

Verteiler:

Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg
Verband Region Stuttgart
Gemeinden, die Verkehrsleistungen im öffentlichen Personennahverkehr
des Landes fördern oder durch eigene Verkehrsunternehmen erbringen

nachrichtlich:

Ministerium für Verkehr
Landkreistag
Städtetag
Gemeindetag
Verkehrsverbände

17. Februar 2022

Kostenentwicklung im ÖPNV; hier: Kostensprung durch neue Schichtzeitentlohnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

aktuell steigen die Kosten in vielen Lebensbereichen; dies trifft uns alle. Auch vor dem ÖPNV im Land machen diese Steigerungen naturgemäß keinen Halt. In Kürze wird das Verkehrsministerium die Kostenfortschreibungszahlen für das Jahr 2021 des **Baden-Württemberg-Index ÖPNV Straße** veröffentlichen: Allein diese Steigerungsraten sind – speziell im Treibstoff- und Energiebereich – enorm. Die hohe Inflation treibt zusätzlich die Löhne nach oben; Tarifabschlüsse im ganzen Bundesgebiet zeichnen das nach.

Die aktuellen Entwicklungen sorgen für Handlungsbedarf. Mit diesem Schreiben wollen wir auf den seit 1. Januar 2022 neu gültigen § 8 WBO-Manteltarifvertrag (WBO-MTV) und die damit eingeführte „19%-Grenze“ bei der Entlohnung von Schichtzeiten eingehen und Ihnen nahebringen.

Das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz (LTMG) verpflichtet Unternehmen, das Personal bei in Baden-Württemberg erbrachten Verkehrsleistungen im ÖPNV mindestens auf Basis des WBO-MTV zu entlohnen, und dies unabhängig davon, ob das Unternehmen Mitglied im WBO ist.

Der aktuelle Abschluss beinhaltet einen **Paradigmenwechsel bei der Entlohnung der Standzeiten** des Fahrpersonals. Entgegen dem bislang gültigen Tarifgrundsatz ist ab sofort tarifvertraglich festgelegt, dass je nach Schichtzeit auch „unproduktive“ Zeiten zu entlohnen sind. **Dies führt insbesondere bei Regionalverkehren und bei Verkehren im ländlichen Raum zu hohen Personalmehrkosten, die so für die Unternehmen weder vorhersehbar noch kalkulierbar waren.**

Zum 1. Januar 2022 wurde die **19%-Grenze** eingeführt (s. § 8 WBO-MTV, Anlage). Danach dürfen derzeit nur maximal 19 % der Schichtzeit unbezahlt bleiben. Dies sorgt in vielen Fällen für einen massiven, unvorhersehbaren Kostensprung mit der Folge, dass rechtlich eine Störung der Geschäftsgrundlage vorliegt (§ 313 BGB).

Warum diese Änderung?

Die Reduktion von unbezahlten Pausenzeiten ist rechtlich notwendig und kein Branchennovum. Vergaben in Baden-Württemberg (Stichwort „Winnes-Modell“) sowie Tarifverträge in anderen Bundesländern (u.a. Hessen, Rheinland-Pfalz) haben dieselbe Entwicklung genommen. Die Rechtsprechung hat schließlich eine Änderung erzwungen.

Was tun?

Diese Änderung im Manteltarifvertrag hat zur Folge, dass sich für die daraus resultierenden Mehrkosten keine durchschnittliche Anpassungsrate im Personalaufwand bilden lässt. Da eine Abbildung über einen Index somit nicht möglich ist, bleibt hier nur die **unternehmensindividuelle Anpassung der bisher bestehenden vertraglichen Regelungen**. Ein Muster zur Vertragsanpassung überlassen wir in Anlage.

Bei dieser Gelegenheit sollten vertraglich vereinbarte Kostenfortschreibungsregelungen zugleich auf den Baden-Württemberg-Index ÖPNV Straße umgestellt werden. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass die Kostenentwicklung bundesweit und landesweit verschieden ist. Die Vereinbarung des Baden-Württemberg-Index ÖPNV Straße ist bei Neuverträgen wie bei Altverträgen unabdingbar. Etliche Aufgabenträger im Land sind hier bereits auf dem Weg der Umsetzung. Dies ist notwendig, um die ÖPNV-Verkehre auch für die Zukunft zu sichern.

Die in Baden-Württemberg gültigen **repräsentativen Tarifverträge** sind über die Tariftreuestelle des Landes veröffentlicht (s. <https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/tariftreue/seiten/representative-tarifvertraege/>).

Bitte nehmen Sie sich dem Thema schnellstmöglich an. Die Unternehmen sind finanziell massiv unter Druck. Eine Vertragsanpassung sichert die gesetzliche Tariftreue und sorgt für Qualität und Nachhaltigkeit bei der Ausführung der Dienstleistung im ÖPNV.

Bitte kommen Sie bei Fragen zu diesen Themen auf uns zu. Wir unterstützen Sie gerne.

Mit den besten Grüßen



Geschäftsführer

Anlage

Auszug § 8 WBO-Manteltarifvertrag
Vertragsmuster Anpassung

§ 8 Grundsätze der Entlohnung

8.1. Bezahlt wird nur tatsächlich geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

8.2. Mit 100 % des Stundenlohnes werden vergütet:

- Lenkzeiten (Dienst am Steuer)
- Arbeitsunterbrechungen, die unter den gesetzlichen Normen liegen,
- Pausen im ÖPNV, sofern und in dem Umfang wie der Anteil bei über
19 % - ab 01.01.2022,
17 % - ab 01.01.2023,
16 % - ab 01.01.2024,
15 % - ab 01.01.2025,
13 % - ab 01.01.2026
der Schichtzeit liegt*.

Bei geteilten Diensten: Bezahlung von 100 % Schichtzeit beim kleineren Dienstteil, beim größeren Dienstteil greift obige Prozentstaffel.

- Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten im Gelegenheitsverkehr bis zur Dauer von 3 Stunden je Arbeitsschicht,
- Wartungsarbeiten,
- Vor-, Abschluss- und Pflegearbeiten,
- Reparatur- und Werkstattarbeiten,
- Schaffnerdienst,
- sonstige Arbeiten.

Bei Diensten bis 3,5 h Länge (Kurzdienste) erfolgt kein Pausenabzug.

... Nachtrag

zum

Vertrag über die Betrauung mit gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen

zwischen

der zuständigen Behörde

.....

vertreten durch

.....

und

dem Unternehmen

.....

vom ...

Präambel

Am 01.01.2021 ist der Baden-Württemberg-Index ÖPNV Straße in Kraft getreten. Die Kostenentwicklung im ÖPNV in Baden-Württemberg fällt in der Regel höher aus als im Bundesdurchschnitt. Daher ist die Regelung zur Dynamisierung anzupassen.

Die Verhandlungen zwischen ver.di und dem Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer e.V. über den Lohn- und Manteltarifvertrag führten ab dem 01.01.2022 nicht nur zu einer linearen Anpassung der Löhne. Im Manteltarifvertrag wurden außerdem die Regelungen zur Bezahlung von Pausen des Fahrpersonals geändert. Der Anteil durchzubezahlender Pausen steigt von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich hoch an. Die dadurch bewirkten Steigerungen beim Personalaufwand lassen sich daher nicht auf eine prozentuale Tarifierhöhung umrechnen, sondern müssen für jede/s Linie/Linienbündel gesondert berechnet und zusätzlich vergütet werden. Daher ist die Vergütungsregelung im Wege einer Vertragsanpassung gemäß § 313 Abs. 1 BGB anzupassen.

§ 1

Die Anlage 3 (Gewichtete Kostenelementeklausel) erhält die aus der Anlage zu diesem Nachtrag ersichtliche Fassung.

§ 2

Die Ausgleichsleistung gemäß § 2 Abs. 1 erhöht sich in Ansehung der von dem Unternehmen nachgewiesenen seit dem 01.01.2022 zusätzlich durchzubehandelnden Pausenzeiten der Fahrer um € je

§ 3

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Nachtrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Nachtrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Nachtrag als lückenhaft erweist.

§ 6

Dieser Nachtrag tritt rückwirkend zum 01.01.2022 in Kraft.

Ort, Datum

.....

zuständige Behörde

.....

Unternehmen

Gewichtete Kostenelementeklausel

Fortschreibungsgruppe	in %	Fortschreibungsgrundlage
Personalaufwand	Baden-Württemberg-Index ÖPNV Straße
Kapitalkosten	
Instandhaltung Fahrzeuge	
Treibstoff/Energie	
Sonstige Kostenansätze	