

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
Hanekamp Busreisen GmbH
(MTV HAB)

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:

Inhalt

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

- | | | |
|-----|-----------------------|---|
| § 1 | Geltungsbereich | 3 |
| § 2 | Weitere Tarifverträge | 3 |

Abschnitt II: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- | | | |
|-----|-------------------------------|---|
| § 3 | Arbeitsvertrag und Probezeit | 3 |
| § 4 | Ende des Arbeitsverhältnisses | 4 |

Abschnitt III: Rechte des Arbeitnehmers

- | | | |
|-----|-------------|---|
| § 5 | Zeugnis | 5 |
| § 6 | Personakten | 5 |

Abschnitt IV: Pflichten des Arbeitnehmers

- | | | |
|-----|--|---|
| § 7 | Allgemeine Pflichten | 5 |
| § 8 | Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall | 6 |

Abschnitt V: Arbeitszeit, Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung

- | | | |
|------|---|----|
| § 9 | Arbeitszeit | 7 |
| § 9a | Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung | 9 |
| § 9b | Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub | 10 |
| § 9c | Umsetzung des Wahlrechts | 11 |
| § 10 | Arbeitsbefreiung | 11 |
| § 11 | Erholungsurlaub/Urlaubsentgelt | 12 |

Abschnitt VI: Schlussbestimmungen

- | | | |
|------|----------------------|----|
| § 12 | Ausschlussfristen | 13 |
| § 13 | Abweichungen | 14 |
| § 14 | Gültigkeit und Dauer | 14 |

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich: Für die Hanekamp Busreisen GmbH - nachfolgend HAB - genannt.
 - c) Persönlich:
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der HAB (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).
- (2) Nicht unter den Geltungsbereich fallen:
- Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - Arbeitnehmer mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeinen Arbeitsbedingungen im ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten,
 - Volontäre, Praktikanten, Auszubildende und sonstige zu Bildungszwecken eingestellte Personen,
 - Aushilfskräfte gemäß § 8 Abs. 1 Ziff. 2 Sozialgesetzbuch IV (geringfügige Beschäftigung),
 - Aushilfskräfte gemäß § 260 Sozialgesetzbuch III, §§ 19/20 Bundessozialhilfegesetz, § 217 Sozialgesetzbuch III (Eingliederungszuschüsse).

§ 2 Weitere Tarifverträge

Ergänzend zu diesem Tarifvertrag wird der Entgelttarifvertrag HAB vereinbart.

Abschnitt II Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) Einstellung

Mit dem Arbeitnehmer wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er ist spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen.

Aus dem Arbeitsvertrag müssen Art der Tätigkeit, die Dauer der Arbeitszeit und die tarifliche Entgeltgruppe ersichtlich sein.

Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

(2) Probezeit

Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig und erfolgt schriftlich. Die Dauer der Probezeit beträgt 3 Monate.

In begründeten Ausnahmefällen ist eine Verlängerung der Probezeit im Benehmen mit dem Betriebsrat bis zu weiteren 3 Monaten möglich.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen 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 (Arbeitsvertrag) 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 gesetzlichen Bestimmungen erfolgen.

§ 4**Ende des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

- durch Kündigung,
- nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht
- bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

(2) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsschluss. Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 2 Jahren	4 Wochen,
von mindestens 2 Jahren	1 Monat,
von mindestens 5 Jahren	2 Monate,
von mindestens 8 Jahren	3 Monate,
von mindestens 10 Jahren	4 Monate,
von mindestens 12 Jahren	5 Monate,
von mindestens 15 Jahren	6 Monate,

zum Ende eines Kalendermonates und nach einer Betriebszugehörigkeit
von mindestens 17 Jahren 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Abschnitt III Rechte des Arbeitnehmers

§ 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 auszu-dehnen.

§ 6 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht seiner 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, 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.

Abschnitt IV Pflichten des Arbeitnehmers

§ 7 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. Im Krankheitsfalle gelten besondere Regelungen.
- (5) 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.
- (6) Nebentätigkeiten gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.
- (7) Veränderungen 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.
- (8) Wahrnehmungen bei Schadensfällen, die den Arbeitgeber betreffen, z.B. bei Verkehrsunfällen, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (9) Beim Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhanden gekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer evtl. Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.

§ 8

Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Die Fortzahlung des Entgelts des Arbeitnehmers bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Erkrankung sowie einem ärztlich angeordneten, von einem Sozialversicherungsträger bewilligten Heilverfahren richtet sich grundsätzlich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Bei von einem Sozialversicherungsträger genehmigten Heilverfahren erfolgt keine Anrechnung von Erholungsurlaub.
- (2) Für den in diesen Vorschriften genannten Zeitraum von sechs Wochen ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit (einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit) entsprechende Arbeitsentgelt fortzuzahlen, sofern bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit das Beschäftigungsverhältnis bei der HAB seit mehr als 6 Monaten bestand oder die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde. Die Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird bestimmt nach dem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres, erhöht um zwischenzeitlich eingetretene Tariflohnveränderungen.
Bis zur Vollendung der vorgenannten Beschäftigungsdauer richtet sich auch die Höhe der Lohnfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen (ausgenommen Arbeitsunfälle - s. Satz 1).

Nicht zum Arbeitsentgelt gehören

- einmalige Zahlungen wie z.B. Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld,
 - Kostenersatzleistungen wie z.B. Tage- und Übernachtungsgelder,
 - Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie an Vorfesttagen
 - sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelden sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen (z.B. Aufwandsentschädigungen).
- (3) Wird die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers durch Dritte herbeigeführt, so ist er verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in

Höhe seines Anspruches auf Weiterbezahlung des Entgelts an den Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über diese Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich zu machen.

- (4) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die voraussichtliche Dauer der Krankheit anzugeben. Bei Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt vom Arbeitnehmer bereits vom 1. Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

Abschnitt V Arbeitszeit, Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung

§ 9 Arbeitszeit

I. Allgemeines

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich durchschnittlich 40 Stunden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 8 Wochen zugrunde zu legen.
Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschichten oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Arbeitsunterbrechungen und anderer Zeiten im Sinne von Absatz 6
- | | | |
|---|-------------|-------------|
| - | täglich | 10 Stunden, |
| - | wöchentlich | 56 Stunden. |
- (4) Die Schichtdauer eines Dienstes soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Fallen in der Schichtzeit im Fahrdienst in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaften bzw. -pausen an, so kann die tägliche Schichtzeit bis max. 15 Stunden verlängert werden. Geteilte Schichten sind zulässig. Die Schichtzeit soll in nicht mehr als zwei Teile zerfallen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. Wenn es die Arbeitsverhältnisse zulassen, sollte möglichst ungeteilte Schichtzeit eingeführt werden. Die Gesamtdauer einer geteilten Schicht darf jedoch 15 Stunden nicht überschreiten. Die zu bezahlende Arbeitszeit innerhalb einer täglichen Dienstschicht muß mindestens 4 Stunden betragen.
- (5) Für Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten werden bis zu 30 Minuten in die Arbeitszeit eingerechnet. Abrechnungsarbeiten zählen voll zur Arbeitszeit. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung

- (6) Gesetzlich vorgeschriebene Lenkzeitunterbrechungen und Pausen rechnen nicht als Arbeitszeit. Pausen sind Arbeitsunterbrechungen von 30 Minuten und mehr, die nicht als Arbeitszeit rechnen, sofern Pausen im voraus festgelegt werden und eine Störung während der Pause ausgeschlossen ist.
- (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.
- (8) Die Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

II. Abweichende Bestimmungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge

- (1)
 - a) Die Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den Bestimmungen der Fahrpersonalverordnung und den nachfolgenden tarifvertraglichen Regelungen.
 - b) Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 der FPersV können Arbeitsunterbrechungen von mind. 10 Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht Arbeitsunterbrechungen enthalten sind, deren Gesamtdauer mind. 1/6 der vorgesehenen Lenkzeit entsprechen.
- (2) Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf höchstens 3-mal pro Woche auf nicht weniger als 9 Stunden verkürzt werden.
- (3)
 - a) In jeder Woche muss eine der in Abs. 2 genannten Ruhezeiten als wöchentliche Ruhezeit auf insgesamt 45 zusammenhängende Stunden erhöht werden. Für die Verkürzung der Ruhezeit gelten die gesetzlichen Regelungen der jeweils gültigen Fahrpersonalverordnung. Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betroffene Woche folgende dritte Woche zu nehmen ist.
 - b) Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauffolgende Woche hineinreicht, kann der einen oder anderen der beiden Wochen zugerechnet werden.
 - c) Jede als Ausgleich für die Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit genommene Ruhezeit muss zusammen mit einer anderen mindestens 9-stündigen Ruhezeit genommen werden und ist am Heimatort des Fahrers zu gewähren.
 - d) Die wöchentliche Ruhezeit ist so zu legen, dass sie mindestens zweimal im Kalendermonat einen Sonntag einschließt. In begründeten Ausnahmefällen kann von dieser Wochenendruhezeit abgewichen werden. Sie ist dann zusammenhängend auf andere Wochentage zu verlegen.
- (4) Im Linienverkehr, der nicht unter den Begriff "Öffentlicher Personennahverkehr" fällt, wird die Wendezeit bis zu 2 Stunden als Arbeitszeit berechnet. (Öffentlicher Personennahverkehr - ÖPNV - ist derjenige Verkehr, auf dem die Mehrzahl der Beförderungen eine Strecke von 50 km nicht übersteigt.) Die verbleibende Wendezeit ist als Wartezeit anzusehen und mit 50 % des Stundenlohnes zu vergüten. Ruhepausen können in diese Zeit gelegt werden.

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

- (1) Es finden die VO EG 561/2006 sowie das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) Anwendung.
- (2) Die Arbeitszeit der im Fahrdienst beschäftigten Arbeitnehmer umfaßt die Lenkzeit, Vor- und Abschlußarbeiten, Werkstatt- und Reparaturarbeiten, Pflegearbeiten, Hilfsarbeiten und Arbeitsbereitschaft.
- (3) Bei der entgeltmäßigen Berechnung der Arbeitszeit sind zu berücksichtigen:
 - a) der auf Fahrten geleistete Dienst am Steuer in voller Höhe;
 - b) die Zeit der Reparatur in voller Höhe, soweit die Arbeitnehmer daran mitwirken;
 - c) die Zeit der Wagenpflege in voller Höhe;
 - d) Arbeitsbereitschaft in voller Höhe. Unter Arbeitsbereitschaft ist die Zeit zu verstehen, während der der Arbeitnehmer sich am Fahrzeug jederzeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten muß oder sich auf der Fahrt befindet und als Ablöser für den anderen Fahrer eingesetzt ist.
 - e) Die Wartezeit in der der Kraftfahrer sein Fahrzeug verlassen und über die freie Zeit selbst verfügen kann, ist bis zu 2 Stunden in voller Höhe, darüber hinaus zu 50 % zu vergüten.
 - f) Entstehen bei Fahrten von mehrtägiger Dauer Liegetage, so ist für jeden Liegetag Entgelt für 7,8 Stunden zu zahlen.
 - g) Bei Tagesfahrten, die eine Abwesenheit vom Einsatzort von mehr als 7,8 Stunden erforderlich machen, ist eine Mindestarbeitszeit von 7,8 Stunden zu bezahlen.

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 9a wie folgt:

§ 9a

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 § 9a wie folgt:

§ 9a

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 § 9a wie folgt:

§ 9a
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 § 9b wie folgt:

§ 9b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 9a 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 Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage“ (Anlagen 1a – 3a zum ETV HAB). 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. § 9 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 8 ETV HAB).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2022 gilt § 9b wie folgt:

§ 9b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2022 alternativ zu § 9a 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 – 3a zum ETV HAB). 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. § 9 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 8 ETV HAB).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2023 gilt § 9b wie folgt:

§ 9b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 alternativ zu § 9a 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 Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage oder sechs Tage oder neun Tage“ (Anlage 1a – 3a zum ETV HAB). 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. § 9 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 8 ETV HAB).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 9c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 9a oder § 9b besteht jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Abweichend von Satz 2 gilt für die erste Wahlmöglichkeit für das Jahr 2019 der 30. September 2018.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 9a oder § 9b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 9a oder § 9b 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 § 9a und § 9b 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.

§ 10 Arbeitsbefreiung

- (1) Der Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist (§ 616 BGB), erhält Fortzahlung des Entgelts in folgenden Fällen:

- | | | |
|----|---|--------|
| a) | bei eigener Eheschließung | 2 Tage |
| b) | bei Entbindung der Ehefrau / Lebenspartnerin | 2 Tage |
| c) | bei eigener Silberhochzeit | 1 Tage |
| d) | bei Tod des Ehegatten / Lebenspartnerin eines Kindes
oder Elternteils | 2 Tage |
| | bei Tod von Schwiegermutter oder Schwiegervater | 1 Tag |
| e) | bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers
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 Familien-
mitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt
höchstens 3 Tage im Kalenderjahr), wenn im laufenden
Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder
bestanden hat | 1 Tag |
| | im Kalenderjahr | |
| g) | für gewählte Mitglieder der Tarifkommission der
tarifschließenden Gewerkschaften oder Beschlußgremien der Gewerkschaft
an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der HAB beraten oder be-
schlossen werden die Dauer der notwendig versäumten Arbeitszeit | |
| h) | bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers, die nach ärztlicher Bescheini-
gung während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die als erforderlich nachgewie-
sene Abwesenheitszeit | |
- (2) Die Arbeitsbefreiung ist rechtzeitig bei dem Arbeitgeber zu beantragen.

§ 11 Erholungsurlaub/Urlaubsentgelt

(1) Urlaubsanspruch

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).

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.

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.

Erfolgt eine fristlose Entlassung aus Gründen, die nach den gesetzlichen Bestimmungen den Arbeitgeber zu dieser Entlassung berechtigen, 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

- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist

27 Arbeitstage

- b) für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist

32 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.

(3) Urlaubsentgelt

Während des Erholungsurlaubs erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt. Als Urlaubsentgelt wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt. Das Urlaubsentgelt wird nach dem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres berechnet, erhöht um zwischenzeitlich eingetretene Tariflohnveränderungen. Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als 12 Monate, ist der gegebene kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. Jahressonderzuwendung
- Vermögenswirksame Leistung,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen

§ 12 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 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.

§ 13 Abweichungen

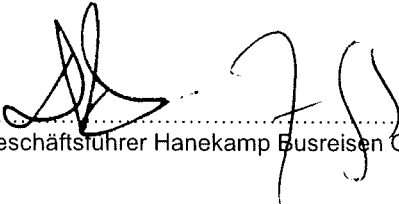
- (1) Bevor zugunsten einer Gruppe von Arbeitnehmern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden soll, bedarf es der Verständigung zwischen den vertragschließenden Parteien.
- (2) Für anstehende Ausschreibungen/Initiativangebote (auch Marktorientierte Direktvergabe) können betrieblich von den bestehenden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

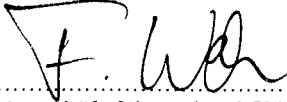
§ 14 Gültigkeit und Dauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag HAB vom 31. Juli 2018. Er kann insgesamt und je für sich 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

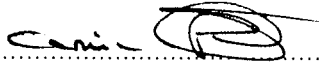
Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)


.....
Geschäftsführer Hanekamp Busreisen GmbH


.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft


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


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

