

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH
(MTV RVS)

abgeschlossen zwischen dem

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

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	3
§ 3 Allgemeine Pflichten.....	5
§ 4 Personalakten	6
§ 5 Arbeitszeit	6
§ 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	7
§ 5b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	8
§ 5c Umsetzung des Wahlrechts.....	9
§ 6 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung	9
§ 7 Urlaub, Urlaubsentgelt.....	10
§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	12
§ 9 Ausschlussfristen	12
§ 10 Abweichungen.....	12
§ 11 Gültigkeit und Dauer.....	13

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) Räumlich:
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich:
Für die RVS Regionalbusverkehr Südwest GmbH - nachfolgend RVS - genannt.
 - c) Persönlich:
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der RVS (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 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 Absätze 1 bis 3 Nachweisgesetz 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 (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 Fristen gemäß Ziffer 2 erfolgen.

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 die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung 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. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen über Kündigungsfristen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
6. 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 insbesondere nicht unter Alkoholeinwirkung oder Einwirkung von Mitteln, welche die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, angetreten oder 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 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.
5. Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.
6. 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.
7. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden Unfälle und besondere Vorkommnisse, die den Arbeitgeber betreffen, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
8. 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.

§ 4 Personalakten

1. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten (auch e-Akte). 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.

§ 5 Arbeitszeit

I. Allgemeines

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich durchschnittlich 38,5 Stunden.
2. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von zwei Kalendermonaten zugrunde zu legen.
Abweichungen auf Basis von Betriebsvereinbarungen sind zulässig.
3. Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Arbeitsunterbrechungen und anderen Zeiten im Sinne von Ziffer 6
 - 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.

II. Bestimmungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge

1. a) Die Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den Bestimmungen der Fahrpersonalverordnung (FPersV) und den nachfolgenden tarifvertraglichen Regelungen.
b) Gemäß § 1 Absatz 3 Nr. 2 der FPersV können Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht Arbeitsunterbrechungen enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/5 der vorgesehenen Lenkzeit entsprechen.
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 fünf Stunden einschließen.

3. Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewährleisten. Zur Erzielung zweckmäßiger Arbeitszeitregelungen können auch kürzere Ruhezeiten festgesetzt werden, mindestens jedoch neun Stunden.
4. a) Außerhalb des Einsatzortes ist eine Ruhezeit von mindestens fünf Stunden zu gewährleisten.
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) In jeder Woche muss eine der in Ziffer 3 genannten Ruhezeiten als wöchentliche Ruhezeit auf insgesamt 45 zusammenhängende Stunden erhöht werden. Diese Ruhezeit kann auf eine Mindestdauer von 36 zusammenhängenden Stunden verkürzt werden. 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 8-stündigen Ruhezeit genommen werden und ist am Heimatort des Fahrers zu gewährleisten.

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

Es finden die EG VO 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 2018 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Die nähere Ausgestaltung regelt eine Betriebsvereinbarung.

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 2018 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 RVS). 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 RVS i.V.m. § 3 Abs. 7 ETV RVS).
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 RVS). 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 RVS i.V.m. § 3 Abs. 7 ETV RVS).
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 RVS). 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 RVS i.V.m. § 3 Abs. 7 ETV RVS).
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 mit Entgeltfortzahlung

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:
2.
 - a) bei eigener Eheschließung / Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft 2 Tage,
 - b) bei Entbindung der Ehefrau / der eingetragenen Lebenspartne- 1 Tag,

rin

- c) bei eigener Silberhochzeit / 25jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft 1 Tag,
 - d) bei Tod des Ehegatten / des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage,
bei Tod von Schwiegermutter oder Schwiegervater 1 Tag,
 - e) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand 2 Tage,
 - 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) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
 - h) bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die als erforderlich nachgewiesene Arbeitszeit
 - i) bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen für die tatsächlich benötigte Zeit; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen; in Höhe dieser Vergütung entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber der RVS.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 bei seinem Vorgesetzten rechtzeitig zu beantragen.

§ 7 Urlaub, 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 sechsmonatigen 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 berechtigten, 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 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 2012 schon und am 01. Januar 2013 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2012 geltenden Fassung des § 10 Abschnitt 2 Buchst. a und b am 01. Januar 2013 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.

3. Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer das monatliche Bruttoentgelt weiterzuzahlen. Abweichend von diesem Grundsatz ist Arbeitnehmern der Entgeltgruppen E7 bis E5 gem. § 4 ETV RVS der Bruttodurchschnittsverdienst der letzten 6 Monate vor Urlaubsantritt weiterzuzahlen. Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate, ist der gegebene kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

Das Urlaubsentgelt wird ermittelt

- bei Arbeitnehmern mit 5-Tage-Arbeitswoche, indem der Bruttoverdienst der letzten 6 Monate durch 130,
- bei Arbeitnehmern mit 6-Tage-Arbeitswoche, indem der Bruttoverdienst der letzten 6 Monate durch 156

geteilt wird. Bei kürzerer Beschäftigungszeit ist die Teilungszahl entsprechend zu kürzen.

War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum vom Betrieb abwesend, ohne dass dafür ein Lohnanspruch bestand (z. B. unbezahlter Urlaub), so verkürzt sich die Teilungszahl um die Zahl der Tage, an denen kein Lohnanspruch bestand.

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. Die Fortzahlung des Entgelts des Arbeitnehmers bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Erkrankung sowie einem ärztlich angeordneten, von einem Sozialversicherungsträger bewilligten Heilverfahren richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Abweichend von § 3 Absatz 3 und § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes erhält der Arbeitnehmer im Krankheitsfall vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an für den in § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bezeichneten Zeitraum Entgeltfortzahlung in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte. § 7 Absatz 3 gilt entsprechend.
3. Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls, der nicht auf grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz beruht, erhält der Arbeitnehmer mit Beginn der siebten Woche einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Leistungen der Versicherungsträger und dem ausgezahlten Nettolohn nach vorstehender Ziffer 1. und 2. Der Krankengeldzuschuss wird bis zu acht Wochen gewährt, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.
4. Ist die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers durch Dritte verursacht, so ist er verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterbezahlung der Bezüge an den Arbeitgeber abzutreten. In-soweit darf der Arbeitnehmer über diese Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.
Bei Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.
5. 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 drei 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.

§ 9 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.

§ 10 Abweichungen

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

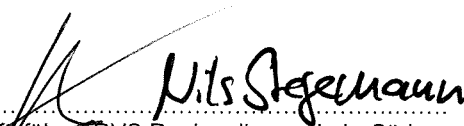

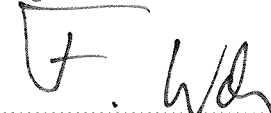
§ 11 Gültigkeit und Dauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft.

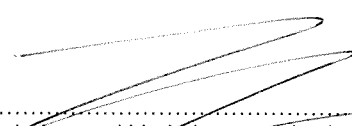

Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 14. April 2017 und kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, Frankfurt am Main, den 17. September 2020

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


Geschäftsführer RVS Regionalbusverkehr Süd-
west GmbH


(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft


Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand