



Freistaat Bayern

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das private Omnibusgewerbe

Vom 7. März 2024

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit den Absätzen 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absatz 1 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), dessen Absatz 2 durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) und dessen Absatz 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Bayern

der Lohntarifvertrag Nr. 30 für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 29. August 2023

– erstmals kündbar zum 31. März 2025 –

abgeschlossen zwischen dem Landesverband Bayerischer Omnibusunternehmen e. V., Georg-Brauchle-Ring 91, 80992 München, und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Bayern, Neumarkter Straße 22, 81673 München,

mit Wirkung vom **1. Oktober 2023** und mit den weiter untenstehenden 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) Volontäre und Praktikanten
- b) Angestellte
- c) Arbeitnehmer,

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

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

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird wie folgt eingeschränkt:

- Der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags wird insoweit eingeschränkt, dass die Allgemeinverbindlicherklärung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten soll, die den Lohngruppen 2aa bis 2ad (Omnibusfahrer) zuzuordnen sind und nicht geringfügig im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt werden.
- 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.

Der Tarifvertrag ist mit Ausnahme der nicht von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen in der Anlage abgedruckt.

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

München, den 7. März 2024
I3/6044.02-1/54

Bayerisches Staatsministerium
für Familie, Arbeit und Soziales

Ulrike Scharf



**Lohntarifvertrag Nr. 30
für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildende
des privaten Omnibusgewerbes in Bayern
vom 29. August 2023**

§ 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) Volontäre und Praktikanten
- b) Angestellte
- c) Arbeitnehmer,
 - ca) die Arbeiten nach §§ 260 ff SGB III verrichten
 - cb) für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217, 218 ff SGB III gewährt werden.

§ 2

LOHNGRUPPEN UND MONATSGRUNDLÖHNE

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Lohnabrechnung ist gemäß § 6 Arbeitszeitregelung, § 7 Lohnbestimmungen und § 3 Zuschläge des Lohntarifvertrages zu erstellen.
2. a) Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird der Monatsgrundlohn für 167 Stunden, zuzüglich anfallender Zeitzuschläge gemäß § 3 des Lohntarifvertrages bezahlt.
 - b) Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweils ausgewiesenen Stundenlohn zuzüglich anfallender Zeitzuschläge gemäß § 3 des Lohntarifvertrages.
 - c) (Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV werden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen, die Regelung ist daher nicht abgedruckt.)
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

Der Grundstundenlohn berechnet sich aus dem Monatsgrundlohn geteilt durch 167. Das Ergebnis wird kaufmännisch auf zwei Kommastellen gerundet.

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Lohngruppen 1, 2b, 3 und 4 zuzuordnen sind sowie Auszubildende werden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und die jeweiligen Vorschriften daher nicht abgedruckt.)

a) 01. Oktober 2023 bis 30. April 2024

	Monatsgrundlohn Euro	Grundstundenlohn Euro
Lohngruppe 2 – Omnibusfahrer (mit erfasst sind Facharbeiter im Fahrdienst)		
aa) neu eingestellt, in den ersten 12 Monaten	2.570,23	15,39
ab) im 2. und 3. Beschäftigungsjahr	2.711,67	16,24
ac) ab dem 4. Beschäftigungsjahr	2.778,74	16,64
ad) ab dem 10. Beschäftigungsjahr	2.829,35	16,94



d) 01. Mai 2024 bis 31. März 2025

	Monatsgrundlohn Euro	Grundstundenlohn Euro
Lohngruppe 2 – Omnibusfahrer (mit erfasst sind Facharbeiter im Fahrdienst)		
aa) neu eingestellt, in den ersten 12 Monaten	2.720,23	16,29
ab) im 2. und 3. Beschäftigungsjahr	2.861,67	17,14
ac) ab dem 4. Beschäftigungsjahr	2.928,74	17,54
ad) ab dem 10. Beschäftigungsjahr	2.979,35	17,84

§ 3

ZUSCHLÄGE FÜR MEHR-, NACHT-, SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND SCHICHTARBEIT¹

1. Omnibusfahrer erhalten je Einsatzstunde, wenn die Voraussetzungen gemäß Buchstabe a) oder b) erfüllt sind, einen Schichtzuschlag zu ihrem tariflichen Stundenlohn. Der Schichtzuschlag beträgt 0,75 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 (2 Teildienste), handelt es sich um einen geteilten Dienst. Bei Teilung der Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Ende des ersten Teiles und Wiederbeginn des zweiten Teiles als Freizeit, sofern die Unterbrechung am Wohnort des Arbeitnehmers oder am Betriebsitz 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 Werkstattbereich 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 Ziffer 1 wird neben anderen Zuschlägen bezahlt. Weitergehende Regelungen als in Ziffer 1 aufgeführt, können über Firmentarifverträge abgeschlossen werden, wobei die Höhe von je 10 % nicht überschritten werden darf.
2. Die in § 3 Nr. 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 Teilzeitbeschäftigung zuzuordnen. Mehrarbeitszuschlag ist nur für die Arbeitsleistung zu zahlen, die über die monatliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Höhe von 172 Stunden hinausgeht (Ziff. 2).²
- 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 2 Monaten nach Anfallen, wobei der jeweilige monatlich anfallende Mehrarbeitszuschlag mit der laufenden Lohnzahlung zu vergüten ist.
- 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 Nachtzuschlag in Höhe von 25 % zum tariflichen Grundstundenlohn zu bezahlen. Ein abweichender Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG festgelegt werden.

¹ Die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

² Hinweis des **Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales**: Bei der Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte wird auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 19. Oktober 2023 in der Rechtssache C-660/20 hingewiesen.



Sonntagsarbeit

(Diese Zuschläge sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

Feiertagsarbeit

(Diese Zuschläge sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt.)

3. Zeitzuschläge

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Lohngruppen 1, 2b, 3 und 4 zuzuordnen sind sowie Auszubildende werden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und die jeweiligen Vorschriften daher nicht abgedruckt.)

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

a) Die Zeitzuschläge der Lohngruppe 2 bis 4 betragen vom 01.10.2023 bis 30.04.2024 in Euro:

	Mehrarbeit	Nachtarbeit
	20%	25%
Lohngruppe 2 aa)	3,08	3,85
Lohngruppe 2 ab)	3,25	4,06
Lohngruppe 2 ac)	3,33	4,16
Lohngruppe 2 ad)	3,39	4,24

d) Die Zeitzuschläge der Lohngruppe 2 bis 4 betragen vom 01.05.2024 bis 31.03.2025 in Euro:

	Mehrarbeit	Nachtarbeit
	20%	25%
Lohngruppe 2 aa)	3,26	4,07
Lohngruppe 2 ab)	3,43	4,29
Lohngruppe 2 ac)	3,51	4,39
Lohngruppe 2 ad)	3,57	4,46

§ 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:

- 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.
- Es werden je Kalendertag vergütet:
bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden und am Abreise- und Rückkunftstag bei mehrtägigen Fahrten 14 Euro
bei einer Abwesenheit von 24 Stunden 28 Euro
- Arbeitnehmer, die zu Dienstleistungen vom Sitz des Betriebes 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 28 Euro.
- Eine Tätigkeit, die nach 16.00 Uhr begonnen und vor 08.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertages beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen.
- Fallen höhere Kosten für die Verpflegung an, so werden die Mehrkosten (Differenz zwischen dem tariflichen Reisekostensatz gemäß Ziffer 1 und Rechnungsbetrag für Verpflegung) vom Arbeitgeber erstattet.
- 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Lohngruppen 1, 2b, 3 und 4 zuzuordnen sind sowie die Auszubildenden sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und die jeweiligen Vorschriften daher nicht abgedruckt.)

Die Sonderzuwendung beträgt in

b) **Lohngruppe 2** und Lohngruppe 3

*nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten	€ 500,00
*nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren	€ 800,00
*nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren	€ 1.100,00

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 31.03. des Folgejahres ausscheidende Arbeitnehmer haben nur Anspruch auf die Junizuwendung; bei Ausscheiden im ersten Halbjahr auf 1/6 der Junizuwendung für jeden vollen Monat der Beschäftigung im ersten Halbjahr. Das gilt nicht bei einer vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden betrieblichen 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 BGB 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 4 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 einem Fünftel (0,2) des Arbeitsentgelts (ohne Spesen und Einmalzahlungen), das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, ist gemäß § 4 a Entgeltfortzahlungsgesetz bei mehr als 5 Tagen der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit pro Kalenderjahr zulässig. Der Abzug ist auf 15 Tage im Kalenderjahr begrenzt. Das heißt, die ersten 5 Krankheitstage pro Kalenderjahr sind abzugsunschädlich. Ab dem 6. 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 5-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 ArbZG).
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 Selbstausbildung 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 Grundstundenlohnes 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 Falle darf die höchstzulässige arbeitstägliche 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 Nr. 1 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 Abs. III, Ziff. 2 als Arbeitsbereitschaft und sind voll zu bezahlen.

Dies gilt auch bei geteilten Arbeitsdiensten gemäß § 3 Nr. 1 b (2 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 Stundenlohnes und etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.

Eine Reduzierung auf 50 % des tariflichen Stundenlohnes 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 Abs. III, Ziff. 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 Stundenlohnes und etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.

Die Reduzierung auf 50 % des tariflichen Stundenlohnes 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 5-Tage-Woche) gutgeschrieben.

Dies gilt auch bei 3- und mehrtägigen Fahrten, bei denen sich durchschnittlich täglich kürzere Arbeitszeiten als 6,5 (7,7 Stunden bei Umrechnung auf die 5-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 5-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, 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 Monatsgrundlohnes.
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 Ziffer 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 Lohnes 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 (BetrAVG) und des Altersvermögensgesetzes (AVmG) 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 3 Monate vor Kündigung bzw. vor Auslaufen dieses Lohntarifvertrages gewährt wurden.
2. Die Bestimmungen dieses Lohntarifvertrages sind Mindestregelungen und unabdingbar. Werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einzelarbeitsverträge abgeschlossen, so dürfen die Normen dieses Einzelarbeitsvertrages 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 nachfolgender 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 2 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.

§ 11

INKRAFTTRETEN UND VERTRAGSDAUER

Der Lohntarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 in Kraft und kann mit einer dreimonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats, erstmals zum 31. März 2025, schriftlich gekündigt werden.

Eine Nachwirkung nach Tarifvertragsgesetz wird auf 48 Monate begrenzt.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung des Lohntarifvertrages, während der Kündigungsfrist Verhandlungen aufzunehmen.

Mit Inkrafttreten dieses Lohntarifvertrages tritt der Lohntarifvertrag Nr. 29 für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 10. März 2021, gültig ab 01. September 2020,

TR. Nr. 28-110a118, außer Kraft.

Kommt bei freien Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Lohntarifvertrages keine Einigung zustande, so ist auf Antrag einer Vertragspartei unter Bezugnahme auf § 18 des Manteltarifvertrages das Schlichtungsverfahren einzuleiten.