Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden
im Verkehrsgewerbe des Saarlandes (private Omnibusunternehmen)

Zwischen

dem Landesverband Verkehrsgewerbe Saarland (LVS) e.V.,
Metzer Straße 123, 66117 Saarbrücken,

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Rheinland-Pfalz – Saarland
St. Johanner Straße 49, 66111 Saarbrücken,

wird für ihre jeweiligen Mitglieder Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Saarland
2. Fachlich: für private Omnibusunternehmen
3. Persönlich: für alle nach Ziff. 2 tätigen Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Dieser Manteltarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 SGB IV tätig sind.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Grundsätzliches:

   Für jedes Arbeitsverhältnis ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Arbeitnehmer hat Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie das Arbeitsverhältnis betreffen, dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Erfolgt keine Anzeige, kann der Arbeitnehmer aus begünstigenden Tatbeständen keine Rechte ableiten. Wird der Arbeitnehmer befristet eingestellt, ist ihm dies unter Angabe der Dauer der Befristung schriftlich mitzuteilen.

2. Probezeit:

   Wird nichts Anderes vereinbart, beträgt die Probezeit 3 Monate.

   Das Probearbeitsverhältnis kann von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden.

   Wird eine kürzere Probezeit vereinbart, reduziert sich die Kündigungsfrist auf eine Woche.

§ 3 Arbeitszeit

§ 3 a Arbeitszeit des stationären Personals in Omnibusunternehmen

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

2. Mehr- oder Minderarbeit liegt vor, wenn in einem Kalendermonat die Wochenarbeitszeit (Ziffer 1) vervielfältigt mit dem Faktor 4,348 über- oder unterschritten wird. Mehr- oder Minderarbeit ist einschließlich des Zeitwerts der Mehrarbeitszuschläge innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten durch den Arbeitgeber auszugleichen. Mehrarbeit, die innerhalb des Ausgleichszeitraums (Satz 2) nicht ausgeglichen werden konnte, ist einschließlich der Zuschläge in Geld zu vergüten, es sei denn, dass der Arbeitnehmer die Übertragung in den folgenden Ausgleichszeitraum verlangt. Die Ansprüche entstehen mit Ablauf des Ausgleichszeitraums.

§ 3 b Arbeitszeit des Fahrpersonals in Omnibusunternehmen

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt:

   – ab dem 1. Januar 2019 – 40,5 Stunden

   und

   – ab dem 1. Januar 2020 – 40 Stunden

2. Die dienst- oder fahrplanmäßigen Arbeitsunterbrechungen werden unter den folgenden Voraussetzungen als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet:

   a. Eine dienst- oder fahrplanmäßige Arbeitsunterbrechung ist die Zeit, in der keine Fahrtätigkeit ausgeübt sowie keine andere Arbeit ausgeführt wird und die keine nach dem Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Ruhepause und –zeit ist.

   b. Jede dienst- oder fahrplanmäßige Arbeitsunterbrechung, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Schicht oder einer Teilschicht anfällt und bis zu 10 Minuten dauert, wird stets als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet.

   c. Die dienst- oder fahrplanplanmäßigen Arbeitsunterbrechungen, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Schicht anfallen und jeweils länger als 10 Minuten dauern, werden addiert und deren Summe höchstens bis zu 60 Minuten je Schicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet.

   d. Bei geteilten Diensten gilt folgende von Buchstabe c abweichende Regelung:

      i. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn eine dienst- oder fahrplanmäßige Arbeitsunterbrechung länger als zwei Stunden dauert und die Gesamteinsatzdauer mindestens 4 Stunden beträgt. Die höchstzulässige Schichtzeit beträgt 13 Stunden.

      ii. Die dienst- oder fahrplanmäßigen Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Teilschichten werden nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet.

      iii. Die Dienst- oder fahrplanmäßigen Arbeitsunterbrechungen, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Teilschicht anfallen und jeweils länger als 10 Minuten dauern, werden addiert und deren Summe höchstens bis zu 30 Minuten je Teilschicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet.

e. Nach dem Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Ruhepausen oder -zeiten werden nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet.

3. Abweichend von § 1 Absatz 3 Nr. 2 Satz 4 Fahrpersonalverordnung können Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten als Lenkzeitunterbrechung berücksichtigt werden.[1)]

4. Für die Bereitschaftszeiten im Gelegenheitsverkehr wird der gesetzliche Mindestlohn gemäß § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) gezahlt.

5. Mehr- oder Minderarbeit liegt vor, wenn in einem Kalendermonat die Wochenarbeitszeit (Ziffer 1) vervielfältigt mit dem Faktor 4,348 über- oder unterschritten wird. Mehr- oder Minderarbeit ist einschließlich des Zeitwerts der Mehrarbeitszuschläge innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten durch den Arbeitgeber auszugleichen. Mehrarbeit, die innerhalb des Ausgleichszeitraums (Satz 2) nicht ausgeglichen werden konnte, ist einschließlich der Zuschläge in Geld zu vergüten, es sei denn, dass der Arbeitnehmer die Übertragung in den folgenden Ausgleichszeitraum verlangt. Die Ansprüche entstehen mit Ablauf des Ausgleichszeitraums.

6. Der Arbeitgeber kann ein Arbeitszeitkonto einrichten, auf dem die – sich nach Ziffer 5 ergebenden – Zeitguthaben oder Zeitschulden sowie die in Zeit umgewandelten Zuschläge gebucht werden. Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienste können ebenfalls auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden.

7. Ist das Fahrzeug mit einem Fahrer besetzt, beträgt die höchstzulässige Schichtzeit des Fahrers im Linienverkehr 13 Stunden. Die Schichtzeit kann zweimal wöchentlich auf 15 Stunden verlängert werden, wenn die Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt wird. Ist das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt, beträgt die höchstzulässige Schichtzeit der Fahrer 21 Stunden.

§ 4 Entlohnung/ Arbeitnehmerüberlassung

Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen sind in den Entgelttarifverträgen für die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende im Verkehrsgewerbe des Saarlandes in der jeweiligen Fassung vereinbart.

Die Tabellenentgelte werden monatlich nachschüssig und bargeldlos sowie spätestens am 15. Tag des Folgemonats (Zahltag), in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist, ausgezahlt. Alle weiteren Entgeltbestandteile, die nicht in den Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des darauffolgenden Kalendermonats fällig. Jedem Arbeitnehmer ist bei Entgeltzahlung eine spezifizierte, schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Gesamtzahl der geleisteten Stunden, die Zahlung der Zuschläge, die Abrechnung der Spesen und die gesetzlichen Abzüge ersichtlich sind.

Im Bereich der Betriebe des privaten Omnibusgewerbes werden Monatsentgelte gezahlt. Mit den Monatsentgelten werden die um den Faktor 4,348 vervielfältigten Arbeitszeiten gemäß § 3 a und § 3 b abgegolten. Die vereinbarten Entgelte sind Mindestentgelte und unabdingbar.

Arbeitnehmer, die an einen Entleiher überlassen werden, werden gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – in Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz – in den ersten 9 Monaten der Überlassung gemäß den jeweils gültigen Tarifverträgen für das private Omnibusgewerbe im Saarland vergütet.

§ 5 Zuschläge in Omnibusbetrieben

1. Der Mehrarbeitszuschlag für das Fahrpersonal beträgt ab der 176. Arbeitsstunde 15 % (§ 3 b Ziffer 5 Satz 1).

   Ab dem 1. Januar 2020 gilt:

   Der Mehrarbeitszuschlag für das Fahrpersonal beträgt ab der 174. Arbeitsstunde 15% (§ 3 b Ziffer 5 Satz 1).

2. Der Mehrarbeitszuschlag für das stationäre Personal beträgt 25%.

3. Die Ermittlung der zuschlagspflichtigen Mehrarbeitszeiten erfolgt zum Monatsende.

4. Für Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 05.00 Uhr wird ein Zuschlag in Höhe von 3,- Euro je angefangene Arbeitsstunde gezahlt.[2)]

5. Bei einem geteilten Dienst (§ 3b Abs. 2 d) wird eine Zulage von 2,- Euro je Schicht gezahlt.

6. Für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen (00.00 – 24.00 Uhr) beträgt der Zuschlag 50% (Sonntag) bzw. 100% (Feiertag). Maßgeblich sind nur die Tage, die am Betriebssitz des Arbeitgebers gesetzliche Feiertage sind.

   Gelten für dieselbe Arbeitsstunde gleichzeitig mehrere gleichartige Zuschläge (Sonn- und Feiertagszuschlag), ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu bezahlen. Ausgenommen sind Nacht- und Mehrarbeitszuschläge.

§ 6 Bezahlte Freizeiten

Bezahlte Freizeit wird in folgenden Fällen gewährt:

1.	beim Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partners und bei eigener Eheschließung	2 Arbeitstage
2.	bei Niederkunft der Ehefrau sowie beim Tod eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
3.	bei Eheschließung eines Kindes, sowie beim Tod eines Bruders, einer Schwester oder eines Schwiegerelternteils	1 Arbeitstag
4.	bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Hausstand besteht, im Kalenderjahr	1 Arbeitstag
5.	bei 25jährigem Jubiläum im gleichen Betrieb	1 Arbeitstag
6.	bei 40jährigem Jubiläum im gleichen Betrieb	2 Arbeitstage

7. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in den Tarifkommissionen der ver.di tätig sind, wird zur Teilnahme an den Sitzungen dieses Gremiums und Tarifverhandlungen für das private Omnibusgewerbe im Saarland Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.

   Für die ehrenamtliche Tätigkeit in anderen Gremien der ver.di können bis zu 6 Tage gewährt werden.

   Die Tage der Freistellung gelten nicht als Arbeitszeit und werden nicht auf den Urlaub angerechnet.

Aushilfen, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 SGB IV tätig sind, sind davon ausgenommen.

§ 7 Urlaub

1. Grundsätzliches:

   Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erst nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Diese Wartezeit ist auch nach Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen.

   Der Erholungsurlaub dient zur Erhaltung der Gesundheit des Arbeitnehmers und ist in wesentlichen Teilen am Stück zu nehmen, es sei denn, dem stehen berechtigte Belange des Betriebes oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegen.

   Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Übertragung von Urlaub auf das folgende Kalenderjahr ist nur bis zum 31. März zulässig.

2. Urlaubsanspruch:

   Der Grundurlaub für ein volles Kalenderjahr und für eine 5-Tage-Arbeitswoche beträgt 26 Tage.

   Der Grundurlaub erhöht sich nach einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum selben Betrieb von 3 Jahren, von 6 Jahren und von 9 Jahren jeweils um einen Tag. Maßgebend für die Berechnung ist die Betriebszugehörigkeit zu Beginn des Kalenderjahres.

   Gerechnet werden nur volle Kalenderjahre.[3)]

3. Urlaubstabelle:

   Wird die Arbeitsleistung im Kalenderjahr regelmäßig an mehr oder weniger als 5 Wochentagen erbracht, wird der Grundurlaub dem Verhältnis entsprechend gemäß nachstehender Tabelle korrigiert. Der Zusatzurlaub nach Betriebszugehörigkeit wird vor der Korrekturrechnung zugeschlagen.

Arbeitstage pro Woche	Tage Grund-urlaub	Nach 3 Jahren	Nach 6 Jahren	Nach 9 Jahren
1	5	5	6	6
2	10	11	11	12
3	16	16	17	17
4	21	22	22	23
5	26	27	28	29
5,5	29	30	31	32
6	31	32	34	35

4. Teilurlaub:

   Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder in der ersten Hälfte des Kalenderjahrs ausscheidende Mitarbeiter können für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des für ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit zutreffenden Grundurlaubes beanspruchen. Endet das Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, so

steht dem ausscheidenden Mitarbeiter der sich aus dem Bundesurlaubsgesetz ergebende Mindesturlaub zu. Ergeben sich bei der Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, wird auf volle Tage aufgerundet.

5. Abgeltung:

   Kann der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden, so ist er abzugelten.

6. Krankheit:

   Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Tage nicht als Urlaubstage gerechnet. Der Arbeitnehmer muss jedoch zum ursprünglich vorgesehenen Urlaubsende, bzw. spätestens nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit, seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Über die Gewährung der nicht genommenen Urlaubstage ist erneut zu befinden.

7. Verfallklausel

   Mehrurlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt und im laufenden Kalenderjahr nicht genommen wird, verfällt in jedem Fall spätestens am 31. März des darauffolgenden Kalenderjahrs, auch wenn der Arbeitnehmer diesen krankheitsbedingt nicht in Anspruch nehmen kann. Der gesetzliche Mindesturlaub, der krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommen werden kann, verfällt spätestens 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres.

§ 8 Urlaubsgeld

1. Alle Arbeitnehmer erhalten für jeden ihnen nach § 7 Abs. 2 und 3 zustehenden Urlaubstag ein Urlaubsgeld von 30,- €. Teilzeit-Arbeitnehmer sowie Auszubildende erhalten 15,- € je Urlaubstag.

2. Die Gewährung des Urlaubsgeldes ist an die Gewährung des Urlaubes geknüpft. Es wird insofern mit der Vergütung für den Monat gezahlt, in dem der Urlaub genommen worden ist. Der Betrieb kann aus Praktikabilitätsgründen eine andere Zahlungsweise wählen. Ergibt sich dabei eine Überzahlung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist der Arbeitnehmer zur anteiligen Rückzahlung verpflichtet.

3. Bei durch den Arbeitnehmer verschuldeter außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist das im Austrittsjahr erhaltene Urlaubsgeld anteilig zurückzuzahlen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs andere – nicht vom Arbeitgeber genehmigte – entgeltliche Arbeit leistet.

§ 9 Krankheit und Unfall

1. Im Krankheitsfall oder bei Unfall hat der Mitarbeiter die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens zu Arbeitsbeginn möglichst telefonisch mitzuteilen. Ist die Arbeitsverhinderung länger vor Beginn der Arbeitszeit bekannt, ist sie dem Arbeitgeber zum frühestmöglichen Zeitpunkt bekannt zu geben.

2. Unabhängig von dieser Anzeigepflicht hat der Arbeitnehmer vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Der Arbeitgeber

kann auch in begründenden Einzelfällen ab dem ersten Tag die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen.

§ 10 Sterbegeld

1. Tritt der Todesfall der Arbeitnehmerin oder 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.

2. Nach mehr als dreijähriger Betriebszugehörigkeit wird ein Sterbegeld in Höhe eines Monatsentgeltes bezahlt.

3. Nach mehr als neunjähriger Betriebszugehörigkeit wird ein Sterbegeld in Höhe von zwei Monatsentgelten bezahlt.

4. Das Sterbegeld wird an die Hinterbliebenen gezahlt, die mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, oder an natürliche Personen, die nachweislich für die Bestattungskosten aufgekommen sind.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Grundsätzliches:

   Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss beiderseits schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfristen während der Probezeit sind in § 2 geregelt. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt hiervon unberührt.

   Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung gemäß § 109 Gewerbeordnung auszustellen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis zu erstrecken. Ein solches Zeugnis kann der Arbeitnehmer auch als Zwischenzeugnis verlangen.

2. Kündigungsfristen:

   Die Kündigungsfrist für die Beendigung aller anderen Arbeitsverhältnisse beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

   Die Kündigungsfrist erhöht sich für den Arbeitgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

von	2 Jahren	auf	1	Monat zum Monatsende,
von	5 Jahren	auf	2	Monate zum Monatsende,
von	8 Jahren	auf	3	Monate zum Monatsende,
von	10 Jahren	auf	4	Monate zum Monatsende,
von	12 Jahren	auf	5	Monate zum Monatsende,
von	15 Jahren	auf	6	Monate zum Monatsende,
von	20 Jahren	auf	7	Monate zum Monatsende.

3. Beendigung ohne Kündigung:

   Das Arbeitsverhältnis endet ohne besondere Kündigung, soweit nichts Anderes vereinbart ist,

a) mit dem Tag des Bezugs einer Rente wegen voller unbefristeter Erwerbsminderung.

b) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer über die Möglichkeit des Bezugs der ungekürzten gesetzlichen Regelaltersrente verfügt.

c) mit Entzug oder Verfall der Arbeitserlaubnis.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen

a) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des 5. Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) vom 19. Januar 1989 (BGB1. 1989, Teil I, S 137 ff.) zu gewähren.

Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 26,59 EUR.

Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen von monatlich 13,29 €.

b) Ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistung ist ausgeschlossen bei Arbeitnehmern, die nicht länger als sechs Monate beschäftigt sind.

Bei längerer Beschäftigung wird die vermögenswirksame Leistung rückwirkend ab Beginn der Tätigkeit gezahlt. Die rückwirkende vermögenswirksame Leistung erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen.

c) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung ist ausgeschlossen, soweit der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistung erhalten hat und dadurch der Begünstigungsrahmen des Vermögensbildungsgesetzes bereits ausgeschöpft ist.

d) Wird das Arbeitsverhältnis nicht aus wichtigen Gründen beendet, so ist für den Kalendermonat, in dem das Ausscheiden erfolgt, die volle vermögenswirksame Leistung durch den Arbeitgeber zu zahlen.

e) Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gewährt, für den mindestens für eine Woche Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

f) Die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers ist nicht abdingbar. Sie kann auch nicht in Einzelverträgen oder Betriebsvereinbarungen durch andere Leistungen ersetzt oder abgegolten werden. Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach § 13 bleibt hiervon unberührt.

g) Hat der Arbeitgeber aufgrund des 5. VermBG vermögenswirksame Leistung im gleichen Kalendermonat gewährt, so kann diese Leistung auf die nach diesem Tarifvertrag zu gewährende Leistung angerechnet werden.

h) Der Arbeitgeber kann auf die vermögenswirksame Leistung die betrieblichen Sozialleistungen anrechnen, die dem Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr bisher schon als vermögenswirksame Leistung erbracht worden sind.

i) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Anlageart und das Anlageinstitut mit der Nummer des Kontos anzugeben, auf das die vermögenswirksame Leistung überwiesen werden soll. Der Arbeitnehmer hat die Angaben auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich zu machen. Die Erteilung einer Vollmacht ist ausgeschlossen.

j) Der Arbeitgeber hat die vermögenswirksame Leistung in der Lohnabrechnung bzw. Gehaltsabrechnung gesondert anzuweisen und zugunsten des Arbeitnehmers an die von diesem bezeichnete Stelle grundsätzlich monatlich abzuführen; Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine viertel-, halb- oder jährliche Abführung vereinbaren.

k) Über die Höhe der abgeführten Beiträge ist bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und am Jahresende dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung auszuhändigen.

§ 13 Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile des tariflichen Entgelts (Lohn, Gehalt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf eine Altersversorgung im Sinne des BetrAVG verwendet werden. Der jährliche Umwandlungsbetrag darf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten und 1 / 160 der Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten.

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass die Voraussetzungen für die Förderung nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

Soweit der Arbeitgeber durch die Entscheidung des Arbeitnehmers in Bezug auf die Form der Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersvorsorge Beiträge zur Sozialversicherung erspart, zahlt er diesen Betrag als Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge zu Gunsten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann hierzu einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrags leisten.

§ 14 Ausschlussfristen

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeits- oder dem Ausbildungsverhältnis sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

(2) Sofern die Ansprüche nicht innerhalb der genannten Frist erhoben werden, verfallen sie.

(3) Davon ausgenommen sind die Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn gemäß § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG).

§ 15 Inkrafttreten, Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2021 schriftlich gekündigt werden.

Dieser Tarifvertrag ersetzt vollständig den Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende im Verkehrsgewerbe des Saarlandes vom 24. September 2007.

Protokollnotiz:

1) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass mit § 3 b Ziffer 3 ausschließlich eine lenkzeitrechtliche Regelung im Sinne des § 1 Absatz 3 Nr. 2 Satz 4 Fahrpersonalverordnung getroffen wurde. Arbeitsschutzrechtliche Regelungen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes werden hierdurch nicht getroffen.

2) Aus Anlass des Abschlusses dieses Tarifvertrages dürfen günstigere betriebliche Regelungen über den Ausgleich von Nachtarbeit nicht verschlechtert werden.

3) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages aufgrund von § 11 Absatz 4 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verkehrsgewerbe des Saarlandes (1999) einen Urlaubsanspruch auf 30 Arbeitstage hatten, nicht gekürzt wird.

Saarbrücken, 21. Januar 2019

Landesverband Verkehrsgewerbe Saarland (LVS) e. V.

Hans Gassert
Vizepräsident

Gisbert Hurth
Tarifausschuss
Vorsitzender

Hartwig Schmidt
Geschäftsführer

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Thomas Müller
Bezirksgeschäftsführer

Christian Umlauf
Gewerkschaftssekretär
Fachbereich Verkehr

Michael Blug
Landesbezirksleiter