jahre	€ 1.070,-
5 Jahre	€ 1.235,-

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

- (4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in einer Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit bemißt.
- (5) Auszubildende erhalten 25 % der unter Abs. 3 aufgeführten Jahressonderzahlung.
- (6) Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gem. Abs. 2 erfüllt sind, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung. Sie beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1/12 der Jahressonderzahlung, die bei mindestens einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zu gewähren ist.

- (7) Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um 25,- € für jeden vorgesehenen Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer fehlt. Zu den Fehlzeiten zählen insbesondere Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, mit Ausnahme von drei Krankheitstagen im Bezugszeitraum (Karenztage), unentschuldigte Fehlzeiten, Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z. B. wegen Elternzeit, Pflegezeit), Mutterschutzzeiten sowie Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis beiderseits faktisch nicht vollzogen wird (z. B. wegen Renteneintritts).

Die Anzahl der Karenztage gemäß Satz 2, die nicht als Fehltage im Sinne von Satz 1 zählen, beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von

mehr als 5 Jahren	5 Tage,
mehr als 10 Jahren	7 Tage
mehr als 15 Jahren	9 Tage

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit gilt Abs. 3 Satz 2.

Für die Berechnung werden jeweils die Fehltage vom 01.11. des Vorjahres bis 31.10. des laufenden Jahres berücksichtigt (Bezugszeitraum). Lediglich Urlaubstage und Tage der Freistellung gem. § 15 MTV sowie Fehlzeiten auf Grund von Arbeitsunfällen führen zu keiner Kürzung. Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die Kürzung nach dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit. Für Auszubildende beträgt der Kürzungsbetrag € 6,00. Der Arbeitnehmer erhält auch bei einer Kürzung gem. Satz 1 einen Mindestbetrag in Höhe von 25% der für ihn maßgebenden Jahressonderzahlung, wenn die Fehlzeiten im Bezugszeitraum weniger als 50% der vorgesehenen Arbeitstage betragen.

- (8) Die Jahressonderzahlung ist mit der Novemberabrechnung, spätestens am 15. Dezember, auszuführen.
- (9) Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie z.B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte u.ä. Leistungen angerechnet werden.
- (10) Die Jahressonderzahlung ist zurückzuführen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres endet.

Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuß, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenze zu verrechnen oder zurückzuführen ist.

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

§ 19 Altersvorsorge

- (1) Arbeitnehmer und Auszubildende können nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge vom Arbeitgeber verlangen, dass tarifliche Entgeltansprüche im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge verwandt werden. Die Höhe der Entgeltumwandlung beträgt mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.
- (2) Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er gemäß § 1 in Verbindung mit § 1 b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge anbietet. Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung über eine Direktversicherung nach Wahl des Arbeitnehmers.
- (3) Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen. Er ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.

§ 20

Kündigungsfristen / Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die ersten sechs Monate eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses sind Probezeit. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine angemessene Probezeit im Sinne des § 15 Abs. 3 TzBfG vereinbart. Die Probezeit beginnt mit dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses. Sie beträgt bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses bis einschließlich

	die gesamte Befristungsdauer
2 Monate	
mehr als 2 bis einschließlich 6 Monate	2 Monate
mehr als 6 bis einschließlich 12 Monate	3 Monate
mehr als 12 bis einschließlich 18 Monate	4 Monate
mehr als 18 bis einschließlich 21 Monate	5 Monate
mehr als 21 Monate	6 Monate

In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist

während der ersten vier Wochen	1 Tag,
danach	14 Tage.

- (2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist beiderseits

bis zu einer Beschäftigungsdauer von	2 Jahren
	1 Monat,

bis zu einer Beschäftigungsdauer von	5 Jahren 1 Monat zum Monatsende,
bis zu einer Beschäftigungsdauer von	8 Jahren 2 Monate zum Monatsende,
bis zu einer Beschäftigungsdauer von	10 Jahren 3 Monate zum Monatsende,
Danach	4 Monate zum Monatsende.

- (3) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Fristen der Abs. 1 und 2.
- (4) Bei Beschäftigten, die zur Aushilfe eingestellt sind, kann das Arbeitsverhältnis mit eintägiger Kündigungsfrist gelöst werden. Dauert die Aushilfstätigkeit ununterbrochen länger als 8 Wochen, gelten die Kündigungsfristen der Abs. 1 und 2.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Monat vorangeht, in dem der Arbeitnehmer eine (gegebenfalls geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer bezieht, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das aufgrund der jeweiligen gesetzlichen Regelung anwendbare Alter für die ungeminderte gesetzliche Regelaltersrente vollendet.
- (6) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich über den Bezug einer der in Absatz 5 genannten Leistungen oder den Zugang eines Rentenbescheides zu unterrichten.

§ 21

Ausschlußfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer ist bei Erhalt der Vergütung zur sofortigen Nachprüfung der Abrechnung und des ausgezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Entgeltabrechnung nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
- (2) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und mit diesem im Zusammenhang stehende Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.
- (3) Die Ausschlussfrist gem. Absatz 2 gilt nicht für
 - a. die Haftung aufgrund Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit,
 - b. Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und

- c. Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Mindestlohngesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertragsgesetz).

§ 22 Informationspflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck des Tarifvertrages zum Aushang zu bringen und dem Betriebsrat einen Abdruck auszuhändigen. Die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften sind auszulegen.

§ 23 Schlichtung von Streitigkeiten

- (1) Für Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht mit je zwei von den Vertragsparteien berufenen Beisitzern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet.
- (2) Erfolgt unter den Vertragsparteien keine Einigung über die Person des Vorsitzenden, so soll die Schlichtungsstelle des Landesarbeitsministeriums um Benennung gebeten werden.
- (3) Die Kosten eines Schiedsverfahrens tragen die Parteien jeweils für die von ihnen bestellten Beisitzer. Die Kosten des unparteiischen Vorsitzenden trägt die unterliegende Partei, im Falle eines Vergleichs jede Partei zur Hälfte.

§ 24 Schlußbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2016 in Kraft. In der Fassung vom 20.12.2023 treten § 6a Abs. 2, § 13 Abs. 9, § 14 Abs. 2 und 10, § 18 Abs. 1, 3 und 7, § 20 Abs. 1 sowie § 21 Abs. 2 und 3 am 01.01.2024 in Kraft. Bis 31.12.2023 bleiben diese Vorschriften in der vorangegangenen Fassung dieses Tarifvertrags gültig. § 21 Abs. 2 und 3 gelten in der Fassung vom 20.12.2023 für Ansprüche, die ab 01.01.2024 fällig werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 2 Monaten frühestens zum 30.09.2025 gekündigt werden.
- (3) Wird der Tarifvertrag nicht 2 Monate vor Ablauf der Geltungsdauer gekündigt, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein Jahr.
- (4) Für den Fall, daß der Rat der Europäischen Gemeinschaft oder der deutsche Gesetz- und Verordnungsgeber zwingende Bestimmungen für die Arbeitnehmer erlassen, die sich auf diesen Tarifvertrag unmittelbar auswirken,

verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unabhängig von der Laufdauer des Vertrages Verhandlungen über die einschlägigen Fragen aufzunehmen.

- (5) Für Arbeitnehmer, für die am 31.12.2015 günstigere Regelungen aufgrund des NWO-Manteltarifvertrages vom 08. Juli 2009 galten, bleiben diese erhalten.
- (6) Für Arbeitgeber, für die am 31.12.2015 bereits ein Tarifvertrag gilt, den ver.di mit einem anderen Arbeitgeberverband oder einem dieser Arbeitgeber abgeschlossen hat, gilt dieser Tarifvertrag erst nach Abschluss einer Anwendungsvereinbarung, die zwischen dem Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V. (NWO) und dem Arbeitgeber einerseits und ver.di andererseits abgeschlossen wurde.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 613a BGB auf ein Mitgliedsunternehmen des Verbandes Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V. (NWO) übergeht und für die bei ihrem bisherigen Arbeitgeber die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis durch die Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages, der von ver.di abgeschlossen wurde, geregelt waren, gilt dieser Tarifvertrag erst nach Abschluss einer Anwendungsvereinbarung, die zwischen dem Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V. (NWO) und dem Arbeitgeber einerseits und ver.di andererseits abgeschlossen wurde.

- (7) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitgeber der öffentlichen Hand (z.B. Gemeinden, Gemeindeverbände) sowie für Arbeitgeber, an deren Unternehmen die öffentliche Hand unmittelbar beteiligt ist.
- (8) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, alles zu unternehmen, damit dieser Tarifvertrag für repräsentativ im Sinne von § 2 Abs. 2, § 3 TVgG NRW erklärt wird.

Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V. (NWO)

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein Westfalen, Karlstr. 123 – 127, 40210 Düsseldorf

Protokollerklärungen

Zu § 6 Abs. 2:

Der Arbeitgeber hat auch die Fahrtkosten der Routineuntersuchung zu tragen, wenn er fordert, daß der Arbeitnehmer die Routineuntersuchung bei einem anderen als dem nächst gelegenen Gesundheitsamt oder Werksarztzentrum durchzuführen hat.

Zu § 7 Abs. 5:

Ein Ausgleich im Sinne des § 7 Abs. 5 kann insbesondere darin bestehen, dass in der Arbeitsschicht nach den Dienst - und den Fahrplänen Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/5 der vorhergesehenen Lenkzeit beträgt. Ein Ausgleich kann auch durch eine zusammenhängende Fahrtunterbrechung von mindestens 20 Minuten, die innerhalb von 6 Stunden liegt, erfolgen.

Zu § 15 Abs. 1 Ziffer 5:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, daß derartige Anforderungen bei Kraftfahrern unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange erfolgen.

Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V. (NWO)

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die
Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, Karlstr. 123 – 127, 40210 Düsseldorf