

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
BVR Busverkehr Rheinland GmbH
(MTV BVR)

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

einerseits
und der
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 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 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung
- § 7 Urlaub
- § 8 Ausschlussfristen
- § 9 Abweichungen
- § 10 Gültigkeit und Dauer

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) Räumlich
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich
Für die BVR Busverkehr Rheinland GmbH - nachfolgend BVR - genannt.
 - c) Persönlich
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BVR (nachfolgend Arbeitnehmer).
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer, deren Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen,
 - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG sind,
 - c) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten
 - d) Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziffer 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 wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er ist spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag muss die in § 2 NachwG geforderten Angaben enthalten. Nebenabreden bedürfen 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 hierfür eine schriftliche Vereinbarung erforderlich. Zweckbestimmte oder befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Erreichung des Zwecks oder mit Ablauf der Frist. Unbeschadet davon kann während der Dauer solcher Beschäftigungsverhältnisse die Kündigung unter Einhaltung der Fristen gemäß Ziffer 2 erfolgen.

4. Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet

- a) durch Kündigung;
- b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit;
- c) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen;
- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht;
- e) bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung 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.

2. Das Arbeitsverhältnis endet nicht

- a) bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung abweichend von Absatz 1 Buchst. e) auf Verlangen des Arbeitnehmers, wenn Arbeitnehmer nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf ihrem bisherigen oder einem anderen, ihnen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können und der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Absatz 1 Buchst. e) ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.
- b) bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers. 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. 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 entgegen-

stehen. 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.

3. 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. In den Fällen des Absatz 1 Buchst. e) sowie des Absatz 2 Buchst. a) und b) 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.
4. Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bedarf der Schriftform. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen über Kündigungsfristen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5. Zeugnis

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

§ 3 Allgemeine Pflichten

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Die Arbeit darf nicht unter Alkoholeinwirkung oder Einwirkung von Mitteln, welche die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, angetreten und ausgeübt werden.
2. Der Arbeitnehmer hat auch andere als die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten auszuführen, soweit sie ihm nach seinen Kräften und Fähigkeiten billigerweise zugemutet werden können. Soweit es betriebliche Gründe erfordern, ist der Arbeitnehmer auch zur Arbeitsleistung an einem anderen Ort verpflichtet.
3. Im Bedarfsfalle hat der Arbeitnehmer Überstunden in den zulässigen Grenzen zu leisten.
4. Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben, ggf. ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen.
5. Im Krankheitsfalle gilt: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Sind Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so haben sie darüber hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer bereits vom 1. Krankheitstag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

6. Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihrem Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.
7. Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet. Dies gilt nicht für Mitteilungen im Geschäftsverkehr und für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
8. Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.

Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Eine Ablehnung ist dem Arbeitnehmer zeitnah schriftlich zu begründen.

9. Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z.B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, Berufsunfähigkeit, Entzug/Ablauf oder Einschränkung der Fahrerlaubnis, sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
10. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden, Unfälle und besondere Vorkommnisse, die den Arbeitgeber betreffen, diesem unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
11. Vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer evtl. Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.

§ 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. Mitglied des Betriebsrates, ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
2. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Ausdrucke, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
3. Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind, oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Allgemeines

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich durchschnittlich 38,5 Stunden.

Abweichend von Satz 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für Arbeitnehmer die als Omnibusfahrer nach dem 14. Mai 1996 eingestellt worden sind bzw. werden:

ab dem 01. Januar 2019 durchschnittlich 39,0 Stunden und

ab dem 01. Januar 2020 durchschnittlich 38,5 Stunden.

2. Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 2 Monaten zugrunde zu legen. Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschichten oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann durch die Betriebsparteien ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
3. Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Arbeitsunterbrechungen und anderer Zeiten im Sinne von Buchst. f)
 - täglich 10 Stunden
 - wöchentlich 56 Stunden.
4. Die Schichtdauer soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Fallen in der Schichtzeit im Fahrdienst in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaften bzw. -pausen an, so kann die tägliche Schichtzeit bis max. 14 Stunden verlängert werden
5. Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. An-, Auskleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit.
6. Gesetzlich vorgeschriebene Lenkzeitunterbrechungen und Pausen rechnen nicht als Arbeitszeit. Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sind jeweils bis zu 30 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Insgesamt sind pro Schicht jedoch mindestens bis zu 60 Minuten der anfallenden betriebsbedingten Arbeitsunterbrechungen als Arbeitszeit zu bewerten.
7. Ruhezeit ist jede arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Arbeitsschichten. Ruhezeiten des Fahrpersonals sollen, soweit es die betrieblichen Erfordernisse gestatten, an den zugewiesenen Einsatzort gelegt werden.

2. Bestimmungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge

- 1.a. Die Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 1.b. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass zwischen den Betriebsparteien Regelungen zu Lenkzeitunterbrechungen gem. § 1 Abs.3 Nr. 2 FPersV in Verbindung mit der 1/6-Regelung und zu Kurzpausen (§ 7 Abs. 1 Ziffer 2 ArbZG) angestrebt und vereinbart werden können.

2. Geteilte Schichten sind in der Zeit von 4 Uhr bis 23 Uhr zulässig. Die Gesamtdauer einer geteilten Schicht darf jedoch 15 Stunden nicht überschreiten und soll eine zusammenhängende Pause von mindestens 5 Stunden einschließen.
3. Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Zur Erzielung zweckmäßiger Arbeitszeitregelungen können auch kürzere Ruhezeiten festgesetzt werden, mindestens jedoch 9 Stunden.
4. a) Außerhalb des Einsatzortes ist eine Ruhezeit von mindestens 5 Stunden zu gewähren.
b) Auf eine Ruhezeit außerhalb des Einsatzortes soll eine Ruhezeit am Einsatzort folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.
5. a) Innerhalb eines Monats ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 2 mal 36 Stunden und von mindestens 2 mal 48 Stunden am Einsatzort zu gewähren.
b) Die Festlegung der zusammenhängenden Ruhezeit ist so vorzunehmen, dass sie mindestens 2 mal im Kalendermonat auf einen Samstag/Sonntag bzw. Sonntag/Montag fällt. In begründeten Ausnahmefällen kann von der Wochenendruhezeit abgewichen werden. Sie ist dann zusammenhängend auf andere Wochentage zu verlegen.
c) Kann die Ruhezeit aus betriebsbedingten Einsatzgründen nicht so gewährt werden, hat der Arbeitnehmer auch jeden Fall innerhalb eines Kalendermonats Anspruch auf mindestens 7 freie Tage (7 x 24 Stunden) einschließlich der Ruhezeiten gemäß Ziff. 3., wobei halbe Tage, die aus der 36-Stunden-Ruhezeitgewährung resultieren, angerechnet werden können.

3. Bestimmungen für den Linienverkehr mit mehr als 50 km Linienlänge und im Gelegenheitsverkehr

Es finden die VO EG 561/2006 sowie das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) Anwendung.

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“ (Anlage 2a zum ETV BVR). 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 BVR i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV BVR).
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 2a zum ETV BVR). 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 BVR i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV BVR).
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 9 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 2a zum ETV BVR). 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 BVR i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV BVR).
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
Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes

1. Der Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist (§ 616 BGB), erhält in den nachstehend genannten Fällen das Entgelt wie folgt fortgezahlt:
- | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| a) | eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | 2 Tage |
| | bei Eheschließung eines Kindes | 1 Tag |
| b) | Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin | 1 Tage |
| c) | eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | 1 Tag |
| d) | Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage |
| | Tod von Geschwistern | 1 Tag |
| e) | Tod der Schwiegermutter oder des Schwiegervaters/ eines Elternteils des eingetragenen Lebenspartners | 1 Tag |
| f) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag |
| g) | schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers 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 (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) | 1 Tag |
| h) | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | 4 Tage
im
Kalenderjahr |
| i) | ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit |
| j) | Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen dazu gehören: | |
| | - Ausübung des Wahl- und Stimmrechtes und Beteiligung an Wahlausschüssen | |
| | - Ausübung öffentlicher Ehrenämter | |
| | - Wahrnehmung amtlicher (z.B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind | erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit |

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber der BVR.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 bei seinem Vorgesetzten unverzüglich zu beantragen.

§ 7 Urlaub

1. Urlaubsanspruch

- a) Der Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der erste Anspruch auf Urlaub entsteht nach einer ununterbrochenen 6monatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).
- b) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr beantragt und bewilligt werden. Der Urlaubsanspruch erlischt für jedes Kalenderjahr am 31. Dezember, sofern er nicht rechtzeitig vorher geltend gemacht worden ist. Wenn dringende betriebliche Gründe oder eine Erkrankung des Arbeitnehmers es erfordern, kann ein rechtzeitig beantragter Urlaub noch bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt werden.
- c) Im Einstellungs- und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den er dem Betrieb angehört hat, ein Zwölftel des Urlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.
- d) Erfolgt eine Kündigung aus wichtigem Grund, 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.

2. Urlaubsdauer

Der Erholungsurlaub beträgt für Arbeitnehmer, deren

- a) 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 28 Arbeitstage,
 - von 10 Jahren auf 30 Arbeitstage.
- b) 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 34 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.

§ 8 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 9 Abweichungen


1. Bevor zugunsten einer Gruppe von Arbeitnehmern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden soll, bedarf es der Verständigung zwischen den vertragsschließenden Parteien.
2. Für Vergaben von Leistungen im Wettbewerb (z.B.: anstehende Ausschreibungen/Initiativangebote/ Genehmigungswettbewerb/Marktorientierte Direktvergabe) können betrieblich von den bestehenden tarifvertraglichen Regelungen der BVR auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen vereinbart werden. Diese bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Führt das Angebot zur Erlangung eines Verkehrsdurchführungsvertrags bzw. einer Genehmigung, wird für die Dauer und den Umfang des dadurch erlangten Vertrages / der dadurch erlangten Genehmigung Beschäftigungssicherung zugesagt.

§ 10 Gültigkeit und Dauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den MTV BVR vom 20. November 2018. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, 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)

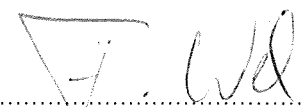

Thomas Hoffmann
Regionalleiter Personal/Finanzen
Geschäftsführer

Geschäftsführer BVR Busverkehr
Rheinland GmbH

Für die Gewerkschaft



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand