



TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGEN FÜR DAS PRIVATE OMNIBUSGEWERBE

Zusammenstellung der
VAV/ver.di-Tarifsammlung
ab 01.10.2022

Inhaltsverzeichnis

Zusammenstellung tarifvertraglicher Regelungen für das private Omnibusgewerbe Rheinland-Pfalz.....	4
A. Überblick	4
B. Begriffsbestimmungen.....	5
C. Tarifvertragliche Entgeltregelungen für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz.....	7
I a. Tarifvertrag Einmalzahlung/Überbrückungszahlung Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz – Omnibusbetriebe – (für September und Oktober 2021)	7
I b. Tarifvertrag über Löhne für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz (ab dem 01.11.2021 bis 31.12.2023)	7
II. Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer – Privates Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) mit Wirkung ab 01.10.2022.....	9
III. Der Tarifvertrag über Mindestfahrerbesatzung für Kraftomnibusse in Rheinland-Pfalz.....	18
D. Tarifvertragliche Entgeltregelungen für Angestellte des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz	19
I. Tarifvertrag über Gehälter für Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz – Omnibusbetriebe – (ab dem 01.11.2021).....	19
II. Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz ...	24
E. Tarifvertragliche Entgeltregelungen für Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz	30
I. Vergütungstarif für Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz (ab dem 01.01.2019).....	30
II. Manteltarifvertrag für Auszubildende des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz.....	31
III. Der Tarifvertrag über den Verzicht auf Spitzenbeträge	33
F. Gemeinsame tarifvertragliche Entgeltregelungen.....	34
I. Der Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).....	34

II. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz.....	35
III. Der Tarifvertrag über die Förderung der Altersteilzeit.....	36
G: Berechnungsbeispiel.....	43
1. Busfahrer oder Busfahrerin.....	43

Zusammenstellung tarifvertraglicher Regelungen für das private Omnibusgewerbe Rheinland-Pfalz

Gemäß § 4 Abs. 3 S. 1 des rheinland-pfälzischen Landesgesetzes zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz – LTTG) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. November 2019 (GVBl. S. 334) dürfen öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Rheinland-Pfalz für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungszeit Änderungen nachzuvollziehen.

Die nachfolgende Zusammenstellung will für den Bereich des privaten Omnibusgewerbes die einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorstellen und dem Nutzer und der Nutzerin einen Überblick über den Inhalt der wichtigsten Entgeltbestimmungen verschaffen.

A. Überblick

Im Bereich des privaten Omnibusgewerbes des Landes Rheinland-Pfalz wurden folgende zwischen der Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Landesbezirk Rheinland-Pfalz – abgeschlossenen Tarifverträge für i. S. v. § 4 Abs. 3 S. 1 LTTG repräsentativ erklärt:

- der Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz vom 16.08.2010 (MTV Angestellte),
- der Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer - Privates Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 14.07.2022 i. d. F. vom 30.09.2022,
- der Manteltarifvertrag für Auszubildende des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz vom 16.08.2010 (MTV Auszubildende),

- Tarifvertrag Einmalzahlung/Überbrückungszahlung Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 28.10.2021,
- Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 25.11.2021,
- der Vergütungstarifvertrag für Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz vom 19.12.2017,
- der Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19.11.2007,
- der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 07.09.1994,
- der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 19.11.2007,
- der Tarifvertrag über Mindestfahrerbesatzung für Kraftomnibusse in Rheinland-Pfalz vom 07.09.1994 und der
- der Tarifvertrag über den Verzicht auf Spitzenbeträge vom 06.08.1980.

B. Begriffsbestimmungen

Wesentlich für die Beantwortung der Frage, welcher Tarifvertrag konkret anzuwenden ist, ist die richtige Unterscheidung der betroffenen Arbeitnehmergruppen. Die o.g. Tarifverträge unterscheiden im Rahmen ihrer persönlichen Anwendbarkeit drei Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, nämlich *Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildende*.

Angestellte:

§ 1 des Manteltarifvertrages für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz definiert Angestellte als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die gemäß § 2 des ehemaligen Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG) versicherungspflichtig waren. § 2 AVG verwies bzgl. des Angestelltenbegriffes auf § 3 AVG. Danach zählen zu den Angestellten insbesondere: technische Angestellte in Betrieb, Büro und Verwaltung, Werkmeister und Werkmeisterinnen und andere Angestellte in

einer ähnlich gehobenen oder höheren Stellung; Büroangestellte, soweit sie nicht ausschließlich mit Botengängen, Reinigung, Aufräumung und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden, einschließlich Werkstatt-schreiber und Werkstattschreiberinnen; Handlungsgehilfen und Handlungsgehilfinnen und andere Angestellte für kaufmännische Dienste. Der Tätigkeitsschwerpunkt eines Angestellten liegt also im Bereich der gedanklichen, geistigen Arbeit.

Wichtige Hinweise für die Einordnung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die Gruppe der Angestellten finden sich in der Beschäftigungsgruppeneinteilung gem. § 10 des Manteltarifvertrages für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz. Die dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale sind durch Beispiele anschaulich konkretisiert. Sie werden weiter unten näher dargestellt.

gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

Eine Definition des gewerblichen Arbeitnehmers und der gewerblichen Arbeitnehmerin findet sich in den einschlägigen Tarifverträgen nicht. In Abgrenzung zum Angestellten liegt beim gewerblichen Arbeitnehmer und bei der gewerblichen Arbeitnehmerin der Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der von Hand geleisteten mechanischen Tätigkeit. Wichtige Gruppen gewerblicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind im Bereich des privaten Omnibusgewerbes in Rheinland-Pfalz die Omnibusfahrer und Omnibusfahrerinnen und die Betriebshandwerker und Betriebshandwerkerinnen.

Auszubildende:

Gemäß § 2 des Manteltarifvertrages für Auszubildende des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz ist Auszubildender und Auszubildende, wer aufgrund eines Ausbildungsvertrages in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet wird. Nach dieser Vorschrift fällt auch der in § 19 BBiG genannte Personenkreis unter den Begriff des Auszubildenden und der Auszubildenden. Dieser Verweis bezieht sich allerdings auf eine Regelung des BBiG a. F. Der Inhalt des § 19 BBiG a. F. findet sich

nunmehr in § 26 BBiG. Zum Personenkreis dieser Vorschrift zählen insbesondere Volontäre und Volontärinnen und Praktikanten und Praktikantinnen.

C. Tarifvertragliche Entgeltregelungen für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz

I a. Tarifvertrag Einmalzahlung/Überbrückungszahlung Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz – Omnibusbetriebe – (für September und Oktober 2021)

Die Beschäftigten der Lohngruppe 3 (Omnibusfahrer und Omnibusfahrerinnen im Linienverkehr) erhalten neben ihrem Tariflohn für die Abrechnungsmonate September 2021 und Oktober 2021 jeweils eine Einmalzahlung von 374,00 € brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung lediglich anteilig entsprechend dem Arbeitszeitverhältnis. 450 €-Kräfte haben keinen Anspruch auf die Einmalzahlung(en).

I b. Tarifvertrag über Löhne für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz (ab dem 01.11.2021 bis 31.12.2023)

Die Höhe des jeweils zu zahlenden Lohns richtet sich nach der jeweiligen Lohngruppe des betreffenden Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Der Vergütungstarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterscheidet zwischen:

- Omnibusfahrern und Omnibusfahrerinnen mit Führerschein Klasse III (Lohngruppe 1),
- Omnibusfahrern und Omnibusfahrerinnen im Gelegenheits- und Reiseverkehr (Lohngruppe 2),
- Omnibusfahrern und Omnibusfahrerinnen im Schülerverkehr (Lohngruppe 2a),

- Omnibusfahrern und Omnibusfahrerinnen im Linienverkehr („Einmannfahrer“) sowie Straßenbahnfahrer und Straßenbahnfahrerinnen (Lohngruppe 3) und
- Betriebshandwerkern und Betriebshandwerkerinnen mit abgeschlossener Ausbildung (Lohngruppe 4)

Diese Lohngruppen haben folgende Tariflohnansprüche:

	LG 1	LG 2	LG 2a	LG 3*	LG 4
Grundlohn	17,20 €/h	11,20 €/h	17,20 €/h	17,20 €/h	13,88 €/h
Mehrarbeitszuschlag (25 %)	4,30 €/h	2,80 €/h	4,30 €/h	4,30 €/h	3,47 €/h
ab 3. Jahr					
Betriebszugehörigkeit	xxx	11,46 €/h	xxx	xxx	14,15 €/h
Mehrarbeitszuschlag (25 %)	xxx	2,87 €/h	xxx	xxx	3,54 €/h
ab 7. Jahr					
Betriebszugehörigkeit	xxx	11,70 €/h	xxx	xxx	14,31 €/h
Mehrarbeitszuschlag (25 %)	xxx	2,93 €/h	xxx	xxx	3,58 €/h
ab 10. Jahr					
Betriebszugehörigkeit	xxx	11,90 €/h	xxx	xxx	xxx
Mehrarbeitszuschlag (25 %)	xxx	2,98 €/h	xxx	xxx	xxx
ab 13. Jahr					
Betriebszugehörigkeit	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Mehrarbeitszuschlag (25%)	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

* Für die Lohngruppe 3 (Omnibusfahrer und -fahrerinnen im Linienverkehr) wurde zum 01.01.2019 eine **monatliche ÖPNV-Zulage** in Höhe von **10,00 €** eingeführt.

Pauschalierte Regel-Monatslöhne:

	LG 1	LG 2	LG 2a	LG 3	LG 4
1. Monatsstunden	170/208	208	170/208	170	170
2. Monatslohn	2.924,00 €/ 3.741,00 €	2.329,60 €	2.924,00 €/ 3.741,00 €	2934,00 €	2.359,60 €
3. Monatslohn ab 3. Jahr Betriebszugehörigkeit	xxx	2.383,68 €	xxx	xxx	2.405,50 €
4. Monatslohn ab 7. Jahr Betriebszugehörigkeit	xxx	2.433,60 €	xxx	xxx	2.432,70 €

5. Monatslohn ab 10. Jahr Betriebszugehörigkeit	xxx	2.475,20 €	xxx	xxx	xxx
6. Monatslohn ab 13. Jahr Betriebszugehörigkeit	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

II. Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer – Privates Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) mit Wirkung ab 01.10.2022

1. Arbeitszeit für das Fahrpersonal im Linien- und Schülerverkehr sowie für die gewerblichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (§ 14 MTV):

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 39 Stunden. Zu dieser wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit können wöchentlich bis zu drei Stunden Vor- und Abschlussarbeiten hinzutreten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten 48 Stunden Arbeitszeit nicht überschritten werden. Zusätzliche über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende Urlaubstage sowie Zeiten der Freistellung bleiben bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit unberücksichtigt; sie gelten als arbeitsfreie Zeit.
2. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit beträgt 7,8 Stunden bei einer 5-Tage-Woche. Bei einer 6-Tage-Woche beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit 6,5 Stunden. Die werktägliche Arbeitszeit kann bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang auch auf 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten 48 Stunden nicht überschritten werden.
3. Es gilt grundsätzlich das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in seiner jeweils gültigen Fassung. Hierbei soll nach Möglichkeit die Länge einer täglichen Arbeitsschicht eine Dauer von 12 Stunden nicht überschreiten.
4. Die Betriebsparteien stellen durch besondere Regelungen sicher, dass eine Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer ausgeschlossen ist. Dies kann beispielsweise durch folgende Maßnahmen erfolgen:
 - Vereinbarungen von Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- Begrenzung der Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis
 - Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten
 - Vereinbarung besonderer arbeitsmedizinischer Betreuung für den betroffenen Arbeitnehmer
5. Beim Fahrpersonal im Linienverkehr können nach der 1/6-Regelung gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 FPersV Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten berücksichtigt werden, wenn nach jedem Zeitraum von 4,5 Stunden 45 Minuten Pause erreicht werden. Bis zur Ablösung der bisherigen Regelungen zum geteilten Dienst nach § 29 Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer – Stand August 2010 gilt Nr. 4 zu § 13 der Anlage 3 Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer – Stand August 2010 weiter.*

**§ 29 MTV alt: „Als geteilter Dienst gilt eine Arbeitsschicht, die aufgrund betrieblicher Planung unterbrochen wird, wobei Beginn und Ende der einzelnen Dienstteile im Voraus festgelegt sind, und der Arbeitnehmer sich zur Wiederaufnahme der Arbeit nicht bereit zu halten hat (Abgrenzung zu Wartezeiten).“*

Nr. 4 zu § 13 der Anlage 3 MTV alt: „Arbeitnehmer, die geteilte Dienste leisten müssen, erhalten für die erste Arbeitsunterbrechung, die mindestens eine Stunde dauert, eine Zulage in Höhe eines Stundenlohnes je Tagesschicht.“

Bei weiteren, im Voraus geplanten, nicht bereits bezahlten Arbeitsunterbrechungen oder nicht bereits bezahlten Lenkzeitunterbrechungen erhält der Arbeitnehmer je Arbeitsschicht eine weitere Zulage in Höhe von 10,00 €, sofern diese weiteren Arbeits- und Lenkzeitunterbrechungen in der Summe mindestens 75 Minuten betragen. Jedwede, nach den gesetzlichen Bestimmungen einzuhaltenden Pausen zählen nicht als Arbeitsunterbrechung im Sinne der Regelung für den weiteren Zuschlag. Die weitere Zulage erhöht sich wie folgt:

- ab dem Jahr 2023 auf 11,00 €,
- ab dem Jahr 2024 auf 12,00 €,
- ab dem Jahr 2025 auf 13,00 € und
- ab dem Jahr 2026 auf 14,00 €.

6. Unmittelbar mit jeder Bekanntgabe eines wettbewerblichen Verfahrens im EU-Amtsblatt werden nachfolgende Regelungen in Kraft und Ziff. 5 Abs. 2 (Zulage

bei geteilten Diensten und weitere Zulage bei doppelt geteilten Diensten) außer Kraft gesetzt. Die Umsetzung der Regelungen erfolgt erst mit dem Tag der Aufnahme des Verkehrs durch das Verkehrsunternehmen.

- a) Tarifvertraglich nicht als Arbeitszeit geltende Lenkzeitunterbrechungen und Pausen dürfen je Schicht maximal 60 Minuten betragen, bei maximal einer Schicht pro Tag. Überschreiten die Lenkzeitunterbrechungen und Pausen diese Grenze, sind die 60-Minuten-Grenze überschreitende Zeiten der Arbeitsunterbrechungen als zu vergütende Ruhepausen zu werten.
 - b) Als nicht zu vergütende Freizeit im Sinne eines geteilten Dienstes gemäß der Definition in § 29 Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer – Stand August 2010 zählt eine einmalige Arbeitsunterbrechung je Schicht von mindestens 2 Stunden, die am Wohnort oder einem mit einem Sozialraum (Küche, Ruheräume, Toilette) ausgestatteten Betriebsstandort beginnt oder endet. Die Vorhaltung von Sozialräumen ist in diesem Zusammenhang nicht relevant, sofern die Arbeitsunterbrechung länger als 4 Stunden dauert.
 - c) Bei Vorliegen eines geteilten Dienstes im Sinne von b) wird eine einmalige Zulage in Höhe des tariflichen Stundenentgelts gezahlt.
7. Bei den gewerblichen Mitarbeitern kann die tägliche Ruhezeit um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten ausgeglichen wird.
 8. Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. An- und Auskleidezeiten sowie Waschzeiten gelten nicht als Arbeitszeit. Dies gilt auch, wenn bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufskleidung durch den Arbeitgeber angeordnet wird.
 9. Mindestens 10 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Für geleistete Sonntagsarbeit ist innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von 4 Wochen einen Ersatzurlaubstag zu gewähren.
 10. Die Arbeitsvertragsparteien können, soweit vorhanden mit dem Betriebsrat, ein Arbeitszeitkonto einrichten. Die Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten, ins-

besondere die Ausgestaltung von Ober- und Untergrenzen, die Art der Insolvenzversicherung, Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums werden zwischen den Arbeitsvertragsparteien (bzw. Betriebsparteien in Betriebsvereinbarungen) geregelt.

Sofern die Berechnungsbasis für die Mehr- oder Minderstunden nicht entspr. geregelt sind, gilt hierfür die monatliche Sollarbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitstage und beträgt bei einer 5-Tage-Woche

- 19 Arbeitstagen 148 Stunden
- 20 Arbeitstagen 156 Stunden
- 21 Arbeitstagen 164 Stunden
- 22 Arbeitstagen 172 Stunden
- 23 Arbeitstagen 179 Stunden.

Bei einer vereinbarten 6-Tage-Woche gilt als Berechnungsbasis für die Mehr- oder Minderstunden folgendes:

- 24 Arbeitstagen 156 Stunden
- 25 Arbeitstagen 163 Stunden
- 26 Arbeitstagen 169 Stunden
- 27 Arbeitstagen 176 Stunden.

Bei Teilzeitarbeitnehmern berechnet sich die Sollarbeitszeit anteilig. Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 39 Stunden liegt. Es gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

Ein Arbeitszeitkonto ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen. Abweichend können die Arbeitsvertragsparteien bzw. Betriebsparteien längere Ausgleichszeiträume vereinbaren.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während eines von ihm beantragten oder durch den Arbeitgeber festgelegten Abbaus des Arbeitszeitkontos, so gilt die Freizeit als genommen, eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht.

Bei anstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Grund, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Restguthaben bis zum Ausscheidungsstermin durch entsprechenden Freizeitausgleich auszugleichen. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall den Arbeitnehmer unter Anrechnung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto bis zum Termin des Ausscheidens unwiderruflich freistellen. Ist dies nicht möglich, werden nicht abgebaute Plusstunden (Mehrarbeitsstunden) mit dem Stundenentgelt ausbezahlt.

2. Zuschläge und Zulagen (§ 17 MTV):

a.) Bei der Berechnung der Zuschläge ist der tarifliche Stundenlohn zugrunde zu legen.

b.) Die Zuschläge betragen für

- für Mehrarbeit 25 %

Der Mehrarbeitszuschlag ist als Belastungszuschlag bei Überschreitung der Monatsarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers zu zahlen.

Bei der Berechnung des Mehrarbeitszuschlages werden ausdrücklich auch Zeiten, welche in der Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers liegen, wie z.B. Krankheit, Urlaub, Freizeitausgleich, Freistellungen etc. berücksichtigt. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber sich in der Entgeltfortzahlungspflicht befindet. Aus der Verpflichtung der Entgeltfortzahlung ergibt sich auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, für die vorbezeichneten fehlenden Arbeitstage, die tarifvertraglich tägliche Sollarbeitszeit dem Arbeitnehmer gutzuschreiben, so dass etwaige zuvor geleistete Mehrarbeitsstunden bei der Berechnung des Zuschlages berücksichtigt werden.

- Nachtarbeit in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr 25 %

- Sonntagsarbeit

- für das Fahrpersonal im Linien- und Schülerverkehr 30 %

Der Zuschlag erhöht sich zum 01.01.2023 auf 35 %, zum 01.01.2024 auf 40 %, zum 01.01.2025 auf 45 % und zum 1.1.2026 auf 50 %

- für alle übrigen Beschäftigte 10 %

- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen
 - für das Fahrpersonal im Linien- und Schülerverkehr 100 %
 - für alle übrigen Beschäftigten 50 %
- c.) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.
- d.) Zuschläge im Sinne dieser Vorschrift werden spätestens mit dem Entstehungsmonat folgenden Abrechnungsmonat vergütet.

3. Urlaub und Urlaubsgeld (§ 18 MTV):

- a) Gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 26 Tage Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Der Urlaub wird auf Basis einer 5-Tage-Woche gewährt.

Dazu wird folgender Zusatzurlaub entsprechend der Betriebszugehörigkeit gewährt:

- Nach 4 Jahren: 1 Tag
- nach 6 Jahren: 2 Tage
- nach 8 Jahren: 3 Tage und
- nach 10 Jahren 4 Tage

- b) Arbeitsjubilare erhalten einmalig im Jubiläumsjahr zusätzlichen Jubiläumsurlaub

- bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit 6 Arbeitstage
 - bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit 10 Arbeitstage
- jeweils ausgehend von einer 5-Tage-Woche.

- c) Gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten (Wartezeit) ein pauschales Urlaubsgeld in Höhe von 600 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

4. Jahressonderzahlung (§ 19 MTV):

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält nach 12 Monaten der Betriebszugehörigkeit eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld), sofern er am 01.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Die Jahressonderzahlung wird spätestens mit der Abrechnung für den Monat November ausgezahlt.

Die Jahressonderzahlung beträgt für das Fahrpersonal im Linien- und Schülerverkehr 600 €. Ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt die Jahressonderzahlung 1.000 € und ab dem 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit 1.400 €. Die Jahressonderzahlungen in der Eingangsstufe sowie nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren erhöhen sich ab dem Jahr 2024 auf 700,00 € bzw. 1.100 € und ab dem Jahr 2026 auf 800 € bzw. 1.200 €.

Für alle übrigen Beschäftigten beträgt die Jahressonderzahlung 600 €. Ab dem Jahr 2024 wird die Jahressonderzahlung nach Betriebszugehörigkeit (BZ) wie folgt gestaffelt:

- | | |
|----------------------------------|---------|
| ■ Bis einschließlich 4. Jahr BZ: | 600 € |
| ■ Ab dem 5. Jahr BZ: | 1.000 € |
| ■ Ab dem 9. Jahr BZ: | 1.400 € |

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine einmalige Sonderzahlung entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Die Sonderzahlung ist bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung des Arbeitgebers, im Falle einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers, ohne dass der Arbeitgeber hierfür einen berechtigten Anlass gegeben hat sowie bei Ablauf einer Befristung zurückzuzahlen, sofern der Arbeitnehmer vor dem 01.04. des Folgejahres ausscheidet.

5. Spesen (§ 20 MTV):

Fahrer oder Fahrerinnen im Linien- und Schülerverkehr erhalten zur Abdeckung ihrer Verpflegungsmehraufwendungen täglich 6,00 € als Aufwendungsersatz, sofern sie ausschließlich aus beruflichen Gründen mehr als 8 Stunden täglich unterwegs sind.

6. Jubiläumszuwendungen (§ 11 MTV):

- Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren: **310,00 €**
- Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren: **615,00 €**
- Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren: **1.230,00 €**

7. Arbeitsversäumnis/Arbeitsbefreiung (§ 8 MTV):

- a) In Fällen, in denen durch Ausübung staatsbürgerlicher Pflichten (wie insbesondere die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter sowie amtlicher, gerichtlicher und polizeilicher Termine) Arbeitsversäumnisse auftreten, wird dem Arbeitnehmer die Vergütung für die Dauer der notwendigen Abwesenheit fortgezahlt. Dies gilt jedoch nur soweit, als der Arbeitnehmer hierfür keine Gebühren oder Entschädigungen als entgangenes Arbeitsentgelt erhält bzw. keinen Ausgleich hierauf hat.
- b) Unbeschadet des Vorgenannten erhalten Arbeitnehmer, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung
 - bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin mit eigenem Haushalt, wenn der Wohnungswechsel betrieblich veranlasst ist 1 Arbeitstag pro Kalenderjahr
 - bei eigener Eheschließung 2 Arbeitstage
 - bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin 2 Arbeitstage
 - bei eigener silberner Hochzeit 1 Arbeitstag
 - bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin oder eines zum Haushalt gehörenden Kindes, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Erkrankten oder der Erkrankten unerlässlich ist und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Pflege

selbst übernehmen muss, weil eine Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht bis zu 2 Arbeitstagen

- beim Tode des Ehegatten, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin sowie eines Kindes 3 Arbeitstage
- beim Tode eines Elternteils oder Geschwistern 2 Arbeitstage
- bei Eheschließung eines eigenen Kindes 1 Arbeitstag.

c) Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Entgeltzahlung wird nur im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Anlass gegen entsprechenden Nachweis gewährt, wobei als zeitlicher Zusammenhang der Tag des Ereignisses gilt. Eine nachträgliche Geltendmachung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

8. Arbeitsverhinderung wegen Krankheit

Es gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wobei sich der durchschnittliche Arbeitsverdienst auf Basis der tarifvertraglichen Regelarbeitszeit bemisst; Zuschläge jedweder Art sowie Spesenzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Über den Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen hinaus erhält der Arbeitnehmer bei einer über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus andauernden Erkrankung wegen eines nachgewiesenen Arbeitsunfalls einen Zuschuss zum Verletztengeld in Höhe der Differenz zwischen den Leistungen der Berufsgenossenschaften und 100% seines Nettoarbeitsverdienstes. Dieser beträgt

- bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahre bis zu 6 weitere Wochen
- bei einer Betriebszugehörigkeit über 5 Jahre bis zu 8 weitere Wochen
- bei einer Betriebszugehörigkeit über 10 Jahre bis zu 13 weitere Wochen.

Langjährig beschäftigte Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums einen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen den Leistungen der Krankenversicherungsträger und 100 % ihres Nettoarbeitsverdienstes, und zwar:

- bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren bis zu 2 Wochen

- bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren bis zu 4 weiteren Wochen.

Beide Zuschüsse werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gewährt, und können nur einmal im Kalenderjahr gewährt werden. Wurde in einem Kalenderjahr bereits ein Zuschuss zu Verletztengeld gewährt, besteht in diesem Kalenderjahr kein Anspruch mehr auf den Krankengeldzuschuss. Selbiges gilt, wenn im Kalenderjahr zunächst Krankengeld gewährt werden sollte.

9. Vermögenswirksame Leistungen gemäß Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen:

Als vermögenswirksame Leistungen werden gewährt:

- | | |
|--|---------|
| ■ im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit | 6,65 € |
| ■ ab dem 13. Monat der Betriebszugehörigkeit | 19,94 € |
| ■ ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit | 26,59 € |

III. Der Tarifvertrag über Mindestfahrerbesetzung für Kraftomnibusse in Rheinland-Pfalz

Nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Mindestfahrerbesetzung ist jeder Unternehmer mit mehr als drei Kraftomnibussen im Sinne des § 4 Abs. 4 Ziffer 2 PBefG verpflichtet, ab dem vierten und für jedes weitere Fahrzeug jeweils einen festangestellten Fahrer oder eine festangestellte Fahrerin mit KOM-Schein einzustellen, wobei auch ein selbstfahrender Unternehmer als Fahrer oder Fahrerin berücksichtigt werden kann.

Sind die Voraussetzungen, wonach festangestellte Fahrer oder Fahrerinnen eingestellt werden müssen, gegeben, so hat der Unternehmer gemäß § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages über Mindestfahrerbesetzung die Verpflichtung, beim Genehmigungsverfahren gegenüber der Genehmigungsbehörde die festangestellten Fahrer und Fahrerinnen unaufgefordert nachzuweisen.

D. Tarifvertragliche Entgeltregelungen für Angestellte des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz

I. Tarifvertrag über Gehälter für Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz – Omnibusbetriebe – (ab dem 01.11.2021)

Die Höhe des jeweils zu zahlenden Gehalts richtet sich nach der Gehaltsgruppe des betreffenden Arbeitnehmers bzw. Arbeitnehmerin. Der Vergütungstarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterscheidet zwischen den Gehaltsgruppen K 1 bis K 5 und M 1 und M 2. Die konkrete Eingruppierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diese Gehaltsgruppen findet sich in der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz (Beschäftigungsgruppeneinteilung gem. § 10 des Manteltarifvertrages für Angestellte), die nachfolgend dargestellt wird:

Angestellte mit kaufmännischer Tätigkeit

Gruppe K 1

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeiten vorwiegend schematischer und mechanischer Art und andere Tätigkeiten, für die eine kaufmännische Berufsausbildung nicht gefordert wird.

Beispiele:

Adressenschreiber und Adressenschreiberinnen, Bediener und Bedienerinnen von Loch-, Kontroll- und Sortier-Büromaschinen, Büro- und Kassenboten und Büro- und Kassenbotinnen, Einhefter und Einhefterinnen, Ableger und Ablegerinnen, Kartothekenschreiber und Kartothekenschreiberinnen, Lohnschreiber und Lohnschreiberinnen, Maschinenschreiber und Maschinenschreiberinnen nach Vorlage und solche ohne Kenntnisse der Kurzschrift, Postabfertiger und Postabfertigerinnen, Telefonisten und Telefonistinnen, Vervielfältiger und Vervielfältigerinnen, Gleichzuwertende Hilfskräfte der vorgenannten Angestellten

Gruppe K 2

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache kaufmännische Arbeiten, für die eine kaufmännische Berufsausbildung gefordert wird. Für die Einreihung in die Vergütungsgruppen K 2 bis K 5 ist folgende Berufsausbildung Voraussetzung:

- a) abgeschlossene kaufmännische Lehre
- b) anstelle der kaufmännischen Lehre eine praktische kaufmännische Berufstätigkeit von mindestens fünf Jahren.

Beispiel:

Büro- und Kassenboten und Büro- und Kassenbotinnen mit besonderer Verantwortung (z.B. Transport größerer Geldbeträge außerhalb des Betriebes), Buchhalter und Buchhalterinnen, Expedienten und Expedientinnen, Fakturisten und Fakturistinnen, Kontoristen und Kontoristinnen, Korrespondenten und Korrespondentinnen, Lageristen und Lageristinnen, Hilfskassierer und Hilfskassiererinnen, Registratoren und Registratorinnen, Stenotypisten und Stenotypistinnen, soweit sie nicht in die Gruppe K 1, K 3 oder K 4 gehören, Telefonisten und Telefonistinnen die kleinere Zentralen bedienen. Allen Tätigkeitsbeispielen ist gemeinsam, dass sie mit einfachen Arbeiten nach Anweisung beschäftigt werden.

Gruppe K 3

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeiten, die fortgeschrittene Fachkenntnisse und Leistungen sowie größere Erfahrungen erfordern als die der Gruppe K 2 und Angestellte, denen Anweisungsbefugnisse gegenüber den Angestellten der Gruppen K 1 und K 2 eingeräumt sind.

Beispiele:

Abrechner und Abrechnerinnen mit kleineren Außenstellen, Angestellte, welche vorwiegend mit Abrechnungen des Nahverkehrs bei den Straßenverkehrsgenossenschaften beschäftigt werden, Akquisiteure und Akquisiteurinnen, Buchhalter und Buchhalterinnen, Disponenten und Disponentinnen des Fuhrparks, Expedienten und Expedientinnen, Fakturisten und Fakturistinnen, Fremdsprachige Korrespondenten und Korrespondentinnen, wenn sie in einer fremden Sprache korrespondieren, Fremdsprachige Stenotypisten und Stenotypistinnen, die in einer fremden Sprache stenographieren und übersetzen, Kontoristen und Kontoristinnen, Korrespondenten

und Korrespondentinnen, Lageristen und Lageristinnen, Leiter und Leiterinnen kleinerer Laderaumverteilungsstellen, die keine Anweisungsbefugnisse besitzen, Reiseleiter und Reiseleiterinnen im Inlandsdienst, Stenotypisten und Stenotypistinnen, die nicht nur mechanisch nach Diktat arbeiten, sondern auch ein fehlerhaftes oder umrisenes Diktat form- und stilgerecht übertragen, Tariftreue im Inlandsdienst.

Gruppe K 4

Tätigkeitsmerkmale:

Schwierige Arbeiten, die besondere Erfahrungen und Kenntnisse erfordern und die auf allgemeine Anweisung selbstständig und unter eigener Verantwortung zu erledigen sind sowie Angestellte mit Anweisungsbefugnis gegenüber Angestellten der Gruppe K 1 bis K 3.

Beispiele:

Akquisiteure und Akquisiteurinnen, soweit sie nicht unter K 3 fallen, Erster Buchhalter und Erste Buchhalterinnen, Erste Expedienten und Expedientinnen, Erste Lageristen und Lageristinnen, Fremdsprachige Korrespondenten und Korrespondentinnen in zwei Sprachen, Reiseleiter und Reiseleiterinnen im Auslandsdienst, Revisoren und Revisorinnen, Sekretäre und Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung, Selbstständige Abrechner und Abrechnerinnen im Güterfernverkehr, Selbstständige Korrespondenten und Korrespondentinnen, d.h. solche, die schwierigen Briefwechsel nach Rücksprache, mit dem Vorgesetzten selbstständig erledigen, Selbstständige Leiter und Leiterinnen der Handelsabteilung, Selbstständige Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen für Versicherungsfragen, Spezialisten und Spezialistinnen der Straßenverkehrsgenossenschaften, wie z.B. Leiter und Leiterinnen größerer Laderaumverteilungsstellen, Stenotypisten und Stenotypistinnen, wenn sie außer der deutschen auch in zwei Fremdsprachen stenographieren und übersetzen, Tariftreue im Auslandsdienst.

Gruppe K 5

Tätigkeitsmerkmale:

Selbstständige Arbeiten, die umfangreiche kaufmännische Spezialkenntnisse und praktische Erfahrungen erfordern.

Beispiele:

Haupt- und Bilanzbuchhalter und Haupt- und Bilanzbuchhalterinnen, die nicht nur bilanzsicher sind, sondern denen auch die Erledigung der Bilanzarbeiten übertragen ist, Hauptkassierer und Hauptkassiererinnen, denen das gesamte Kassen- und Kontrollwesen untersteht, Korrespondenten und Korrespondentinnen mit Verfügungsbefugnis, die gesamte Post selbstständig zu erledigen.

Meister und Meisterin und ähnliche Angestellte

Gruppe M 1

Berufsausbildung:

Persönliche und fachliche Eignung auch ohne fachliche Berufsausbildung.

Tätigkeitsmerkmale:

Beaufsichtigungs- und Anweisungsbefugnis für eine Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen außerhalb der handwerklichen Tätigkeit des Betriebes.

Beispiele:

Angestellte, die Verlade-, Transport- oder ähnlichen Gruppen selbstständig vorstehen, deren Angehörige sich in der Mehrzahl aus ungelerten Kräften zusammensetzen.

Gruppe M 2

Berufsausbildung:

Abgeschlossene Lehrzeit oder mindestens zehnjährige Berufserfahrung als höchstqualifizierter Arbeiter oder Arbeiterin.

Tätigkeitsmerkmale:

Beaufsichtigungs- und Anweisungsbefugnis mit voller fachlicher Verantwortung hinsichtlich der unterstellten Gruppen oder Hilfstätigkeit für den Betriebsleiter oder die Betriebsleiterin.

Diesen Gehaltsgruppen stehen folgende tarifvertragliche Gehaltsansprüche zu:

Gehaltsgruppe K

	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5
Monatsgehalt in €	1.873,00	2.008,00	2.417,00	2.892,00	Freie Vereinbarung
ab 3. Jahr Betriebszugehörigkeit	2.120,00	2.316,00	2.790,00	3.153,00	
ab 7. Jahr Betriebszugehörigkeit	2.294,00	2.599,00	2.916,00	3.285,00	

Gehaltsgruppe M

	M 1	M 2
Monatsgehalt in €	2.577,00	2.790,00
ab 4. Meisterjahr	2.644,00	2.885,00
ab 7. Meisterjahr	2.761,00	2.954,00

Neben diesen Gehaltsansprüchen sieht der Tarifvertrag Gehälter für Angestellte folgende weitere Entgeltansprüche vor:

1. Jubiläumszuwendungen:

- Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren: **306,78 €**
- Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren: **613,55 €**
- Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren: **1.227,10 €**

2. Jahressonderzahlung:

- Jahressonderzahlung bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu 3 Jahren: **409,03 €**
- Jahressonderzahlung bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu 5 Jahren: **434,60 €**

- Jahressonderzahlung bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu 7 Jahren: **460,16 €**
- Jahressonderzahlung bei einer Betriebszugehörigkeit nach 8 Jahren: **485,73 €**

Scheidet ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin vor dem 31. März des auf die Jahressonderzahlung folgenden Jahres auf Grund einer außerordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung oder auf eigenen Wunsch aus dem Betrieb aus, ist die erhaltene Sonderzahlung, soweit sie den Betrag von 102,26 € überschreitet, zurück zu zahlen.

3. Urlaubsgeld:

Als Urlaubsgeld wird nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten ein Betrag in Höhe von **13,81 €** für jeden Urlaubstag gewährt. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

4. Vermögenswirksame Leistungen:

Als vermögenswirksame Leistungen werden gewährt:

- im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit: **6,65 €**
- ab dem 13. Monat der Betriebszugehörigkeit: **19,94 €**
- ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit: **26,59 €**

II. Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz

Auch der Manteltarifvertrag für Angestellte des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz enthält wichtige Entgeltregelungen, die im Rahmen des § 4 Abs. 3 LTTG zu beachten sind.

1. Mehrarbeit

Gemäß § 7 Abs. 1 MTV Angestellte sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten. Vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeitsstunden sind gemäß § 7 Abs. 1 MTV Angestellte den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu bestätigen.

§ 7 Abs. 3 MTV Angestellte bestimmt, dass über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehr- und Sonntagsarbeit bis zum Ende des folgenden Monats aufgrund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Freizeit ausgeglichen werden kann. Der Freizeitausgleich entbindet den Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 3 MTV Angestellte jedoch nicht von der Verpflichtung zur Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nach § 11 MTV Angestellte.

§ 11 Abs. 2 Buchstabe a MTV Angestellte sieht vor, dass ein Mehrarbeitszuschlag von **25 %** zu zahlen ist. Bei der Berechnung dieses Zuschlags ist gem. § 11 Abs. 1 MTV Angestellte für jede Arbeitsstunde 1/170 der tariflichen Monatsvergütung zugrunde zu legen.

Gemäß § 7 Abs. 2 MTV Angestellte wird der Mehrarbeitszuschlag ab der 171. Monatsstunde fällig.

2. Sonstige Zuschläge

§ 11 Abs. 2 MTV Angestellte sieht generell neben dem Mehrarbeitszuschlag weitere Zuschläge, bezogen auf 1/170 der tariflichen Monatsvergütung je Arbeitsstunde, vor. Hierbei handelt es sich um:

- a) Nachtarbeitszuschlag: **25 %**
- b) Schichtarbeit (21.00 bis 06.00 Uhr) **15 %**
- c) Sonntagsarbeit: **50 %**
- d) Feiertagsarbeit: **120 %**

Für Arbeit an Wochenfeiertagen werden gem. § 11 Abs. 3 MTV Angestellte außer der Vergütung für den Feiertag die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden vergütet, und zwar 1/170 der tariflichen Monatsvergütung und der Feiertagszuschlag. Werden die an Wochenfeiertagen geleisteten Arbeitsstunden durch Freizeit unter Fortzahlung

der Vergütung innerhalb der auf die Feiertagsarbeit folgenden Doppelwoche abgegolten, ist für diese Stunden nur der Feiertagszuschlag zu zahlen.

Hinzuweisen ist ferner darauf, dass beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge – außer bei Schichtarbeit – nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen ist.

§ 12 MTV Angestellte stellt klar, dass die Vereinbarung von Pauschalbeträgen zur Abgeltung von Vergütungszuschlägen zulässig ist, wenn sichergestellt ist, dass die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden.

3. Fortzahlung der Vergütung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Zu den im Rahmen des § 4 Abs. 3 LTTG zu beachtenden Entgeltvorschriften des MTV Angestellte zählt auch die Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung, die in § 13 geregelt ist.

In Fällen, in denen durch Ausübung staatsbürgerlicher Pflichten Arbeitsversäumnisse eintreten, wird Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen haben, gem. § 13 Abs. 1 MTV Angestellte die Vergütung für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit fortgezahlt.

Hierzu zählt:

- a) die Ausübung des Wahlrechts, Beteiligung an behördlich festgesetzten Wahlauschüssen,
- b) die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter,
- c) die Teilnahme an Wahlen der Organe der Krankenkasse oder gleichgestellter öffentlicher Einrichtungen,
- d) die Wahrnehmung amtlicher, unverschuldeter gerichtlicher oder polizeilicher Termine,
- e) die Heranziehung zum Wasserwehr-, Feuerwehrdienst sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst,
- f) die Teilnahme an Lehrgängen und Tagungen als Mitglied einer Betriebsvertretung im Rahmen des jeweiligen Betriebsverfassungsgesetzes.

Dies gilt jedoch nur soweit, als dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hierfür keine Gebühren oder Entschädigungen als entgangene Vergütung erhält.

Gemäß § 13 Abs. 2 MTV Angestellte erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ferner bezahlte Freizeit

- a) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin bei eigenem Hausstand und in ungekündigtem Arbeitsverhältnis
1 Arbeitstag
in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Einwohnermeldeamtes
2 Arbeitstage
- b) bei eigener Eheschließung oder bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin
2 Arbeitstage
- c) bei eigener Silberhochzeit
1 Arbeitstag
- d) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder der Ehegattin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin oder eines zum Haushalt gehörenden Kindes, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Erkrankten unerlässlich ist und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Pflege selbst übernehmen muss, weil eine Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht **bis zu 2 Arbeitstage**
- e) beim Tode des Ehegatten oder der Ehegattin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin sowie eines Kindes
3 Arbeitstage
- f) beim Tode der Eltern, Stiefeltern, Schwiegereltern oder Geschwister
2 Arbeitstage
- g) bei Eheschließung eines Kindes **für diesen Tag.**

Neben dem bereits Aufgeführten ist gem. § 13 Abs. 3 MTV Angestellte in nachstehenden Fällen die unbedingte notwendige Freizeit mit Fortzahlen der Vergütung, jedoch bis zur Höchstdauer von insgesamt sechs Tagen im Kalenderjahr zu gewähren:

- a) beim Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, wenn der Arzt oder die Ärztin das Fernbleiben von der Arbeit angeordnet hat,

- b) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, wenn der arbeitsfähige Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht außerhalb der Arbeitszeit behandelt werden kann. Auch die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder sowie die Beschaffung von Zahnersatz gilt als Behandlung im Sinne dieser Bestimmung,
- c) bei amts- oder kassenärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin,
- d) bei Ablegung von beruflichen Prüfungen,
- e) bei Teilnahme als Mitglied einer Abordnung bei der Beerdigung oder Einäscherung von Angehörigen der gleichen Arbeitsstätte.

Der Zeitpunkt ist im Falle des Buchstaben a) sofort, in den übrigen Fällen rechtzeitig der Betriebsleitung mitzuteilen.

4. Krankenbezüge

Zu den im Rahmen des § 4 Abs. 3 LTTG zu beachtenden Entgeltvorschriften des MTV Angestellte zählt auch die Zahlung von Krankenbezügen, die in § 15 geregelt ist.

Gemäß § 15 Abs. 1 MTV Angestellte erhält ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die infolge Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert ist, die Vergütung für die Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

Langjährig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten zusätzlich nach Ablauf der Sechswochenfrist, jedoch nur einmal im Kalenderjahr, einen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen der Barleistung der Krankenkasse und 100 % ihrer Nettovergütung, und zwar:

in Krankheitsfällen und bei leichtem Betriebsunfall

bei einer Betriebszugehörigkeit
von mehr als **5 Jahren**

bis zu 2 weitere Wochen

bei einer Betriebszugehörigkeit
von mehr als **10 Jahren**

bis zu 4 weitere Wochen

bei schwerem Betriebsunfall

bei einer Betriebszugehörigkeit
bis zu **5 Jahre**

bis zu 6 weitere Wochen

bei einer Betriebszugehörigkeit
über 5 Jahre

bis zu 8 weitere Wochen

bei einer Betriebszugehörigkeit
über 10 Jahre

bis zu 13 weitere Wochen

jedoch längstens bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die kein Krankengeld beziehen, werden gem. § 15 Abs. 4 MTV Angestellte zur Errechnung des Zuschusses nach § 15 Abs. 3 MTV Angestellte die Krankengeldsätze der Ortskrankenkasse zugrunde gelegt. Ist ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wegen der Höhe seiner oder ihrer Vergütung nicht mehr krankenversicherungspflichtig, so werden die geltenden Krankengeldhöchstsätze zugrunde gelegt. Hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin infolge Krankenhausbehandlung oder Kuraufenthalt keinen Anspruch auf Krankengeld, so ist bei der Berechnung des Zuschusses das Krankengeld zugrunde zu legen, welches dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gewährt würde, wenn er oder sie sich nicht in einem Krankenhaus oder Kuraufenthalt befände.

Ein Rechtsanspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses besteht gem. § 15 Abs. 5 MTV Angestellte nicht, wenn der Unfall durch Übertretung der Unfallverhütungsvorschriften allgemeiner oder besonderer Art und durch grobe Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung (wie z.B. Trunkenheit, rücksichtsloses Verhalten im Straßenverkehr usw.) herbeigeführt worden ist.

Als eine durch Erkrankung verursachte Arbeitsunfähigkeit gilt gem. § 15 Abs. 6 MTV Angestellte auch ein durch einen Träger der gesetzlichen Sozialversicherung oder ein amtsärztlich verordneter Kuraufenthalt.

5. Sicherung der Vergütung bei Leistungsminderung

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit oder aus sonstigen Gründen für die ihnen übertragene Arbeit minderleistungsfähig sind, können gem. § 14 Abs. 1 MTV Angestellte in Übereinstimmung mit der Betriebsvertretung nach anderen tariflichen Gehaltssätzen vergütet werden.

Die Mindervergütung richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Im Betrieb des Arbeitgebers Unfallgeschädigte dürfen mit Vergütung und Rente nicht schlechter stehen, als wenn sie voll arbeitsfähig wären.

Gem. § 14 Abs. 2 MTV Angestellte dürfen bei betrieblich veranlasster Umbesetzung oder bei Minderleistung Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und 20 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, nicht in eine niedrigere Gehaltsgruppe zurückgestuft werden.

6. Modalitäten der Lohnzahlung

Gemäß § 10 Abs. 3 MTV Angestellte beziehen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Vergütung, die nachträglich, spätestens am letzten Werktag, für den abgelaufenen Monat auszuzahlen ist. Der Samstag gilt hierbei nicht als Werktag.

Der Monatsvergütung ist gemäß § 10 Abs. 4 MTV Angestellte eine schriftliche Abrechnung beizufügen, aus der die tarifliche Vergütung, die gewährten Zuschläge und Zulagen sowie die Abzüge und die Nettovergütung ersichtlich sind.

E. Tarifvertragliche Entgeltregelungen für Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz

I. Vergütungstarif für Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz (ab dem 01.01.2019)

Die Vergütung für Auszubildende beträgt im:

1. Ausbildungsjahr	825,00 €
2. Ausbildungsjahr	885,00 €
3. Ausbildungsjahr	925,00 €
4. Ausbildungsjahr	985,00 €

Bei verkürzter Ausbildungszeit auf zwei bzw. drei Jahre beginnt die Ausbildungsvergütung mit dem Betrag des zweiten Ausbildungsjahres.

Auszubildende als Berufskraftfahrer oder Berufskraftfahrerin in sowie Auszubildende zur Fachkraft im Fahrbetrieb erhalten zusätzlich zu der Ausbildungsvergütung ab dem zweiten Ausbildungsjahr eine **monatliche Zulage** in Höhe von **80,00 €**.

Neben diesen Ausbildungsvergütungsansprüchen sieht der Vergütungstarifvertrag für Auszubildende folgende weitere Entgeltansprüche vor:

1. Jahressonderzahlung:

Als Jahressonderzahlung wird ein Betrag von **100,00 €** gewährt.

2. Vermögenswirksame Leistungen:

Als vermögenswirksame Leistungen werden gewährt:

- im 1 Jahr der Betriebszugehörigkeit: **6,65 €**
- ab dem 13. Monat der Betriebszugehörigkeit: **19,94 €**
- ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit: **26,59 €**

II. Manteltarifvertrag für Auszubildende des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz

Auch der Manteltarifvertrag für Auszubildende des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz enthält einige Entgeltregelungen, die im Rahmen des § 4 Abs. 3 LTTG zu beachten sind.

1. Mehrarbeit

Leistet ein Auszubildender oder eine Auszubildende, der oder die nicht unter die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes fällt, Mehrarbeit, so ist gem. § 6

MTV Auszubildende jede über die tarifliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden hinausgehende Arbeitsstunde besonders zu vergüten. Mehrarbeit darf allerdings nur in Ausnahmefällen angeordnet und geleistet werden.

2. Berufsschule und Prüfungen

Auszubildende sind gem. § 7 Abs. 1 MTV Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht einschließlich der Wege zwischen Betrieb und Berufsschule und für die Teilnahme an beruflichen Prüfungen freizustellen. Das gleiche gilt für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Unvermeidbar anfallende Fahrtkosten für den Besuch der Berufsschule sind gem. § 7 Abs. 2 MTV Auszubildende zu erstatten.

3. Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat ist gem. § 3 Abs. 2 MTV Auszubildende spätestens am letzten Werktag des Monats zu zahlen.

Wird eine anderweitige Vorbildung aufgrund der Ausbildungsbestimmungen (Berufsbild usw.) auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt gem. § 3 Abs. 3 MTV Auszubildende von da an für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird als abgeleistete Ausbildungszeit.

Wird die Abschlussprüfung ohne Verschulden des Auszubildenden bzw. der Auszubildenden nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit abgelegt, so besteht gem. § 4 Abs. 1 MTV Auszubildende nach Beendigung der vertragsmäßig festgesetzten Zeit Anspruch auf das Gehalt der Eingangsgruppe für Angestellte oder den Lohn der Eingangsgruppe für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der die Ausbildungsvergütung übersteigende Betrag wird nach erfolgreicher Ablegung der Prüfung fällig, Der Anspruch entfällt, wenn die Prüfung nicht bestanden wird.

Wird eine Nachausbildung aus Gründen erforderlich, die in der Person des Auszubildenden oder der Auszubildenden liegen, so erhält der Auszubildende oder die Auszubildende für diese Zeit gem. § 4 Abs. 2 MTV Auszubildende die vereinbarten Sätze der Ausbildungsvergütung weiter.

Wird eine Nachausbildung aus nachweisbarem Verschulden des Ausbildungsbetriebes notwendig, so ist für diesen Zeitraum der Nachausbildung gem. § 4 Abs. 3 MTV Auszubildende das Gehalt bzw. der Lohn zu zahlen, das der Eingangsgruppe der kaufmännischen Angestellten bzw. der Eingangsgruppe der gewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entspricht.

4. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

Auszubildenden ist gem. § 8 Abs. 1 MTV Auszubildende

- a) für die Zeit des Berufsschulunterrichts und der Prüfungen
- b) für die Dauer von sechs Wochen, wenn sie sich zur Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt, infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen können oder
- c) aus einem sonstigen in ihrer Person liegenden Grunde unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen

die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.

Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann gem. § 8 Abs. 2 MTV Auszubildende für jede ausgefallene Arbeitsstunde 1/170 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

III. Der Tarifvertrag über den Verzicht auf Spitzenbeträge

Gemäß § 1 des Tarifvertrages über den Verzicht auf Spitzenbeträge können die Auszubildenden zum Zwecke der Ersparnis von Lohnsteuer bzw. Beiträgen zur Sozialversicherung auf Spitzenbeiträge ihrer Ausbildungsvergütung verzichten.

Hierzu ist eine Vereinbarung zwischen dem Auszubildenden oder der Auszubildenden und dem Arbeitgeber abzuschließen. Anderenfalls ist der Verzicht gemäß § 2 des Tarifvertrages über den Verzicht auf Spitzenbeträge unwirksam.

Wird zwischen Auszubildendem oder der Auszubildenden und Arbeitgeber diese Vereinbarung geschlossen, so besteht der tarifliche Anspruch aus Ausbildungsvergütung

gemäß § 3 des Tarifvertrages über den Verzicht auf Spitzenbeträge nur in der Höhe der um die Spitzenbeträge gekürzten Gesamtsumme.

F. Gemeinsame tarifvertragliche Entgeltregelungen

I. Der Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

Der Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gilt für alle genannten Arbeitnehmergruppen, also für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildende.

Gemäß § 3 TV Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber verlangen, dass künftige Bezüge (tarifliches und übertarifliches Entgelt, Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld und/oder Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf eine Altersversorgung im Sinne des BetrAVG verwandt werden. Der jährliche Umwandlungsbetrag darf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten und 1/160 der Bezugsgröße dem. § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann ferner verlangen, dass die Voraussetzungen für die Förderung nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

Bestehende für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstigere betriebliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben gem. § 4 MTV Entgeltumwandlung von diesem Tarifvertrag unberührt.

II. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz gilt für alle genannten Arbeitnehmergruppen, also für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildende.

Gemäß § 2 Abs. 2 TV VWL beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 6,65 €, ab dem 13. Monat der Betriebszugehörigkeit 19,94 € und ab dem 4. Jahr Betriebszugehörigkeit 26,59 €.

Teilzeitbeschäftigte haben gem. § 2 Abs. 3 MTV VWL Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.

Die vermögenswirksame Leistung wird gem. § 2 Abs. 4 MTV VWL für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn oder Vergütung besteht.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gem. § 3 Abs 1 MTV VWL zwischen den in § 2 des 5. VermBiG vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Es kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und nur ein Anlageinstitut gewählt werden. Die vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistung und die im Rahmen des steuerbegünstigten Höchstbetrages (§ 13 VermBG) liegende vermögenswirksame Anlage gemäß § 5 VermBG soll der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gem. § 3 Abs. 3 MTV VWL möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.

Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist gem. § 3 Abs. 4 MTV VWL ausgeschlossen. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

Auf die vermögenswirksame Leistung ist gem. § 3 Abs. 5 MTV VWL in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Lohn- und Vergütungsabrechnung gesondert hinzuweisen.

Die vermögenswirksame Leistung wird gem. § 3 Abs. 6 MTV VWL grundsätzlich zum Ende eines jeden Kalendermonats fällig. Betriebsvereinbarungen über einen anderen Fälligkeitszeitpunkt sind zulässig.

Der Arbeitgeber kann gem. § 4 Abs. 1 MTV VWL auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des 5. VermBG anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits auf Grund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.

III. Der Tarifvertrag über die Förderung der Altersteilzeit

Gemäß § 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit können Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit Arbeit innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist von zurzeit mindestens 1.080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben, mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der weiteren tariflichen Bestimmungen vereinbaren.

1. Voraussetzungen für Altersteilzeit

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnt gemäß § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres und darf die Dauer von zwei Jahren nicht unter- und die nach dem Altersteilzeitgesetz höchstzulässige Dauer von derzeit zehn Jahren nicht überschreiten.

Wird ein längerer Verteilzeitraum als der BA-Förderzeitraum von derzeit sechs Jahren vereinbart, so ist der Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit nicht verpflichtet, während der nicht geförderten Zeit Aufstockungsbeträge zu zahlen.

2. Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeit

Gemäß § 4 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der bisher vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

Die Arbeitszeit kann gemäß § 4 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit grundsätzlich wie folgt festgelegt werden:

a) Altersteilzeitmodell 1:

Die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in Altersteilzeit beträgt die Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die so vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit wird gleichbleibend auf die gesamte Dauer der Arbeitsteilzeit verteilt.

b) Altersteilzeitmodell 2:

Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit wird so verteilt, dass sie vollständig im 1. Abschnitt der Altersteilzeit geleistet wird (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freizeitphase) wird (Blockmodell).

Auf betrieblicher Ebene können weitere Formen der Altersteilzeit vereinbart werden, sofern die durchschnittliche Arbeitszeit 50 % der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Mehrarbeit ist gemäß § 4 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit nur in den Grenzen des Altersteilzeitgesetzes zulässig.

3. Arbeitsentgelt im Rahmen der Altersteilzeit

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält gemäß § 5 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das bisherige Arbeitsentgelt zu 50 % (Altersteilzeitentgelt) sowie eine Aufstockungszahlung. Dabei bemisst sich das monatliche Arbeitsentgelt nach den allgemeinen tariflichen Bestimmungen und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend gezahlt. Bei der Ermittlung des bisherigen Bruttoarbeitsentgeltes werden dann alle regelmäßi-

gen festen sowie variablen Entgeltbestandteile, z.B. Prämien, Provisionen u.ä., berücksichtigt. Einmalige und wiederkehrende Zuwendungen wie z.B. das tarifliche Urlaubsgeld und das tarifliche Weihnachtsgeld können monatsweise anteilig ausgezahlt werden.

Für die Altersteilzeit in Form des Blockmodells gilt gemäß § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit folgender Abrechnungsmodus:

Während der Arbeitsphase erhalten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Prämien, Provisionen u.ä. in unveränderter Höhe errechnet. Die Beträge werden je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase monatlich gezahlt. Ein Anspruch auf regelmäßig wiederkehrende Einmalzahlungen wie z.B. das tarifliche Urlaubsgeld und das tarifliche Weihnachtsgeld entsteht während der Arbeits- und Freizeitphase jeweils nur zur Hälfte. Für vermögenswirksame Leistungen gelten die Ausführungen zu den Einmalzahlungen entsprechend.

Das Altersteilzeitentgelt nimmt gemäß § 5 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit an der allgemeinen tariflichen Entwicklung nicht teil.

4. Aufstockungszahlungen

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält gemäß § 6 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit einen Aufstockungsbetrag nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Ziff. 1 a Altersteilzeitgesetz auf das Altersteilzeitentgelt. Dieser ist so zu bemessen, dass das Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufgestockt wird, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann.

5. Beiträge zur Rentenversicherung im Rahmen der Altersteilzeit

Der Arbeitgeber entrichtet gemäß § 7 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit für die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen in Altersteilzeit zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrages, der auf 80 % des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet gemäß § 7 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit nicht statt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist gehalten, sich über die Auswirkungen auf die Altersgrenze bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger eingehend zu informieren und vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages eine aktuelle Rentenauskunft zu beschaffen und dem Arbeitgeber vorzulegen.

6. Betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Altersteilzeit

Im Rahmen einer individuell zu beanspruchenden Altersversorgung wird der Zeitraum des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gemäß § 8 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit in vollem Umfang als anrechenbare Beschäftigungsjahre anerkannt.

7. Urlaub im Rahmen der Altersteilzeit

Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die in verblockten Altersteilzeitarbeitsmodellen beschäftigt werden, gilt gemäß § 9 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit während der Zeit der Freistellung ein eventueller Urlaubsanspruch als erfüllt. Im Jahr des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungsphase entsteht ein Anspruch auf Urlaub anteilig entsprechend der Dauer der Arbeitsphase.

8. Nebentätigkeit und Beschäftigungsverbot im Rahmen der Altersteilzeit

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat gemäß § 10 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen. Soweit durch sie die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschritten werden, bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers.

Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen entfällt gemäß § 10 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie auf den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag. Soweit der oder die Beschäftigte ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz überschreitet, hat er dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag wie die zusätzlichen Rentenbeiträge insoweit zu erstatten.

9. Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet gemäß § 11 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, zurzeit oder zzt. Vollendung des 67. Lebensjahres.
- b) zu einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten anderen Zeitpunkt

oder

- c) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, zudem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Altersrente beanspruchen kann (§ 5 Abs 1 Nr. 2 Altersteilzeitgesetz)

oder

- d) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen bezieht.

Die Buchstaben c) und d) gelten nicht für Renten, die vor dem für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin maßgebenden Rentenalter gemindert in Anspruch genommen werden können.

Endet das Altersteilzeitverhältnis vorzeitig, so hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin (im Todesfall die unterhaltsberechtigten Angehörigen, nachrangig die Erben) gemäß § 11 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Entgelten (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem Entgelt, das der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Entsprechendes gilt im Rahmen des Blockmodells während der Arbeitsphase. Endet das Altersteilzeitverhältnis bei Verblockung während der Freizeitphase, so erhält der oder die Beschäftigte (im Todesfall die unterhaltsberechtigten Angehörigen, nachrangig die Erben) bis zum Ende der vereinbarten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Altersteilzeitentgelt (ohne Aufstockung), das in einem einmaligen Betrag ausgezahlt werden kann.

10. Insolvenzversicherung

Der Arbeitgeber hat entsprechend § 7 d SGB IV dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gemäß § 12 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit sicherzustellen, dass Ansprüche aus dem Wertguthaben infolge Zahlungsunfähigkeit oder Insolvenz des Arbeitgebers in voller Höhe ab Beginn bis zum Ende des Altersteilzeitverhältnisses erstattet werden.

Diese Verpflichtung kann der Arbeitgeber gemäß § 12 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit z. B. erfüllen durch

- a) Bankbürgschaft
- b) versicherungsrechtliche Absicherung
- c) Einrichtung eines Treuhandkontos auf den Namen des Arbeitgebers, auf das dieser nur im Falle der Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit Zugriff erhält
- d) ähnliche, in ihrer Sicherungsfunktion gleichwertige Absicherungen.

Zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gemäß § 12 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit einen unmittelbaren Anspruch gegen den Sicherungsgeber zu verschaffen und schriftlich nachzuweisen.

11. Abweichende Regelungen

Die Betriebsparteien können gemäß § 13 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung weitergehende betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit über diesen Tarifvertrag hinaus vereinbaren.

12. Mitteilungs-, Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

Vor der Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber gemäß § 14 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf die Folgen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses allgemein und auf die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis hat gemäß § 14 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit Änderungen seiner betreffenden Verhältnisse, die den Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist gemäß § 14 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf eine ungekürzte Rente wegen Alters, Schwerbehinderung, Berufs-, Erwerbsunfähigkeit oder vergleichbare Leistungen, die zum Erlöschen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen, zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Erfüllt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Mitwirkungs- und Mitteilungspflicht nicht oder gibt unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte, die den Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, so hat der Arbeitgeber gemäß § 14 Abs. 4 des Tarifvertrages über die Förderung der Altersteilzeit ein Zurückbehaltungsrecht. Zu Unrecht empfangene Leistungen hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zurückzuerstatten.

G: Berechnungsbeispiel

1. Busfahrer oder Busfahrerin

Linienverkehr, 11 Jahre Betriebszugehörigkeit, gem. Tarifvertragliche Regelungen für das private Omnibusgewerbe (Tarifstand 01.01.2023)

		monatlich
Grundlohn*1	170 Stunden, Lohngruppe 3	2.924,00 €
mtl. ÖPNV-Zulage*1		10,00 €
Mehrarbeit*2	2 Stunden (2 x 17,20 € + 2 x 4,30 € /25 %)	43,00 €
Sonntagsarbeit*3	8 Stunden (35 % des Stundenlohns x 8)	48,16 €
Spesen*4	22 Dienste im Monat (Abwesenheit mehr als 8 Std.)	132,00 €
geteilte Dienste*5	3 Dienste (Zulage je 1 Stundenlohn)	51,60 €
Jahressoderzahlung*6	anteilig von 1400 €: 12 Monate	116,67 €
Urlaubsgeld*7	anteilig von 600 €: 12 Monate	50,00 €
VWL*8		26,59 €
Gesamt	brutto	3402,02 €

*1 Anlage 3 zum Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 25.11.2021

*2 § 17 Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz vom 14.07.2022 (MTV gewerbliche Arbeitnehmer)

*3 § 17 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*4 § 20 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*5 § 14 Abs. 5 Abs. 2 des MTV gewerbliche Arbeitnehmer (bisherige Regelung)

*6 § 19 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*7 § 18 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*8 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 07.09.1994