

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
Omnibusverkehr Franken GmbH OVF
(MTV OVF)

abgeschlossen zwischen dem

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

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

Manteltarifvertrag

Seite

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

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) Räumlich
Für das Bundesland Bayern.
 - b) Betrieblich
Für die Omnibusverkehr Franken GmbH (nachfolgend OVF genannt).
 - c) Persönlich
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der OVF.
- (2) Nicht unter den Geltungsbereich fallen:
 - a) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - b) Arbeitnehmer, deren Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen,
 - c) Auszubildende, Dual, Studierende und Praktikanten,
 - d) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 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 sind.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Mit dem Arbeitnehmer wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er ist spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag muss die in § 2 NachwG geforderten Angaben enthalten. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
- (2) 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 Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden.

- (3) 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 Abs. 2 erfolgen.

(4) Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet

- a) durch Kündigung,
- b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- c) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht,
- e) bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen –Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Rentengewährung. Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese 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 Ziffer 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 Ziffer 1 Buchst. e) ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.
- b) bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers. Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem die Arbeitsverhältnisse enden. Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so ruht das Arbeitsverhältnis.

3. Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids 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 der Ziffer 1 Buchst. e) sowie der Ziffer 2 Buchst. a) und b) haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine

- vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.
4. Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bedarf der Schriftform. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen über Kündigungsfristen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (5) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsvertrages und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszudehnen.

§ 3 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Die Arbeit darf nicht unter Alkoholeinwirkung oder Einwirkung von Mitteln, welche die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, angetreten und ausgeübt werden.
- (2) Der Arbeitnehmer hat auch andere als die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten auszuführen, soweit sie ihm nach seinen Kräften und Fähigkeiten billigerweise zugemutet werden können. Soweit es betriebliche Gründe erfordern, ist der Arbeitnehmer auch zur Arbeitsleistung an einem anderen Ort verpflichtet.
- (3) Im Bedarfsfalle hat der Arbeitnehmer Überstunden in den zulässigen Grenzen zu leisten.
- (4) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben, ggf. ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen. 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) Arbeitnehmer sind verpflichtet, Schäden, Unfälle und besondere Vorkommnisse, die den Arbeitgeber betreffen, diesem 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.

§ 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, Ausdrücke, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen bzw. fertigen zu lassen.
- (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 zwei Monaten zu Grunde zu legen. Die Abrechnung erfolgt dabei zum vollen Monat.

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 Umfange Arbeitsbereitschaften bzw. -pausen an, so kann die tägliche Schichtzeit bis max. 14 Stunden verlängert werden. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaften bzw. -pausen von mind. 30 Prozent.
- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

Folgende Zeiten sind als Arbeitszeit zu werten und voll zu bezahlen:

- a) die Zeiten der Vor- und Abschlussarbeiten sowie die Herstellung der Verkehrs- und Betriebssicherheit. Diese Zeiten betragen pauschal arbeitstäglich 15 Minuten. Werden in einem Betrieb aufgrund anderweitiger organisatorischer Abwicklung die Vor- und Abschlussarbeiten nicht vom Fahrer durchgeführt, kann durch Betriebsvereinbarung eine entsprechend kürzere Pauschale vereinbart werden.
- b) die Lenkzeit
- c) die Zeit des Be- und Entladens

- d) die Selbstausbildung oder Mithilfe von/bei Reparatur-, Wartungs- oder Pflegearbeiten
- e) der Fahrscheinverkauf, die Fahrscheinkontrolle und die Fahrscheinabrechnung

Protokollnotiz:

Zusätzliche örtliche und andere abweichende Tätigkeiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

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 und den nachfolgenden tarifvertraglichen Regelungen.
b) Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 der FPersV können Arbeitsunterbrechungen von mind. 8 Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht Arbeitsunterbrechungen enthalten sind, deren Gesamtdauer mind. 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 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 9 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) In jeder Woche muß eine der in Abs. 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 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. Bestimmungen für den Linienverkehr mit mehr als 50 km Linienlänge und im Gelegenheitsverkehr

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

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 5a wie folgt:

§ 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Ab 01. Januar 2022 gilt § 5a wie folgt:

§ 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2022 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden oder 1,0 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Ab 01. Januar 2023 gilt § 5a wie folgt:

§ 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden oder 1,0 Stunden oder 1,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 5b wie folgt:

§ 5b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 5a drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage“ (Anlage 1a bzw. Anlage 2a zum ETV OVF). 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 i. V. m. § 3 Abs. 6 ETV OVF).
- (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 Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage oder sechs Tage“ (Anlage 1a bzw. 2a zum ETV OVF). 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 i. V. m. § 3 Abs. 6 ETV OVF).
- (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 Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage oder sechs Tage oder neun Tage“ (Anlage 1a bzw. 2a zum ETV OVF). 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 i. V. m. § 3 Abs. 6 ETV OVF).
- (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. Abweichend von Satz 2 gilt für die erste Wahlmöglichkeit für das Jahr 2019 der 31. Juli 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 den Arbeitsverdienst wie folgt fortgezahlt:
 - a) bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft 2 Tage
 - b) bei Entbindung der häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau bzw. Lebenspartnerin 1 Tag
 - c) bei eigener Silberhochzeit bzw. 25-jährigem Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft 1 Tag
 - d) bei Tod des Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage
bei Tod von Schwiegermutter oder Schwiegervater bzw. eines Elternteils des eingetragenen Lebenspartners 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 (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) | 1 Tag |
| 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 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) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsbefreiung nach Abs. 1 bei seinem Vorgesetzten rechtzeitig zu beantragen.

§ 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 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 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.

§ 8

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) a) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit wird dem Arbeitnehmer das Entgelt für die im Entgeltfortzahlungsgesetz festgelegte Dauer fortgezahlt.
- b) Die Entgeltfortzahlung nach Absatz 1 a. richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht; nicht dazu zählen
- * für Überstunden gezahlter Arbeitsverdienst
 - * einmalige Zulagen, wie z. B. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder
 - * Kostenersatzleistungen, wie z. B. Tage- und Übernachtungsgelder
 - * sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
- (2) Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gelten die Regelungen nach § 10 Bundesurlaubsgesetz.
- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalles, 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 ausbezahlten Nettolohn nach Ziffer 1. und 2.. Der Krankengeldzuschuß wird bis zu 8 Wochen gewährt, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihren Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen 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 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.

§ 9 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) 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

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2020 in Kraft. Er ersetzt den MTV OVF vom 07. Mai 2018 sowie die ihn ergänzenden bzw. ändernden Nachträge. Er kann insgesamt oder einzelne seiner Bestimmungen mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (2) Für anstehende Ausschreibungen / Initiativangebote können betrieblich von den bestehenden tarifvertraglichen Regelungen der OVF auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen vereinbart werden. Diese bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Führt das Angebot zur angestrebten Erlangung eines Verkehrsdurchführungsvertrages/einer Genehmigung, wird für die Dauer und den

Umfang des dadurch erlangten Vertrages/der dadurch erlangten Genehmigung Beschäftigungssicherung zugesagt.

- (3) Für den Fall der Kündigung dieses Tarifvertrages oder einzelne seiner Bestimmungen wird für Abs. 2 Satz 1 Nachwirkung für die Dauer des durch ihn erlangten Verkehrsdurchführungsvertrages/Genehmigung vereinbart.

Berlin, Frankfurt am Main, den 17. September 2020

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


Geschäftsführer Omnibusverkehr Franken GmbH
OVF


(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft


Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand


Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand