

**Manteltarifvertrag**  
**für die**  
**Arbeitnehmer der**  
**NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH**  
**(MTV NVO)**

abgeschlossen zwischen dem

**Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.**

**AGV MOVE**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft**

**(EVG)**

## **Inhalt**

### **Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Geltungsbereich

### **Abschnitt II: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit

§ 3 Ende des Arbeitsverhältnisses

### **Abschnitt III: Rechte des Arbeitnehmers**

§ 4 Zeugnis

§ 5 Personalakten

### **Abschnitt IV: Pflichten des Arbeitnehmers**

§ 6 Allgemeine Pflichten

§ 7 Krankheit

### **Abschnitt V: Arbeitszeit, Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 8 Arbeitszeit

§ 8a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

§ 8b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

§ 8c Umsetzung des Wahlrechts

§ 9 Arbeitsbefreiung

§ 10 Erholungsurlaub

### **Abschnitt VI: Schlussbestimmungen**

§ 11 Ausschlussfristen

§ 12 Abweichungen

§ 13 Gültigkeit und Dauer

## **Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) Räumlich  
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
  - b) Betrieblich  
Für die NVO Nahverkehr Ostwestfalen GmbH (nachfolgend NVO).
  - c) Persönlich  
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der NVO (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 Absatz 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.

## **Abschnitt II Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit**

(1) **Einstellung**

Der Arbeitsvertrag einschließlich der Nebenabreden bedarf der Schriftform. Er ist spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen.

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

(2) **Probezeit**

Die Dauer der Probezeit beträgt 6 Monate.

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.

### § 3

#### 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 Renteneintrittsalter 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 en-

den. 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.

- (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 Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform und kann beidseitig innerhalb der jeweils gültigen gesetzlichen Fristen ( § 622 BGB ) erfolgen.
- (5) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **Abschnitt III Rechte des Arbeitnehmers**

#### **§ 4 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.

#### **§ 5 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**

### **§ 6 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. In Verdachtsfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, entsprechende Kontrollen (Röhrchen blasen, Blutentnahme u.ä.) in angemessener Weise durchzuführen.

- (2) Der Arbeitnehmer hat auch andere als die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten auszuführen, soweit sie ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung 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 von ihrer Bedeutung her keiner Geheimhaltung bedürfen.

- (6) Nebentätigkeiten darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben. Keinesfalls dürfen betriebliche Einrichtungen für die Ausübung einer Nebentätigkeit genutzt werden.

- (7) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z.B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, teilweise bzw. volle Erwerbsunfähigkeit, 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.

## § 7 Krankheit

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 kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom 1. Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

## Abschnitt V Arbeitszeit, Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung

### § 8 Arbeitszeit

#### I. Allgemeines

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelner Funktionsbereiche, regionale Bereiche, Betriebe, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des individuellen Monatstabellenentgelts abweichend von Satz 1 festgelegt wird.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich ein Zeitraum von 2 Monaten zugrunde zu legen. Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschichten oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. Für Arbeitnehmer des indirekten Bereichs gilt ein Ausgleichszeitraum von 3 Monaten.
- (3) Mehrarbeit ist die in einem Zeitraum nach Abs. 2 über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeitszeit.
- (4) Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Arbeitsunterbrechungen und anderer Zeiten im Sinne von Abs. 7
 

-	täglich	10 Stunden,
-	wöchentlich	55 Stunden.

Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an der Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent.

Unter Arbeitsbereitschaft für das Fahrpersonal 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.

- (5) Die Schichtdauer eines Dienstes soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Fallen in der Schichtzeit im Fahrdienst in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst an, so kann die tägliche Schichtzeit bis max. 14 Stunden verlängert werden.
- (6) 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. Mehr als zwei solcher Unterbrechungen pro Tag dürfen nur auf Basis einer Betriebsvereinbarung geplant werden.
- (7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. An-, Auskleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit.
- (8) 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.
- (9) Ruhezeiten des Fahrpersonals sollen, soweit es die betrieblichen Erfordernisse gestatten, an den zugewiesenen Einsatzort gelegt werden.
- (10) Die Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.
- (11) Die Arbeitszeit der im Fahrdienst beschäftigten Arbeitnehmer umfaßt die Lenkzeit, Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten, Werkstatt- und Reparaturarbeiten, Pflegearbeiten, Hilfsarbeiten und Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Im Linien- Sonderlinien- und Freistellungsverkehr sind bei unterbrochenen Diensten mindestens 8 Stunden, wenn zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ein Zeitraum von 12 Stunden liegt als Arbeitszeit zu berechnen.

## **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) Als Lenkzeitunterbrechungen sind gem. § 1 Abs. 3 Nr. 2 FPersV Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten zu berücksichtigen, wenn in der Arbeitsschicht Arbeitsunterbrechungen enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/6 der vorgesehenen Lenkzeit entsprechen.
  - c) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG). Insbesondere Lenkzeitunterbrechungen nach Buchst. b können als Kurzpausen genutzt werden.
- (2) Die Ruhezeit kann nach § 7 Abs. 1 Ziff. 3 ArbZG auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden. Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.



Auf eine Ruhezeit außerhalb des Einsatzortes oder eine geteilte Schicht nach Abs. 3 soll eine Ruhezeit am Einsatzort folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.

- a) Für jede Woche muss durchschnittlich eine der in Abs. 3 genannten Ruhezeiten als wöchentliche Ruhezeit auf insgesamt 45 zusammenhängende Stunden erhöht werden. Die wöchentlichen Ruhezeiten können auf einen Zweiwochenzeitraum verteilt werden.  
Die wöchentliche Ruhezeit kann auf eine Mindestdauer von 36 zusammenhängenden Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung durch eine zusammenhängende Ruhezeit ausgeglichen wird. Diese ist vor Ende der auf die betroffene Woche folgenden dritten Woche zu nehmen.
- 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 Einsatzort des Arbeitnehmers 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.

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

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

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 8a wie folgt:

#### **§ 8a 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 § 8a wie folgt:

#### **§ 8a 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 § 8a wie folgt:

**§ 8a**  
**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 § 8b wie folgt:

**§ 8b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 8a 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 NVO). 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. § 8 Abschn. I Abs. 1 MTV NVO i. V. m. § 2 Abs. 8 ETV NVO).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2022 gilt § 8b wie folgt:

**§ 8b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2022 alternativ zu § 8a 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 NVO). 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 NVO).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2023 gilt § 8b wie folgt:

**§ 8b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 alternativ zu § 8a 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 NVO). 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 NVO).

- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

### **§ 8c Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 8a oder § 8b besteht jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.  
Für die erstmalige Ausübung des Wahlrechts gilt der 10. Dezember 2018.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 8a oder § 8b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 8a oder § 8b 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.

### **§ 9 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. Die Höhe richtet sich nach den geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt.
- |                                |        |
|--------------------------------|--------|
| a) bei eigener Eheschließung   | 2 Tage |
| bei Eheschließung eines Kindes | 1 Tag  |

- |    |  |   |
|----|--|---|
| b) | bei Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin   | 2 Tage  |
| c) | bei eigener Silberhochzeit   | 1 Tag   |
| d) | bei Tod des Ehegatten/Lebenspartners<br>der Eltern, Kinder, Schwiegereltern<br>der Geschwister   | 3 Tage<br>2 Tage<br>1 Tag                                     |
| e) | bei Wohnortwechsel des Arbeitnehmers<br>mit eigenem Hausstand (höchstens einmal jährlich)  | 1 Tag   |
| f) | bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft<br>gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit<br>der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen<br>Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder<br>zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage<br>im Kalenderjahr), wenn im laufenden Kalenderjahr kein<br>Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | 1 Tag   |
| g) | für gewählte Mitglieder der Tarifkommission der<br>tarifschließenden Gewerkschaften oder Beschluß-<br>gremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen<br>tarifliche Angelegenheiten der NVO beraten oder<br>beschlossen werden   | für die Dauer der<br>notwendig<br>versäumten<br>Arbeitszeit   |
| h) | bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers,<br>sofern diese während<br>der Arbeitszeit erfolgen muss, für die als   | für die als erforderlich<br>nachgewiesene<br>Abwesenheitszeit |
| i) | bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, die nicht in eigener Sa-<br>che erfolgen, für die tatsächlich benötigte Zeit; der Arbeitnehmer ist verpflichtet,<br>eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen; in Höhe<br>dieser Vergütung entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeit-<br>geber.   |   |

- (2) Die Arbeitsbefreiung ist rechtzeitig bei dem Arbeitgeber zu beantragen.

## § 10 Erholungsurlaub

- (1) Urlaubsanspruch

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der erste Anspruch auf tariflichen Urlaub entsteht nach einer ununterbrochenen 6-monatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).

Der Erholungsurlaub 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 Kalendermonat, den er dem Betrieb angehört hat, ein Zwölftel des tariflichen Urlaubs. Bruchteile

von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.

Erfolgt eine fristlose Kündigung aus Gründen, die nach den gesetzlichen Bestimmungen den Arbeitgeber zu dieser Kündigung 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 Kalenderjahr.

(2) Urlaubsdauer

Der Erholungsurlaub beträgt

für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist

- bis 6 Jahre Betriebszugehörigkeit                      27 Arbeitstage
- ab dem 7. Jahr Betriebszugehörigkeit                30 Arbeitstage

für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist

- bis 6 Jahre Betriebszugehörigkeit                      32 Werktage
- ab dem 7. Jahr Betriebszugehörigkeit                35 Werktage

Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage. Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr 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.

## **Abschnitt VI Schlussbestimmungen**

### **§ 11 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.

### **§ 12 Abweichungen**

- (1) Bevor zugunsten einer Gruppe von Arbeitnehmern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden soll, bedarf es der Verständigung zwischen den vertragsschließenden Parteien.

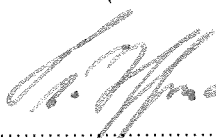
- (2) Für Vergaben von Leistungen im Wettbewerb (z.B.: anstehende Ausschreibungen /Initiativangebote/Genehmigungswettbewerb/Marktorientierte Direktvergabe) können betrieblich von allen bestehenden tarifvertraglichen Regelungen auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen vereinbart werden. Diese bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Führt das Angebot zur Erlangung eines Verkehrsdurchführungsvertrages/einer Genehmigung, wird für die Dauer und den Umfang des dadurch erlangten Vertrages/der dadurch erlangten Genehmigung Beschäftigungssicherung zugesagt.

### § 13 Gültigkeit und Dauer


- (1) Der Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den MTV NVO vom 30. November 2018. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023 gekündigt werden.
- (2) Sollte der AGV MOVE für den Geltungsbereich oder Teile des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages einen von den Inhalten und Regelungen dieses Tarifvertrages abweichenden Tarifvertrag mit einer anderen Tarifvertragspartei abschließen, ist dieser Tarifvertrag im Ganzen oder in Teilen ohne Einhaltung einer Frist seitens der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft außerordentlich kündbar.
- (3) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach Abs. 2 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.
- (4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

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 NVO Nahverkehr  
Ostwestfalen GmbH

  
.....  
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft



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

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