

**Manteltarifvertrag**  
**für die Arbeitnehmer der**  
**BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH**  
**(MTV BRN)**

abgeschlossen zwischen dem

**Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der**  
**Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.**  
**(AGV MOVE)**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft**  
**(EVG)**

## Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 3 Allgemeine Pflichten
- § 4 Personalakten
- § 5 Arbeitszeit
- § 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
- § 5b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
- § 5c Umsetzung des Wahlrechts
- § 6 Arbeitsversäumnis mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung
- § 7 Urlaub, Urlaubsentgelt
- § 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 9 Ausschlussfristen
- § 10 Abweichungen von diesem Tarifvertrag
- § 11 Gültigkeit und Dauer

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
  - a) Räumlich:  
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
  - b) Betrieblich:  
Für die BRN Busverkehr Rhein-Neckar GmbH - nachfolgend BRN genannt.
  - c) Persönlich:  
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BRN (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Arbeitnehmer, deren Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen und
  - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
  - c) Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikanten,
  - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.
- (3) Für die zur Gesellschaft beurlaubten Mitarbeiter des BEV gilt dieser Tarifvertrag nur insoweit, als in deren Arbeitsverträgen keine besonderen Regelungen getroffen worden sind.

## **§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Einstellung

Mit dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Arbeitsvertrag ist dem Arbeitnehmer spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen.

Der Arbeitsvertrag muss die in § 2 Absätze 1 bis 3 Nachweisgesetz geforderten Angaben enthalten.

Nebenabreden bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
- (2) Probezeit

Als Probezeit gelten die ersten 6 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass

  - a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder
  - b) Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis im erlernten Beruf eingestellt werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.
- (3) Zweckbestimmte und befristete Arbeitsverhältnisse

Wird ein Arbeitnehmer zur Erreichung eines bestimmten Zweckes aushilfsweise oder befristet eingestellt, ist dies schriftlich zu vereinbaren.

Zweckbestimmte oder befristete Arbeitsverhältnisse enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichung des Zwecks oder mit Ablauf der Frist.

Während der Dauer des zweckbestimmten oder befristeten Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis auch mit den Fristen nach Absatz 2 gekündigt werden.

(4) Ende des Arbeitsverhältnisses

a) Das Arbeitsverhältnis endet

- durch Kündigung,
- mit Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

b) Das Arbeitsverhältnis endet ferner bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so enden Arbeitsverhältnisse mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

c) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse abweichend von Buchst. b auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn

aa) Arbeitnehmer nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf ihrem bisherigen oder einem anderen, ihnen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können und

bb) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Buchst. b ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

d) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.

aa) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem die Arbeitsverhältnisse enden.

bb) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

e) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an ihren Arbeitgeber abzutreten.

- f) In den Fällen des Buchst. b bis d haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.
- (5) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

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

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

- (6) Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat über Art und Dauer des Arbeitsvertrages und die ausgeübte Tätigkeit Auskunft zu geben. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auch auf Leistung und Führung auszudehnen.

### **§ 3 Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

Der Genuss alkoholischer Getränke und anderer Mittel, die die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, ist während der Arbeitszeit streng verboten. Ein Arbeitnehmer, der unter Einwirkung von Alkohol oder Mitteln steht, die die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, darf den Dienst nicht antreten; der Dienst darf ihm auch nicht übergeben werden.

- (2) Der Arbeitnehmer hat auch andere als die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten auszuführen, soweit sie ihm nach seinen Kräften und Fähigkeiten billigerweise zuge-

mutet werden können. Soweit es betriebliche Gründe erfordern, ist der Arbeitnehmer auch zur Arbeitsleistung an einem anderen Ort verpflichtet.

- (3) Im Bedarfsfall hat der Arbeitnehmer Überstunden in den zulässigen Grenzen zu leisten.
- (4) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung der BRN der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gilt § 8.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren.
- (6) Der Arbeitnehmer darf ohne schriftliche Genehmigung der BRN keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben. Die Genehmigung soll erteilt werden, wenn der Nebenbeschäftigung oder dem Betreiben des Gewerbes keine sachlich berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Der im Fahrdienst beschäftigte Arbeitnehmer hat im Falle einer ausnahmsweise genehmigten Tätigkeit nach den Sätzen 1 und 2 sowie im Falle einer unentgeltlich ausgeübten Nebentätigkeit dem Arbeitgeber über jede außerdienstlich durchgeführte Fahrt (Personen- oder Güterbeförderung) unaufgefordert und unverzüglich einen Nachweis vorzulegen.
- (7) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen sind, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z.B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, Berufsunfähigkeit, Entzug/Ablauf oder Einschränkung der Fahrerlaubnis, der BRN unverzüglich anzuzeigen.
- (8) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden, Unfälle und besondere Vorkommnisse, die die BRN betreffen, der BRN unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (9) Vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer alle anvertrauten betriebseigenen Gegenstände und dienstlichen Ausweise ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer zum Schadenersatz herangezogen werden. Dabei ist eine evtl. Wertminderung der beschädigten Sache entsprechend zu berücksichtigen.

#### **§ 4 Personalakten**

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten, z.B. ein Mitglied des Betriebsrats ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus den Personalakten zu fertigen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist bei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten zu hören. Die Äußerung des Arbeitnehmers ist zu den Personalakten zu nehmen.

## § 5 Arbeitszeit

### I. Allgemeines

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten (Januar/Februar, März/April, Mai/Juni etc.) zugrunde zu legen. Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschichten oder Schichtarbeit leisten, kann auch ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Wird die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit in dem Berechnungszeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten nicht erbracht, so ist die nicht geleistete Arbeit bis zum Ablauf der drei folgenden Kalendermonate nachzuholen. Eine Nachleistung nach Ablauf dieser Frist ist nicht zulässig. Nichtgeleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Nachgeleistete Arbeitszeit ist keine Überzeitarbeit.
- (4) Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Arbeitsunterbrechungen und anderer Zeiten im Sinne von Absatz 7
  - 10 Stunden täglich,
  - 56 Stunden wöchentlich.
- (5) Die Schichtdauer soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Falls im Fahrdienst in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaften und/oder Arbeitspausen anfallen, kann die Schichtzeit bis 14 Stunden verlängert werden.
- (6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. An-, Auskleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzlich vorgeschriebene Lenkzeitunterbrechungen und Pausen rechnen nicht als Arbeitszeit.

Soweit zur Gewinnung von zusätzlichen Verkehrsleistungen nach dem Dienstplan die 1/6-Regelung (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 FPersV) zur Anwendung kommt, können abweichend von § 4 Satz 2 ArbZG Ruhepausen in Zeitabschnitte von jeweils 10 Minuten aufgeteilt werden. Bei im März 1996 bereits bestehenden Verkehrsleistungen gilt Satz 2 entsprechend, sofern der Betriebsrat dem zustimmt. Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sind jeweils bis zu 30 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitsunterbrechungen in einer Schicht mehr als 60 Minuten, wären aber nach Satz 1 weniger als 60 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen, sind mindestens 60 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitsunterbrechungen in einer Schicht weniger als 60 Minuten, ist die Gesamtdauer der Arbeitsunterbrechung auf die Arbeitszeit anzurechnen.

- (8) Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Ende einer Dienstschicht und dem Beginn der nächsten Dienstschicht. Ruhezeiten des Fahrpersonals sollen, soweit es die betrieblichen Erfordernisse zulassen, an dem zugewiesenen Einsatzort anfallen.

### II. Sonderregelungen für den Linienverkehr

- (1) Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten richten sich nach Artikel 6 und 7 Absätze 1, 2, 4 und 5 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.
- (2) Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Zur Erzielung zweckmäßiger Arbeitszeitregelungen können die Ruhezeiten höchstens dreimal in der Woche auf 9 Stunden gekürzt werden. Innerhalb eines Monats ist eine

zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 2 x 36 Stunden und von mindestens 2 x 45 Stunden am Einsatzort zu gewähren.

Außerhalb des Einsatzortes kann eine Ruhezeit von mindestens fünf Stunden gewährt werden, sofern innerhalb von 24 Stunden eine andere Ruhezeit acht zusammenhängende Stunden beträgt (Artikel 8 Abs. 1, 2. Unterabsatz VO (EG) 561/2006). Auf eine Ruhezeit außerhalb des Einsatzortes soll eine Ruhezeit am Einsatzort folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.

- (3) Beträgt der durchschnittliche Haltestellenabstand mehr als 3 km, so ist nach einer Lenkzeit von 4 ½ Stunden eine Unterbrechung von mindestens 30 zusammenhängenden Minuten einzulegen. Diese Unterbrechung kann durch zwei Teilunterbrechungen von jeweils mindestens 20 zusammenhängenden Minuten oder drei Teilunterbrechungen von jeweils mindestens 15 Minuten ersetzt werden. Die Teilunterbrechungen müssen innerhalb der Lenkzeit von höchstens 4 ½ Stunden oder teils innerhalb dieser Zeit und teils unmittelbar danach liegen.
- (4) Geteilte Schichten sind nur in der Zeit zwischen 4.00 Uhr und 23.00 Uhr zulässig. Die Gesamtdauer einer geteilten Schicht darf 15 Stunden nicht übersteigen; die geteilte Schicht soll eine zusammenhängende Pause von mindestens fünf Stunden einschließen.
- (5) Nach höchstens sechs Tageslenkzeiten beträgt die wöchentliche Ruhezeit 45 zusammenhängende Stunden. Diese Ruhezeit kann auf eine Mindestdauer von 36 zusammenhängenden Stunden verkürzt werden. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 2 der FPersVO ist der Fahrer nicht zur Einlegung einer wöchentlichen Ruhezeit nach höchstens sechs Tageslenkzeiten verpflichtet; es gilt § 1 Abs. 4 FPersVO.
- (6) Die Wochenruhezeiten sind so zu legen, dass sie mindestens zweimal im Kalendermonat auf einen Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag fallen. Aus betrieblichen Gründen kann in Ausnahmefällen davon abgewichen werden.

### III. Sonderregelungen für den Gelegenheitsverkehr

- (1) Im Gelegenheitsverkehr haben die Fahrer Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 einzuhalten.
- (2) Die Höchstdauer der Tageslenkzeit beträgt neun Stunden.

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 5a wie folgt:

#### **§ 5a**

#### **Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung**

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Ab 01. Januar 2022 gilt § 5a wie folgt:

#### **§ 5a**

#### **Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung**

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2022 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden oder 1,0 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).



Ab 01. Januar 2023 gilt § 5a wie folgt:

**§ 5a**  
**Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung**

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden oder 1,0 Stunden oder 1,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 5b wie folgt:

**§ 5b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 5a drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage“ (Anlage 1a zum ETV BRN). Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll, das geringer ist, als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Jahresentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 5 Abs. 1 MTV BRN i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV BRN).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2022 gilt § 5b wie folgt:

**§ 5b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2022 alternativ zu § 5a drei Tage oder sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage oder sechs Tage“ (Anlage 1a ETV BRN). Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll das geringer ist, als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 5 Abs. 1 MTV BRN i.V.m. § 3 Abs. 7 ETV BRN).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2023 gilt § 5b wie folgt:

**§ 5b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 alternativ zu § 5a drei Tage oder sechs Tage oder neun Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage oder sechs Tage oder neun Tage“ (Anlage 1a zum ETV BRN). Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll das geringer ist, als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 5 Abs. 1 MTV BRN i.V.m. § 3 Abs. 7 ETV BRN).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

### **§ 5c**

#### **Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 5a oder § 5b besteht jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 5a oder § 5b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 5a oder § 5b mindestens für zwei volle Kalenderjahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

#### Ab 01. Januar 2022 gilt zusätzlich Abs. 4 wie folgt:

- (4) Die Wahlrechte nach § 5a und § 5b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitreduktion nach § 5a um 0,5 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 5b von 3 Tagen entscheiden kann.

#### Ab 01. Januar 2023 gilt Abs. 4 wie folgt:

- (4) Die Wahlrechte nach § 5a und § 5b sind kombinierbar. Der Arbeitnehmer kann sich für eine der in Buchst. a bis c beschriebenen Kombinationsmöglichkeiten entscheiden.
  - a) Arbeitszeitreduktion nach § 5a um 0,5 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 5b von 3 Tagen,
  - b) Arbeitszeitreduktion nach § 5a um 0,5 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 5b von 6 Tagen,
  - c) Arbeitszeitreduktion nach § 5a um 1,0 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 5b von 3 Tagen.

### **§ 6**

#### **Arbeitsversäumnis mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung**

- (1) Der Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist, wird gegen entsprechenden Nachweis unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt:

- |    |  |  |
|----|--|--|
| a) | bei eigener Eheschließung  | 2 Tage,  |
| b) | bei Entbindung der Ehefrau   | 1 Tag,   |
| c) | bei eigener Silberhochzeit   | 1 Tag,   |
| d) | bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteiles  | 2 Tage,  |
| e) | bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand  | 1 Tag,   |
| f) | bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind | 1 Tag höchstens jedoch 3 Tage im Kalenderjahr, |
| g) | bei gewählten Mitgliedern der Tarifkommission im Kalenderjahr bis zu   | 5 Tage,  |
| h) | bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die als erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeit,   |  |
| i) | bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen für die tatsächlich benötigte Zeit.   |  |

Im Falle zu i) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen. In Höhe dieser Vergütung entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber der BRN.

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 bei dem zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig zu beantragen.

## **§ 7 Urlaub, Urlaubsentgelt**

### I. Urlaubsanspruch

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
- (4) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt für jedes Kalenderjahr am 31. Dezember. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder eine Erkrankung des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. Urlaub, der nicht rechtzeitig beantragt wird, verfällt.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr werden auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile von weniger als 0,5 Urlaubstagen werden abgerundet.
- (6) Erfolgt eine Kündigung aus wichtigem Grund aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder liegt eine vertragswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vor, so entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr.

## II. Urlaubsdauer

- (1) Der Erholungsurlaub beträgt
- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist 25 Arbeitstage im Jahr.  
Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
    - von 5 Jahren auf 28 Arbeitstage,
    - von 10 Jahren auf 29 Arbeitstage.
  - b) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist 30 Werkstage im Jahr.  
Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
    - von 5 Jahren auf 34 Werkstage,
    - von 10 Jahren auf 35 Werkstage.
- (2) Der Erholungsurlaub beträgt ab dem 01. Januar 2017
- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist 26 Arbeitstage im Jahr.  
Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
    - von 5 Jahren auf 29 Arbeitstage,
    - von 10 Jahren auf 30 Arbeitstage.
  - b) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist 31 Werkstage im Jahr.  
Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
    - von 5 Jahren auf 35 Werkstage,
    - von 10 Jahren auf 36 Werkstage.

Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr mehr als 6 Monate (182 Tage) krank waren oder aus anderen Gründen, die in ihrer Person lagen, nicht gearbeitet haben, erhalten nur den gesetzlichen Mindesturlaub

## Übergangsregelung

*Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2013 schon und am 01. Januar 2014 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:*

*Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2013 geltenden Fassung des § 7 Abschnitt 2 Buchst. a und b am 01. Januar 2014 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Buchst. a bzw. b gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Buchst. a bzw. b*

## III. Urlaubsentgelt

- (1) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer je Urlaubstag für die durchschnittliche tägliche tarifliche Arbeitszeit (bei 5-Tage-Woche: 7 Std. 48 Min.; bei 6-Tage-Woche: 6 Std. 30 Min.) der Durchschnittsverdienst der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor dem Beginn des Urlaubs weiterzuzahlen. Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Kalendermonate, ist ein entsprechend kürzerer Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen.
- (2) Der Durchschnittsverdienst je Stunde wird ermittelt, indem

- a) bei Arbeitnehmern, die in der Fünf-Tage-Woche tätig sind, das Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor dem Beginn des Urlaubs zunächst durch 130 und sodann durch 7,8 bzw.
- b) bei Arbeitnehmern, die in der Sechs-Tage-Woche tätig sind, das Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor dem Beginn des Urlaubs zunächst durch 156 und sodann durch 6,5.

geteilt wird.

Bei kürzerer Beschäftigungszeit ist der Divisor entsprechend zu kürzen.

- (3) War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum ohne Fortzahlung des Entgelts beurlaubt, so verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, für die kein Lohnanspruch bestanden hat.
- (4) Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:
  - Einmalige Zahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jahresabschlussleistung,
  - Vermögenswirksame Leistung,
  - Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
  - Überstundenabgeltung,
  - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
  - Zahlungen und Zuschüsse im Krankheitsfall

## § 8

### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Bei einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit werden nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Lohn und Gehalt nach den gesetzlichen Bestimmungen weitergezahlt, soweit sich nicht aus Abs. 2 etwas anderes ergibt.
- (2) Für den in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Zeitraum ist dem Arbeitnehmer für jeden Tag, an dem er infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, das ihm für die durchschnittliche tägliche tarifliche Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt auf der Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen. Der Durchschnittsverdienst je Stunde wird entsprechend § 7 Abschnitt III Abs. 2 und 3 ermittelt.  
Für Überstunden gezahlter Arbeitsverdienst (Überstundengrundvergütung, Überstundenzuschläge), sonstige Zuschläge nach § 8 Abs. 1 ETV, einmalige Zahlungen, (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jahresabschlussleistung) und Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder sowie sonstige Zahlungen, die den Aufwand abdecken sollen, der während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entsteht, bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts außer Ansatz.
- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, den der Arbeitnehmer nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz verursacht hat, erhält der Arbeitnehmer vom Beginn der siebten Woche an einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen der Versicherungsträger und dem Nettoarbeitsentgelt nach den Absätzen 1 und 2. Der Krankengeldzuschuss wird bis zur Dauer von acht Wochen gewährt, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (4) Ist die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers durch Dritte verursacht, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber dem Dritten zustehenden Schadenersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts an die BRN abzutreten. Der Arbeitnehmer darf insoweit über die Schadenersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung der Schadenersatzansprüche hat der Arbeitnehmer die BRN nach besten Kräften zu unterstützen; er hat ihr insbesondere Auskunft zu erteilen und Unterlagen zugänglich zu machen.

- (5) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so richten sich seine Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 Abs. 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

## **§ 9 Ausschlussfristen**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Wird ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht, kann sich die BRN bei weiteren Ansprüchen aus demselben Sachverhalt nicht darauf berufen, dass die Ausschlussfrist abgelaufen sei.

## **§ 10 Abweichungen von diesem Tarifvertrag**

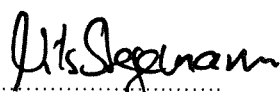
- (1) Soll für Gruppen von Arbeitnehmern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden, bedarf es der vorherigen Verständigung zwischen den Tarifvertragsparteien.
- (2) Für anstehende Ausschreibungen / Initiativangebote können betrieblich von den bestehenden tarifvertraglichen Regelungen der BRN auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen vereinbart werden. Diese bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Führt das Angebot zur Erlangung eines Verkehrsdurchführungsvertrages bzw. einer Genehmigung, wird für die Dauer und den Umfang des dadurch erlangten Vertrages / der dadurch erlangten Genehmigung Beschäftigungssicherung zugesagt.

**§ 11  
Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 04. Juni 2018 sowie die diesen ändernden bzw. ergänzenden Tarifverträge und Tarifvereinbarungen.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalender- vierteljahres, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.

Berlin / Frankfurt am Main, den 17. September 2020


Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband  
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.  
(AGV MOVE)

  
.....  
Geschäftsführer BRN Busverkehr Rhein-Neckar  
*Kaufmann, Hoyer, Segemann*



.....  
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft

  
.....  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand



.....  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand