

Manteltarifvertrag gültig ab 01.04.2019

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
des privaten Personenverkehrs
mit Omnibussen in Hessen**

Zwischen dem

**Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer (LHO) e.V.,
Gießen**

einerseits

und der

**„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen**

andererseits

wird der nachstehende Tarifvertrag vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

- a) räumlich: für das Land Hessen;
- b) fachlich: für Betriebe und Betriebsabteilungen des privaten Personenverkehrs mit Omnibussen;
- c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer, die ständig in den Betrieben und Betriebsabteilungen der im fachlichen Geltungsbereich genannten Gewerbegruppe beschäftigt werden. Ausgenommen hiervon sind Beschäftigte, die ausschließlich in Fahrzeugen außerhalb der Führerscheinklassen D, D1, DE, D1E eingesetzt werden.

**§ 2
Arbeitsvertrag**

1. Zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Im Arbeitsvertrag sind die Arbeitsaufgaben, der Arbeitsort und der Tag der Arbeitsaufnahme zu vereinbaren. Weiterhin sind im Arbeitsvertrag die Eingruppierung, die Zusammensetzung der Vergütung und die sonstigen Arbeitsbedingungen sowie der Hinweis auf diesen Tarifvertrag zu vereinbaren.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, möglichst am Tage der Arbeitsaufnahme, spätestens jedoch nach 2 Wochen, dem Beschäftigten ein Exemplar des Arbeitsvertrages auszuhändigen. Alle Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 3

Probezeit

Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit.
Die Probezeit kann durch Arbeitsvertrag bis auf 6 Monate verlängert werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchung

1. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung körperliche Eignung, Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arztes nachzuweisen.
2. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei berechtigten Zweifeln im bestehenden Arbeitsverhältnis jederzeit vom medizinischen Dienst der Krankenkasse und/oder durch den für den Betrieb zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst untersuchen lassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Eignung bzw. Nichteignung durch ärztliche Bescheinigung dem Arbeitgeber mitzuteilen.
3. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 5

Allgemeine Pflichten

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
2. Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeitnehmer auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
3. Der Arbeitnehmer hat Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen mit zu übernehmen.
4. Im Bedarfsfall hat der Arbeitnehmer Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen zu leisten. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach BetrVG bleiben dabei unberührt.
5. Der Arbeitnehmer kann in einen anderen Betriebsteil versetzt oder außerhalb des Betriebssitzes des Unternehmens mit dem Fahrzeug eingesetzt werden, wenn betriebliche Gründe dies erfordern.
6. Der Arbeitnehmer im Fahrdienst ist verpflichtet, sich rechtzeitig über den Dienstbeginn des jeweils folgenden Tages zu unterrichten. Bei Wiederaufnahme des Dienstes nach Urlaub oder Krankheit gilt dies sinngemäß.
7. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen wahrgenommenen Sachverhalt, der zu einer Schädigung des Betriebes führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Sicherstellung oder den Entzug des Führerscheins oder Personenbeförderungsscheins unverzüglich anzuzeigen.

8. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Verlängerung seiner Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung mit KOM rechtzeitig beantragt und verlängert wird.

§ 6 Beschäftigungszeit

1. Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die ununterbrochene Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber. Kommt es bei einer Neuvergabe von Verkehrsleistungen zu einem Wechsel des Betreibers, ist die Beschäftigungszeit nach Satz 1 vom neuen Arbeitgeber anzuerkennen.

Protokollnotiz: Die Parteien streben an, die Betriebszugehörigkeit zur ÖPNV-Branche in Hessen, die 2 Jahre überschreitet, unverfallbar anzurechnen. Es besteht Einigkeit, dass als Voraussetzung hierfür eine entsprechende Vorgabe in den Ausschreibungen über Bus-Verkehrsleistungen bestehen muss.

2. Frühere Zeiten ununterbrochener Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber sind auf die Beschäftigungszeit nach Absatz 1 anzurechnen, soweit die Unterbrechung nicht länger als 4 Monate gedauert hat und nicht selbst verschuldet war.

§ 7 Arbeitszeit und besondere Bestimmungen für das Fahrpersonal

A. Linienverkehr (§§ 42, 43 PBefG und Freistellungsverordnung)

I. Allgemeine Regelungen

1. a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt durchschnittlich 39 Stunden, jedoch ausschließlich der Pausen. Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat monatlich einen Anspruch auf Vergütung auf der Basis von 169,5 Stunden.
1. b) Zeitraum für das Erreichen der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr. Die Ausgestaltung regeln die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung.
2. a) Der Dienst umfasst die Lenkzeit, die Pausen, die Wendezeit, im geteilten Dienst die Zeit zwischen den Dienstteilen sowie die Vorbereitungs- und Abschlusszeit, sofern sie nicht gemäß Ziff. 4 pauschal abgegolten werden. Er soll bei nicht geteilten Diensten innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 12 Stunden liegen. Bei geteilten Diensten kann der Zeitraum entsprechend der nach § 1 Absatz 1 Fahrpersonalverordnung zulässigen Dispositionszeiträume ausgedehnt werden.

b) Geteilte Dienste sind möglich; zulässig ist jeweils nur eine Teilung. Ein Dienst gilt als geteilt, wenn zwischen den beiden Dienstteilen ein Zeitraum von mindestens 2 Stunden liegt. Die Zeit zwischen den Dienstteilen gilt als Freizeit, sofern die Unterbrechung mindestens 2 Stunden dauert und der Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

c) Die Dienstteile betragen jeweils mindestens zwei Stunden.

d) Bei der Ableistung geteilter Dienste wird eine Entschädigung gezahlt. Die Höhe der Entschädigung wird im Lohntarifvertrag festgelegt.

e) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Arbeitnehmer zu jeweils höchstens 55 geteilten Diensten herangezogen werden.

Alternativ können die Arbeitnehmer zu jeweils höchstens 65 geteilten Diensten herangezogen werden, sofern nur Pausen in den einzelnen Dienstteilen in Ansatz gebracht werden, die mindestens 15 Minuten betragen.

f) Sollten zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages betriebliche bzw. einzelarbeitsvertragliche Regelungen bestehen, wonach mehr geteilte Dienste pro Kalenderjahr als o.a. aufgeführt zu leisten sind, bleiben diese unberührt.

g) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelung einen Besitzstandsschutz für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehenden Verkehrsverträge und entsprechend betriebenen Verkehre in Bezug auf die Anzahl geteilter Dienste sicherstellen soll.

Nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrags ist ein Fluktuationsausgleich durch in lit. f) genannte Regelungen möglich.

Die Betriebsparteien können durch Betriebsvereinbarung hiervon abweichende Regelungen vereinbaren.

h) Für Neueinstellungen auf Grund neukonzessionierter Verkehre während der Laufzeit dieses Tarifvertrages können solche Vereinbarungen getroffen werden. Neueinstellungen im Sinne dieser Regelung sind keine Arbeitnehmer aus verbundenen Unternehmen. Im Falle einer Kündigung des Manteltarifvertrages ist die Nachwirkung dieser Sonderregelungen ausgeschlossen.

3. a) Es können Pausen bis maximal $\frac{1}{6}$ des Dienstes in Abzug gebracht werden, sofern diese nach den Fahr- und Dienstplänen vorgesehen sind und genommen werden konnten bzw. innerhalb der Dienstschrift ausgeglichen wurden. Als Pausen gem. § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG gelten auch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) gemäß Ziffer 9. Pausen von mindestens 8, aber weniger als 10 Minuten werden durchbezahlt.

Ab dem:

01.01.2020 können Pausen bis maximal 14,5 % des Dienstes in Abzug gebracht werden.

01.07.2022 können Pausen bis maximal 13,5 % des Dienstes in Abzug gebracht werden.

b) Ein pauschaler Pausenabzug ist nicht zulässig.

c) Bei der Berechnung der Dienstlänge im Falle geteilter Dienste bleibt für die Pausenberechnung die Zeit zwischen den Dienstteilen unberücksichtigt.

d) Bei Diensten bis maximal 4,5 Stunden Länge (Kurzdienste) erfolgt kein Pausenabzug.

4. Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten können täglich bis zu einer Stunde angeordnet werden; sie sind Arbeitszeit. Es kann eine pauschale Abgeltung der Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten vereinbart werden. Näheres regeln die Betriebsparteien.

5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, sofern dies betrieblich notwendig ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach BetrVG bleiben dabei unberührt.

6. Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten des Fahrpersonals im Linienverkehr gem. §§ 42, 43 PBefG und in den Verkehren nach der Freistellungsverordnung richten sich nach diesem Tarifvertrag, § 1 Fahrpersonalverordnung und in Verbindung damit nach Artikel 4, 6-9 und 12 der Verordnung (EG) 561/06 sowie nach dem Arbeitszeitgesetz.
7. Die Tageslenkzeit bei Kraftomnibussen im Linienverkehr gem. §§ 42, 43 PBefG und den Verkehren nach der Freistellungsverordnung beträgt maximal 9 Stunden bzw. 2 x wöchentlich 10 Stunden. Die Lenkzeit in der Doppelwoche beträgt maximal 90 Stunden.
8. Beträgt im Linienverkehr bis 50 km Linienlänge der durchschnittliche Haltestellenabstand mehr als drei Kilometer, so ist nach einer Lenkzeit von viereinhalb Stunden eine Fahrtunterbrechung von mindestens 30 zusammenhängenden Minuten einzulegen. Diese Fahrtunterbrechung kann durch zwei Teilunterbrechungen von jeweils mindestens 20 zusammenhängenden Minuten oder drei Teilunterbrechungen von jeweils mindestens 15 Minuten ersetzt werden. Die Teilunterbrechungen müssen innerhalb der Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden oder teils innerhalb dieser Zeit und teils unmittelbar danach liegen.
9. Beträgt im Linienverkehr bis 50 km Linienlänge der durchschnittliche Haltestellenabstand nicht mehr als 3 km, können abweichend von Ziff. 8 gemäß § 1 Abs. 3 Fahrpersonalverordnung Fahrtunterbrechungen berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht nach den Fahrplänen Fahrtunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der vorgesehenen Tageslenkzeit beträgt. Dabei müssen die planmäßigen Fahrtunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) mindestens acht Minuten betragen. Die Summe der Fahrtunterbrechungen von mindestens acht Minuten muss in jedem Dienst des Fahrers mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen nach ArbZG/FPersV erreichen. Der nach § 1 Absatz 3 Ziffer 2 Fahrpersonalverordnung zu gewährende Ausgleich ist durch entsprechende Fahrplangestaltung außerhalb der Verkehrsspitzen am gleichen Arbeitstag bzw. innerhalb des gleichen Dienstes zu gewährleisten.
10. Der Arbeitnehmer hat in jeder Woche Anspruch auf einen freien Tag. Kann der freie Tag nicht an einem Sonntag gewährt werden, so ist an einem anderen Kalendertag der folgenden Woche freizugeben. Im Kalendermonat muss mindestens ein Sonntag arbeitsfrei sein.

II. Darüber hinaus geltende Regelungen für Sonderfälle des innerstädtischen Linienverkehrs

Für Fahrer, gelten für Dienste auf Linien, die

- zu einem überwiegenden Teil (zu mehr als 50 % gemessen an der Linienlänge in km)
- in Städten mit mindestens 50.000 Einwohnern

geleistet werden, neben den Bestimmungen zu I. ergänzend oder abweichend die folgenden Bestimmungen:

(Protokollerklärung: Die Parteien sind sich einig, sich unverzüglich zu Verhandlungen bereit zu erklären, sollten sich aufgrund der Einbeziehung von Städten zwischen 50.000 und 60.000 Einwohnern betriebliche Probleme ergeben.)

1. Die Länge eines Dienstes beträgt maximal 12 Stunden. Bei geteilten Diensten kann die Dienstlänge auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden.
2. Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit soll 9 Stunden nicht übersteigen. Unter Beachtung der Ausgleichsregelungen des § 3 ArbZG kann diese Zeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

3. a) Es können Pausen bis maximal 1/8 des Dienstes in Abzug gebracht werden, sofern diese nach den Fahr- und Dienstplänen vorgesehen sind und genommen werden konnten bzw. innerhalb der Dienstschrift ausgeglichen wurden. Als Pausen gem. § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG gelten auch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) gemäß I. Ziffer 9. Pausen von mindestens 8, aber weniger als 10 Minuten werden durchbezahlt.

Ab dem:

01.01.2020 können Pausen bis maximal 10,0 % des Dienstes in Abzug gebracht werden.

01.07.2022 können Pausen bis maximal 8,5 % des Dienstes in Abzug gebracht werden.

b) Ein pauschaler Pausenabzug ist nicht zulässig.

c) Bei der Berechnung der Dienstlänge im Falle geteilter Dienste bleibt für die Pausenberechnung die Zeit zwischen den Dienstteilen unberücksichtigt.

4. a) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Arbeitsplatz im Sinne des Satzes 1 ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

b) Die für das Zurücklegen des Weges während des Dienstes zwischen zwei angewiesenen Aufenthaltsplätzen erforderliche Zeit wird zu 50 v.H. als Arbeitszeit im Sinne des Absatz 1 behandelt und entgolten.

c) Weitere 50 v.H. dieser Wegezeiten werden wie Arbeitszeit mit dem individuellen Stundensatz entgolten; eine Anrechnung auf die Arbeitszeit im Sinne des Absatz 1 erfolgt nicht; Zuschläge werden nicht gezahlt.

d) Für die Berechnung der „erforderlichen Zeit“ im Sinne der Unterabsätze 2 und 3 ist die Zeit zugrunde zu legen, in der der Weg am schnellsten zurückgelegt werden kann.

e) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann eine Pauschalierung vereinbart werden. Die Regelungen in den Unterabsätzen b) bis d) gelten bei geteilten Diensten nicht für Wege zwischen der Beendigung eines Dienstteiles und dem Beginn eines weiteren Dienstteiles.

f) Fälle, in denen Arbeitsbeginn und -ende nicht am gleichen Ort sind, sind betrieblich zu regeln.

B. Fernlinien-, Ferienziel- und Gelegenheitsverkehr

1. Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten des Fahrpersonals im Gelegenheitsverkehr gem. §§ 48, 49 richten sich nach diesem Tarifvertrag, § 1 Fahrpersonalverordnung, der Verordnung (EG) 561/06 sowie nach dem Arbeitszeitgesetz.
2. Innerhalb einer Arbeitsschicht müssen eine oder mehrere Pausen liegen. Sie sind den Erfordernissen des Betriebes entsprechend einzulegen.

Sie sollen in einer Arbeitsschicht

bis	10 Stunden	- 1 Stunde
bis	12 Stunden	- 2 Stunden
über	13 Stunden	- 3 Stunden betragen.

3. Wartezeiten und Arbeitsbereitschaftszeiten von insgesamt 3 Stunden innerhalb einer Dienstschicht werden lohnrechtlich als Arbeitszeit gewertet, jedoch unter Abzug der in Ziffer 2 vorgeschriebenen Pausen. Darüber hinaus werden sie lohnrechtlich je zur Hälfte als Arbeitszeit und Pause gewertet.
4. Die Lenkzeit muss spätestens nach 4 1/2 Stunden für mindestens 45 zusammenhängende Minuten unterbrochen werden, sofern der Fahrer keine Ruhezeit einlegt. Die Unterbrechung von 45 Minuten kann durch 2 Unterbrechungen von jeweils mindestens 15 Minuten, gefolgt von einer Unterbrechung von mindestens 30 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass die Bestimmungen des Absatzes 1 eingehalten werden.
5. Der Fahrer legt innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden ein, die höchstens 3 x pro Woche auf nicht weniger als 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden darf. Die Ruhezeit kann an den Tagen, an denen sie nicht nach Satz 1 verkürzt wird, innerhalb von 24 Stunden in 2 Abschnitte geteilt werden, von denen der erste mindestens 9 zusammenhängende Stunden und der zweite mindestens 3 zusammenhängende Stunden betragen muss. In diesem Falle erhöht sich die Mindestruhezeit auf 12 Stunden.
6. Bei auswärtigen Liegetagen, die nicht wöchentliche Ruhezeiten im Sinne des Art. 8 Abs. 3 ff. VO (EG) 561/06 sind, werden täglich 8 Stunden ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet.
7. Für nahezu ausschließlich in der Touristik tätiges Personal kann die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage auf 10 Sonntage im Jahr verringert werden.

C. Werkstattpersonal/kaufmännisches Personal

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden, jedoch ausschließlich der Pausen.
2. Wenn die Aufrechterhaltung des Fahrbetriebes es erfordert, kann die Arbeitszeit nach Abs. 1 unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes bis zu 60 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten, sofern dies betrieblich notwendig ist; in diesem Falle kann der freie Tag an einem Wochentag der folgenden Woche gewährt werden.
4. An den Werktagen vor Neujahr, Ostern, Pfingsten und Weihnachten endet die Arbeitszeit um 13.00 Uhr, wenn nicht dringende betriebliche Notwendigkeiten dem entgegenstehen.

§ 8

Arbeitszeitüberwachung

Das Fahrpersonal ist verpflichtet, Arbeitszeitrachweise entsprechend den gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen zu führen.

§ 9 Arbeitsversäumnis

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer, sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist, grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
2. Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen.
3. Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit an einer Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies unverzüglich - gegebenenfalls fernmündlich - dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen, damit für den Dienst des erkrankten Arbeitnehmers ein Ersatzfahrer eingesetzt werden kann. Der Arbeitnehmer ist ferner verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens bis vor Ablauf des 3. Kalendertages seiner Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über Beginn und über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Dauert die Krankheit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens bis 12.00 Uhr des letzten Werktages der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit, die Fortsetzung der Krankheit anzuzeigen.
4. Bei Kuren gelten die Bestimmungen der Abs. 2 und 3 entsprechend.

§ 10 Entlohnung

1. Die Höhe des Lohnes wird in einem Lohntarifvertrag vereinbart.
2. Soweit in diesem Tarifvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist, wird Lohn nur für die Zeit gezahlt, während der gearbeitet wurde.
3. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Abweichend hiervon kann im Arbeitsvertrag als Lohnzahlungszeitraum die Kalenderwoche vereinbart werden.
4. Die monatliche Lohnzahlung muss grundsätzlich bis spätestens am 10. des darauffolgenden Monats erfolgt sein.
5. Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen. In dieser Lohnabrechnung müssen die geleisteten Arbeitsstunden, der Lohnsatz, etwaige Lohnzuschläge - getrennt nach Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, Lohnzulagen, Spesen und sonstige Nebenbezüge, die gesetzlichen und vertraglichen Lohnabzüge sowie der Gesamtnettolohnbetrag getrennt aufgeführt werden.

§ 11 Zeitzuschläge

1. Die Zeitzuschläge betragen:

für Mehrarbeit	25 %
für Arbeit an Sonntagen	50 %
für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen	100 %
für Nachtarbeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr	25 %
des Stundenlohnes.	

Die Berechnung des Zuschlages für Mehrarbeit erfolgt nach vergüteten 40 Stunden. Eine monatliche Berechnung nach vergüteten 174 Stunden ist zulässig, wenn durch das Abrechnungsverfahren sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer nicht gegenüber der Wochenabrechnung benachteiligt wird.

Abweichend von Satz 2 erfolgt für die Beschäftigten nach § 7 A. (Linienverkehr) und C. (Werkstatt- und kaufmännisches Personal) die Berechnung des Zuschlags für Mehrarbeit nach vergüteten 39,0 Stunden.

Eine monatliche Berechnung nach vergüteten 169,5 Stunden ist zulässig, wenn durch das Abrechnungsverfahren sichergestellt wird, dass der Arbeitnehmer nicht gegenüber der Wochenabrechnung benachteiligt wird.

2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
3. Wird Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit abgegolten, ist nur der Zeitzuschlag zu zahlen. Vorbehaltlich dringender betrieblicher Belange liegt es im Ermessen des Arbeitnehmers, Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder finanziell abgelden zu lassen.
4. Im Fernlinien-, Ferienziel- und Gelegenheitsverkehr kann Mehrarbeit, Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten durch entsprechende Freizeit abgegolten werden. Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen, solange die Durchführung des Freizeitausgleiches noch nicht abgeschlossen ist.

§ 12 Krankenbezüge

1. Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit an ihrer Arbeitsleistung gehindert, verlieren sie nicht den Anspruch auf Vergütung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

Berechnungsgrundlage für die Krankenvergütung ist der Arbeitsverdienst der letzten 12 Monate vor Erkrankung auf Basis des Stundenentgelts bzw. Stundenentgelts gesamt und der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ohne die Gratifikationen und Sonderzahlungen. Der so vorgegebene Betrag ist dann durch 313 (365 ./. 52 Sonntage) zu teilen. Für jeden Krankheitstag außer den Sonntagen erhält der Arbeitnehmer 1/313 Jahreseinkommen als Entgelt. Ist die Beschäftigungsdauer von 1 Jahr nicht erreicht, wird für die Berechnung der Durchschnittsverdienst der bis dahin tatsächlich geleisteten Monate zugrunde gelegt. Krankheitstage oder Freistellung von der Arbeit während des Berechnungszeitraumes bleiben bei der Ermittlung außer Ansatz.

Für Mitarbeiter, die regelmäßig an 5 Tagen in der Woche arbeiten, werden die Krankenbezüge um den Faktor 6/5 erhöht. Dabei bleiben die Samstage und Sonntage außer Ansatz.

Protokollnotiz vom 15.08.2012:

Die Parteien vereinbaren zu § 12 Ziff. 1 und. § 15 Ziff. 11 M-TV Folgendes:

"Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass in den § 12 Ziff. 1 und. § 15 Ziff. 11 lediglich ein Berechnungsschema dargestellt ist, dass sich auf eine 6-Tage-Woche bezieht, das andererseits bei Vorliegen von Besonderheiten, wie einer geringeren Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit, etc. entsprechend angepasst werden muss.

Weiter sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass § 12 Ziff. 1 Satz 6 und § 15 Ziff. 11 Satz 5 („Krankheitstage oder Freistellung von der Arbeit während des Berechnungszeitraumes bleiben bei der Ermittlung außer Ansatz.“) so zu verstehen sind, dass die Herausnahme dieser Tage die Berechnung des Tagessatzes für die Krankenvergütung oder den Urlaubslohn nicht beeinflussen, insbesondere nicht mindern soll.

Die in den Zeiten der Krankheits- und der Freistellungstage gezahlten Beträge sind bei der Berechnung des tatsächlichen Verdienstes der letzten 12 Monate nicht zu berücksichtigen. Der Divisor mindert sich jeweils um 1 je bei der Berechnung nicht zu berücksichtigender Tage.

Im Falle einer 6-Tage-Woche ist daher folgendes Berechnungsschema anzuwenden:

Arbeitsverdienst nach § 12 bzw. § 15 (o. Entgelt für Krankheits- und Freistellungstage)

$(365 \text{ ./. } 52 \text{ Sonntage ./. } x \text{ Krankheitstage ./. } y \text{ Freistellungstage})$

2. Kann der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeitsunfähigkeit gegen Dritte Schadensersatzansprüche wegen Verdienstaufschlag stellen, so ist er verpflichtet, diese Ansprüche insoweit an den Arbeitgeber abzutreten, als dieser Leistungen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz erbracht hat.

§ 13

Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes ausschließlich bei folgenden Tatbeständen:

I. bis zur Dauer 1 Arbeitstages:

- a) bei Arbeitsversäumnis aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die öffentlich-rechtlich festgesetzte Vergütung in Anspruch zu nehmen; sofern diese Vergütung den Verdienst nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag zu zahlen

- b) für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch eine amtsärztlich oder kassenärztlich bzw. kassenzahnärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeitnehmers, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen den Lohnausfall nicht erstatten. Die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder bzw. Zahnersatz gilt als ärztliche Behandlung.
- c) bei Ablegung von beruflichen Prüfungen.
- d) bei Teilnahme als Mitglied einer Abordnung bei der Beerdigung oder Einäscherung von Angehörigen der gleichen Arbeitsstätte.

II. für 1 Arbeitstag:

- a) bei eigener silberner Hochzeit,
- b) bei Todesfall von Familienangehörigen in gerader Linie sowie bei Geschwistern und Schwiegereltern
- c) bei Wohnungswechsel (Hauptwohnsitz) maximal 1 x jährlich.

III. für 2 Arbeitstage:

- a) bei eigener Hochzeit,
- b) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin oder bei so schwerer Erkrankung des Ehepartners/Lebensgefährten/-gefährten, dass sie/er nicht mehr in der Lage ist, den Haushalt zu führen, nachweislich im Haushalt keine Person lebt, die diese Aufgabe anstelle des Ehepartners/Lebensgefährtin/-gefährten übernehmen kann und die Erkrankung durch ärztliches Attest nachgewiesen wird,
- c) bei Tod des Ehepartners/Lebensgefährtin/-gefährten.

IV. bis zur Höchstdauer von 6 Arbeitstagen:

bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, wenn der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit angeordnet hat.

V. bis zur Höchstdauer von 12 Arbeitstagen:

für die Mitglieder der Tarifkommission für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbearbeitung einer Tarifverhandlung. Es besteht die Option, dass sich die Vertreter der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter, falls erforderlich, auf weitere Freistellungstage verständigen.

VI. In begründeten Einzelfällen, z.B. zur Ausbildung und Prüfung als Berufskraftfahrer, kann das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung gestattet werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

§ 14

Sterbegeld

1. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren ist im Sterbefall den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des Lohnes für den letzten Kalendermonat zu zahlen.
2. Bei Todesfall durch Betriebsunfall erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen, unbeschadet der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, ein Sterbegeld in Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für 6 Wochen. Der Anspruch entfällt, wenn der Betriebsunfall auf Trunkenheit des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.
3. Als Hinterbliebene gelten die Ehegatten, Eltern, Pflegeeltern und Kinder, gleich, ob es sich um leibliche oder um Adoptivkinder handelt. Mit der Zahlung des Sterbegeldes an einen der Hinterbliebenen wird der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung an andere Hinterbliebene befreit. Steuern und sonstige Abgaben werden vom Sterbegeldempfänger getragen.
4. Die Verpflichtung entfällt, insoweit der Arbeitgeber durch eine andere betriebliche Regelung (freiwillige Unfall- oder Sterbegeldversicherung) Vorsorge für den Arbeitnehmer getroffen hat.
5. Tritt der Todesfall des Arbeitnehmers bei beruflicher Abwesenheit außerhalb des Wohnortes ein, so sind vom Arbeitgeber die notwendigen Überführungskosten zu tragen, soweit nicht ein anderer Kostenträger eintritt oder einzutreten hat.

§ 15

Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr einen einmaligen Anspruch auf Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von 6 Monaten im gleichen Betrieb. Die Wartezeit ist nur 1 x zu erfüllen. Scheidet der Arbeitnehmer nach Ablauf der ersten Wartezeit aus und wird der Urlaub gewährt oder abgegolten, ist hierbei 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung zugrunde zu legen.
3. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit aus, so wird der Urlaub im Verhältnis der Zahl der im Betrieb gearbeiteten Monate zu 12 gewährt. Bruchteile eines Tages, die mindestens 1/2 Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
4. Bei berechtigter fristloser Kündigung und bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten wird der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende Urlaubsanspruch für das laufende Jahr verwirkt.
5. a) Der Grundurlaubsanspruch für alle Beschäftigten beträgt:
 - 30 Werktage in der 6-Tage-Woche
 - 25 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche

b) Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer bei einer Betriebszugehörigkeit:

- von 4 Jahren: 2 Werktage
- von 8 Jahren: 2 weitere Werktage

Zusatzurlaub.

Für Mitarbeiter, die regelmäßig nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten, bezieht sich der Zusatzurlaub auf Arbeitstage. Maßgebend für die Höhe der Berechnung des Urlaubs ist die Betriebszugehörigkeit bei Beginn eines Kalenderjahres.

c) Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

d) Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

6. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so ist diese Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber unter Beifügung eines ärztlichen Zeugnisses anzuzeigen. Nachgewiesene Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig war, werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf seines Urlaubs, oder - falls die Krankheit länger dauert - nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Arbeitgeber und Betriebsvertretung setzen dann unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers den Antritt des restlichen Urlaubs fest.
7. Der Arbeitgeber ist berechtigt, für Kuren und Schonungszeiten pro Kurwoche, in der der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, die ersten 2 Tage auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Eine Anrechnung auf den Urlaub findet nicht statt, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle besteht.
8. Der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Urlaub antreten kann, wird im gegenseitigen Einvernehmen im Urlaubsplan festgelegt. Der Urlaubsplan ist gemeinsam mit den Betriebsparteien im Laufe des 1. Monats des Urlaubsjahres zu erstellen. Die betrieblichen Belange sind dabei entsprechend zu berücksichtigen.
9. Urlaub, der im laufenden Urlaubsjahr aus betrieblichen oder Krankheitsgründen nicht genommen werden konnte, ist auf das folgende Urlaubsjahr in voller Höhe zu übertragen. Ein übertragener Urlaubsanspruch ist so rechtzeitig geltend zu machen, dass der Urlaub bis zum 31. März gewährt und genommen werden kann. Der nicht genommene Urlaub verfällt, es sei denn,
 - a) dass er während des Kalenderjahres erfolglos geltend gemacht worden ist
 - b) dass zwingende gesetzliche Vorgaben einen Verfall ausschließen; der Urlaub verfällt bis zur Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs insbesondere nicht, soweit der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen bis zum 31.03. des Folgejahres bestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

Protokollnotiz:

Die Parteien sind sich darüber einig, dass Buchstabe b) Halbsatz 2 nach dem Urteil des BAG vom 7. August 2012 so verstanden werden muss, dass der Urlaub bis zur Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfällt.

10. Der Arbeitnehmer, der ohne Erlaubnis des Arbeitgebers während des Urlaubs anderweitig gegen Entgelt arbeitet, verliert den Anspruch auf Urlaubslohn. In diesem Falle wird der anderweitige Verdienst auf den Urlaubslohn angerechnet und bei der nächsten Lohnzahlung in Abzug gebracht.
11. Berechnungsgrundlage des Urlaubslohnes ist der Arbeitsverdienst der letzten 12 Monate ohne die Gratifikationen und Sonderzahlungen. Der so vorgegebene Betrag ist dann durch 313 (365./ 52 Sonntage) zu teilen. Für jeden Urlaubstag außer den Sonntagen erhält der Arbeitnehmer $\frac{1}{313}$ Jahreseinkommen als Urlaubsentgelt. Ist die Beschäftigungsdauer von 1 Jahr nicht erreicht, wird für die Berechnung der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate zugrunde gelegt. Krankheitstage oder Freistellung von der Arbeit während des Berechnungszeitraums bleiben bei der Ermittlung außer Ansatz.
12. Für Mitarbeiter, denen Urlaub gem. § 15 Ziffer 5 a nach Arbeitstagen gewährt wird, ist der Urlaubslohn um den Faktor $\frac{6}{5}$ zu erhöhen. Dabei bleiben die Samstage und Sonntage außer Ansatz.

§ 16 Urlaubsabgeltung

1. Der Urlaubsanspruch kann grundsätzlich nicht abgegolten werden. Ausnahmsweise wird ein rechtzeitig, aber erfolglos erhobener Anspruch abgegolten.
2. Endet das Arbeitsverhältnis, bevor der Urlaub, Teilurlaub oder Zusatzurlaub gewährt und genommen ist, so wird der Urlaub, Teilurlaub oder Zusatzurlaub ausnahmsweise durch Zahlung des für die Dauer des Urlaubsanspruches zustehenden Urlaubslohnes abgegolten. Für die Berechnung des Urlaubslohnes ist $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat zugrunde zu legen. Bruchteile eines Tages, die mindestens $\frac{1}{2}$ Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
Eine Abgeltung des Urlaubs erfolgt nicht bei fristloser Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Auszahlung des Urlaubslohnes offenbar unbillig wäre.

§ 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).
2. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit ohne Angabe eines Kündigungsgrundes beiderseits mit einer Frist von 1 Woche zum Wochenschluss gekündigt werden.
3. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, können mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen:

2 Jahre bestanden hat	1 Monat zum Ende des Kalendermonats,
5 Jahre bestanden hat	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Einzelvertraglich kann eine kürzere Kündigungsfrist nur vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt.

4. Unberührt hiervon bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
5. Kündigungen durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit und fristlose Entlassung bedürfen der Schriftform unter Angabe des Grundes.
6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Rentenalter erreicht. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer gegen Abtretung des Anspruchs auf die Leistungen aus der Sozialversicherung einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe dieser Leistungen bis zum Beginn der Zahlungen gewähren.
7. Arbeitnehmer, die das für sie maßgebliche gesetzliche Rentenalter erreicht haben und deren körperliche und geistige Kräfte noch den Anforderungen entsprechen, können nur weiterbeschäftigt werden, wenn ein dringender Bedarf vorliegt und ihre Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht festgesetzt ist oder noch kein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorhanden ist. Mit ihnen ist ein neuer Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Wochenschluss abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages und der dazu ergangenen Verträge ganz oder teilweise abgedungen werden.
8. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer berufsunfähig oder erwerbsunfähig wird und mit dem Ausscheiden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Versorgung vom Arbeitgeber erhält. Dies gilt nicht, wenn nach dem Rentenbescheid Rente auf Zeit gewährt wird.

§ 18

Teilzeitbeschäftigte

Festangestellte, ständig beschäftigte Arbeitnehmer, mit denen eine geringere als die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit vereinbart ist, erhalten alle tariflichen Leistungen anteilig, entsprechend der vereinbarten bzw. tatsächlichen Arbeitszeit.

§ 19

Jahressonderzahlungen/Jubiläumszuwendung

Jahressonderzahlungen und Jubiläumszuwendungen sind freiwillige Leistungen und können betrieblich geregelt werden.

Sofern eine betriebliche Regelung für Jubiläumszuwendungen besteht, sollen Leistungen mindestens bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit und bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit gezahlt werden.

§ 20

Arbeitsbescheinigungen und Zeugnisse

1. Dem Arbeitnehmer ist eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung sowie über die Höhe der geleisteten Versicherungsbeiträge auszustellen. Ist der Arbeitnehmer für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert, so ist ihm außerdem eine Bescheinigung auszuhändigen, aus der Art, Beginn, Ende und Grund der Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie die Höhe des Arbeitsentgeltes bei Ausscheiden hervorgehen.
2. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis über Führung und Leistung zu erteilen.

§ 21

Betriebliche Altersversorgung

1. Ab dem 01.01.2020 findet der Einstieg in die betriebliche Altersvorsorge (welche eine Berücksichtigung in der Hessischen Preisgleitklausel – Hessenindex findet) statt.
2. Entsprechend dem Stufenmodell zum Entgelttarifvertrag haben die Beschäftigten Anspruch auf für eine zweckgebundene Zahlung des Arbeitgebers:

Ab dem:

- 01.01.2020 in Höhe von 1 % der monatlichen Ecklohnvergütung der Lohngruppe L1 auf Basis von 169,5 h. Dies entspricht 25,43 €. Für das Kalenderjahr 2020 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 305,10 €.
 - 01.04.2021 in Höhe von 2 % der monatlichen Ecklohnvergütung der Lohngruppe L1 auf Basis von 169,5 h. Dies entspricht 54,24 €. Für das Kalenderjahr 2021 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 564,45 €.
 - 01.07.2022 in Höhe von 3 % der monatlichen Ecklohnvergütung der Lohngruppe L1 auf Basis von 169,5 h. Dies entspricht 84,92 €. Für das Kalenderjahr 2022 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 834,96 €.
 - 01.10.2023 in Höhe von 4 % der monatlichen Ecklohnvergütung der Lohngruppe L1 auf Basis von 169,5 h. Dies entspricht 117,97 €. Für das Kalenderjahr 2023 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 1.118,19 €.
3. Die Pauschalbeträge werden danach dynamisiert, entsprechend der Entwicklung des Ecklohnes.
 4. Voraussetzung ist eine 2-jährige Betriebszugehörigkeit.
 5. Die Versorgung ist nach 3 Jahren unverfallbar.

Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge wird von den Tarifvertragsparteien bis zum 30.06.2020 geregelt.

§ 22 Schlichtungsklausel

1. Können sich die Tarifvertragsparteien nach Kündigung dieses Tarifvertrages in freien Verhandlungen nicht einigen, so kann auf Antrag von einer Tarifvertragspartei ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden.

Voraussetzung hierfür ist, dass

- a) vor Ablauf des Gültigkeitszeitraums des Tarifvertrags mindestens drei Verhandlungstage stattgefunden haben sowie
- b) die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind.

Das Schlichtungsverfahren beginnt spätestens eine Woche nach der Erklärung des Scheiterns einer Tarifvertragspartei.

2. Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Kommission berufen.

Sie setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Maximal 5 Arbeitgebervertreter
- b) Maximal 5 Arbeitnehmervertreter
- c) Zwei Vorsitzende. Jede Seite benennt einen Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden sind stimmberechtigt.

3. Die Schlichtungskommission hat spätestens vier Werktage nach dem Beginn des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten.

4. Verfahren

- a) Die Vorsitzenden leiten die Beratungen der Schlichtungskommission nach Vereinbarung.
- b) Die Schlichtungskommission ist beschlussfähig, wenn neben den Vorsitzenden mindestens je drei stimmberechtigte Vertreter/Vertreterinnen der Arbeitgeber- bzw. Gewerkschaftsseite anwesend sind.
- c) Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.
- d) Die Schlichtungskommission hat die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen anzuhören.
- e) Sie kann Sachverständige hören sowie Auskünfte der Tarifvertragsparteien einholen, die diese unverzüglich zu erteilen haben.
- f) Die Beratungen der Schlichtungskommission einschließlich der Anhörung der Tarifvertragsparteien und von Sachverständigen sind vertraulich und nicht öffentlich. Die Vertreter/Vertreterinnen der Tarifvertragsparteien sind jedoch berechtigt, ihre Tarifvertragspartei zu informieren.

5. Einigungsempfehlung

- a) Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel zu führen, zu einer einstimmigen Einigungsempfehlung zu kommen.
- b) Kommt Einstimmigkeit nicht zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder der Schlichtungskommission. Minderheitsvoten sind nicht zulässig. Bei Stimmenparität kommt eine Einigungsempfehlung nicht zustande.
- c) Die Schlichtungskommission hat die Einigungsempfehlung spätestens 14 Tage nach dem ersten Zusammentreten zu beschließen.
- d) Auf Vorschlag eines Vorsitzenden und im Einvernehmen mit der Schlichtungskommission kann dieser Zeitraum um bis zu drei Werktage verlängert werden.
- e) Die Einigungsempfehlung ist der Schlichtungskommission vor der Abstimmung schriftlich vorzulegen. Nach der Zustimmung ist sie von den Vorsitzenden zu unterschreiben.

6. Wiederaufnahme von Verhandlungen

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, spätestens drei Wochen nach der Zustellung der Einigungsempfehlung die Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Einigung wieder aufzunehmen.

7. Friedenspflicht

a) Für die Dauer des Schlichtungsverfahrens besteht Friedenspflicht.

b) Sie endet, wenn die nach Ziffer 6 wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt werden oder wenn die Schlichtung ohne Einigungsempfehlung beendet wird.

8. Kosten

Die Kosten des Schlichtungsverfahrens werden geteilt. Die Vergütung des jeweils benannten Vorsitzenden trägt jede Partei für sich selbst. Die übrigen Kosten trägt die Partei, die das Schlichtungsverfahren eingeleitet hat, zu 2/3, die andere Partei zu 1/3.

9. Freistellungen

Die ehrenamtlichen Mitglieder der ver.di-Schlichtungskommission haben für die Sitzungstage des Schlichtungsverfahrens, einschließlich einer möglichen Verlängerung gemäß Ziffer 5 Buchstabe d) Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes. Diese Tage werden nicht auf die Freistellungstage nach § 13 V. des Mantel-TV vom 01.04.2019 angerechnet.

10. Austausch/Fragen/Treffen zur Mobilität

Im gesamten Bereich der Mobilität wird es in den nächsten Jahren vermutlich zu umfassenden Veränderungsprozessen mit weitreichenden Folgen für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Nahverkehr kommen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich in dem Ziel einig, während der Laufzeit des Tarifvertrages LHO einen regelmäßigen Austausch zu Fragen der Mobilität in Hessen und der daraus resultierenden Weiterentwicklung des Tarifwerkes in der Zukunft zu installieren.

Der LHO und ver.di vereinbaren deshalb, sich einmal jährlich zu anstehenden Fragen und aktuellen Themen des ÖPNV auszutauschen.

§ 23

Zukünftige gesetzliche Regelungen

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 Laufdauer des Vertrages, Verhandlungen über die einschlägigen Fragen aufzunehmen.

§ 24

Besitzstandsklausel

Wo beim Abschluss dieses Manteltarifvertrages durch innerbetriebliche Regelungen oder Einzelarbeitsverträge günstigere Bestimmungen gelten, dürfen sie aus Anlass des Abschlusses dieses Manteltarifvertrages nicht geändert werden.

§ 25

Ausschlussfristen

1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Betrages mit dem in der Lohnabrechnung angegebenen Endbetrag verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem in der Lohnabrechnung angegebenen Endbetrag nicht überein, so hat er dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
2. Ansprüche aus Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Spesen und von Zulagen aller Art sowie auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens 8 Wochen nach Fälligkeit schriftlich oder mündlich unter Zeugen geltend zu machen.
3. Alle übrigen Ansprüche aus dem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag sind binnen 3 Monaten nach ihrer Entstehung, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens 1 Monat nach Arbeitsvertragsende, schriftlich oder mündlich unter Zeugen geltend zu machen.
4. Nach Ablauf der angeführten Fristen ist beiderseits die Geltendmachung dieser Ansprüche ausgeschlossen, es sei denn, dass sie vorher schriftlich oder mündlich unter Zeugen geltend gemacht worden sind.
5. Ausgenommen von den vorstehenden Bestimmungen sind beiderseits Ansprüche aus unerlaubten Handlungen.

§ 26

Mindestfahrerbesatzung

Jeder Unternehmer, der regelmäßig mehr als 2 Kraftomnibusse einsetzt, ist verpflichtet, ab dem 3. und für jeden weiteren Kraftomnibus jeweils 1 festangestellten Fahrer mit KOM-Schein einzustellen, wobei auch ein selbstfahrender Unternehmer oder ein(e) Familienangehörige(r) als Fahrer berücksichtigt werden kann.

§ 27

Maßregelungsverbot

Die Arbeitgeber verpflichten sich, aufgrund von rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen ausgesprochene Abmahnungen und Kündigungen und erstattete Strafanträge zurück zu nehmen. Auf Regressansprüche gegen ver.di und/oder ihre Mitglieder wird verzichtet. Vorsätzlich begangene Straftatbestände werden hiervon nicht erfasst.

§ 28

Schlussbestimmungen

Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.04.2019 in Kraft. Der Manteltarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. März 2024 schriftlich kündbar.

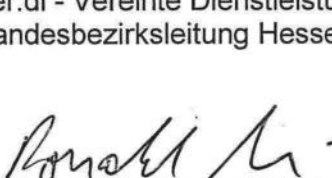
Gießen / Frankfurt am Main, den 10.02.2020

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer e.V. (LHO), Gießen


- V. Tüchan -


- K.R. Wissmüller -

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) vertreten durch die
Landesbezirksleitung Hessen.


- R. Laubrock -


- J. Bothner -


- J. Köppel -