

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
WB Westfalen Bus GmbH
(MTV WB)

abgeschlossen zwischen dem

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

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	3-5
§ 3 Allgemeine Pflichten	5
§ 4 Personalakten	6
§ 5 Arbeitszeit	7
§ 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	9
§ 5b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	9
§ 5c Umsetzung des Wahlrechts	10
§ 6 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung	11
§ 7 Urlaub	12
§ 8 Ausschlussfristen	13
§ 9 Abweichungen	13
§ 10 Inkrafttreten und Kündigung	13

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) Räumlich:
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich:
Für die WB Westfalen Bus GmbH - nachfolgend WB - genannt.
 - c) Persönlich:
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der WB (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.

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

Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

2. Probezeit

Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig und erfolgt schriftlich. Die Dauer der Probezeit richtet sich nach der Art der auszuübenden Tätigkeit. Die Probezeit beträgt:

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| - bei einfachen Tätigkeiten | 3 Monate, |
| - bei schwierigen Tätigkeiten | 6 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 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,
- nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

b) Das Arbeitsverhältnis endet ferner bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung 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.

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, abweichend hiervon gilt folgende:

Die Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses eines Angestellten ab der Entgeltgruppe 5 aufwärts, kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Gleiche Kündigungsfristen werden bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber angewandt, soweit die gesetzlichen Bestimmungen nicht günstigere Regelungen für den Angestellten vorsehen. Hiervon unberührt bleiben die Kündigungsfristen während der vereinbarten Probezeit nach § 2 Nr. 2.

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 auszuweiten.

§ 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. Im Krankheitsfalle gelten die besonderen 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. Nebenbeschäftigungen 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 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, 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 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 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 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.

8. Wird ein Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Tag oder aus der Ruhezeit zur Arbeitsleistung bestellt und meldet sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Arbeitsleistung, so erhält er die Vergütung für mindestens vier Stunden, auch wenn er nicht zu einer Arbeitsleistung herangezogen wird.

Protokollnotiz:

Es besteht zwischen den Tarifparteien Einvernehmen, dass die dienstplanmäßigen Schichten von dieser Regelung unberührt bleiben.

II. Bestimmungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge

- 1.a Die Lenkzeiten und Pausen 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 3 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 x 36 Stunden und von mindestens 2 x 48 Stunden am Einsatzort zu gewähren.
b) Die Festlegung der zusammenhängenden Ruhezeit ist so vorzunehmen, dass sie mindestens zweimal 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 diese Ruhezeit aus betriebsbedingten Einsatzgründen nicht so gewährt werden, so hat der Arbeitnehmer auf jeden Fall innerhalb eines Kalendermonats Anspruch auf mindestens 7 freie Tage (7 x 24 Stunden) einschließlich der Ruhezeiten gemäß Ziffer 3, wobei halbe Tage, die aus der 36-Stunden-Ruhezeitgewährung resultieren, angerechnet werden können.

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

Es finden die VO (EWG) Nr. 561/06 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 WB). 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 WB i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV WB).
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 WB). 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 WB i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV WB).
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 WB). 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 WB i. V. m. § 3 Abs. 7 ETV WB).
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.
Für die erstmalige Ausübung des Wahlrechts gilt der 10. Dezember 2018.
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 Arbeitsentgelt wie folgt fortgezahlt:
 - a) bei eigener Eheschließung 2 Tage
 - b) bei Entbindung der Ehefrau 1 Tag
 - c) bei eigener Silberhochzeit 1 Tag
 - d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage
 - e) bei eigenem Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Tag
 - f) bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) 1 Tag
 - g) für gewählte Mitglieder der Tarifkommission bis zu 5 Tage
im Kalenderjahr
 - h) bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die als erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeit
 - i) bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen für die tatsächlich benötigte Zeit; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine etwaige öffentlich-

rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen; in Höhe dieser Vergütung entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

2. Dem Arbeitnehmer obliegt es, bei seinem zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.

§ 7 Urlaub

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 6-monatigen 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 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) 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 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 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.

§ 10 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den MTV WB vom 30. November 2018.
2. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch 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)



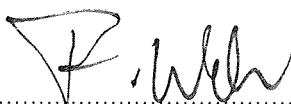
Thomas Hoffmann
Regionalleiter Personal/Finanzen
Geschäftsführer

.....
Geschäftsführer WB Westfalen Bus
GmbH

Für die Gewerkschaft



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



.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)



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