

**Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer
der
Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA)

(MTV RVA)**

abgeschlossen zwischen dem

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

(AGV MOVE)

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

(EVG)

Manteltarifvertrag

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

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) Räumlich
Für das Gebiet des Bundeslandes Bayern.
 - b) Betrieblich
Für die Regionalverkehr Allgäu GmbH (RVA).
 - c) Persönlich
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der RVA (nachfolgend Arbeitnehmer).
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - b) Arbeitnehmer mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Gehaltsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreitet,
 - 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. Einstellung

Mit dem Arbeitnehmer wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er ist spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag muss die in § 2 NachweisG geforderten Angaben erhalten. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

2. Probezeit

Als Probezeit gelten die ersten 3 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 3 Arbeitstagen 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 einer Frist von 2 Wochen erfolgen.

4. Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet für Angestellte und Arbeiter

- 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 2 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 des Arbeitsverhältnisses 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 Abs. 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 Abs. 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 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 ihrem Arbeitgeber abzutreten. In den Fällen des Abs. 1 Buchst. e) sowie des Abs. 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.
Jedes Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Teilen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes mit sofortiger Wirkung gelöst werden (§ 626 BGB).

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 auszudehnen.

6. Betriebszugehörigkeit

- a) Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die der Arbeitnehmer ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis der RVA zugebracht hat.
- b) Scheidet ein Arbeitnehmer infolge Rente auf Zeit, durch Fort- oder Weiterbildung oder nach Kündigung durch die RVA aus dem Unternehmen aus, so wird bei Wiedereinstellung die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate betragen hat.
- c) Hinsichtlich der früheren Betriebszugehörigkeit bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer bleibt die Anrechnung dieser Zeiten dem Betrieb durch ausdrückliche Erklärung vorbehalten.

§ 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 entsprechend den betrieblichen Erfordernissen auch andere als die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten auszuführen.
Er ist verpflichtet, gesetzlich oder tariflich zugelassene Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit zu leisten.
Soweit es betriebliche Gründe erfordern, ist der Arbeitnehmer auch zur Arbeitsleistung an einem anderen Ort verpflichtet. Anfallende Mehraufwendungen die durch Verlängerung des Weges zwischen Wohnung und Einsatzstelle entstehen sind auszugleichen.

3. Der Arbeitnehmer darf nur mit Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben, ggf. ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen. Im Krankheitsfalle gelten die besonderen Regelungen.
4. Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet. Dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
5. Nebenbeschäftigungen darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger 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. Arbeitnehmer sind verpflichtet, Schäden, Unfälle und besondere Vorkommnisse, die den Arbeitgeber betreffen, diesem 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 abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer evtl. Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.
9. Besondere Pflichten der Omnibusfahrer:
 - Fahrscheine, aus dem Fahrscheinverkauf eingenommene Geldbeträge sowie sonstige anvertraute Firmengelder und Wertgegenstände (z.B. Tankkarten, Kreditkarten, u.a.) sind nach dem letzten Einsatz unverzüglich abzugeben. Eine Aufrechnung gegen Ansprüche jeglicher Art ist ausgeschlossen.
 - Omnibusfahrer haben dafür Sorge zu tragen, dass die Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung rechtzeitig verlängert wird.

§ 4 Personalakten

1. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine 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 auf 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/Schichtzeit

I. Allgemeines

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich durchschnittlich 38,5 Stunden.

Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 8 Wochen zugrunde zu legen.

Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschichten oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum- Dienstplanperiode- zugrunde gelegt werden.

2. Die Schichtdauer im Dienstplan 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. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaften bzw. -pausen von mind. 30 Prozent.
3. Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
4. 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 20 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 FahrscheinabrechnungAn-, Auskleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit.
5. Folgende Zeiten sind als Arbeitsbereitschaft zu werten und voll zu bezahlen:
 - a) wenn sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers oder Auftraggebers am Fahrzeug zur Verfügung halten muss
 - b) wenn sich der Arbeitnehmer auf der Fahrt befindet und als Ablöser eines anderen Arbeitnehmers eingesetzt wird
 - c) Warte-, Steh- und Wendezeiten, soweit diese nicht als unbezahlte Pausen, Lenkzeitunterbrechungen oder Voraussetzung für die Minderung der tariflichen Entlohnung um 50 % gewertet werden.
6. Schichtzeit ist der Zeitraum zwischen planmäßigem Arbeitsbeginn und Arbeitsende, einschließlich der in Ziffer 6 Buchst. c genannten Zeiten.
Der Beginn und das Ende der regelmäßigen Arbeitszeiten und Pausen sowie der Dienst- und Einsatzplan für das Fahrpersonal sind in betriebsüblicher Weise rechtzeitig bekannt zu geben.
7. Zur Bewertung von Feiertagen und abweichenden Regelungen zur Bewertung der Arbeitszeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
8. Schichtarbeit
Die Einteilung des Arbeitnehmers zur Schichtarbeit ist zulässig. Sie kann so vorgenommen werden, dass sie erst am darauffolgenden Kalendertag endet (z.B. Spät- und Nachtschicht).

In diesem Fall darf die höchstzulässige arbeitstägliche Schichtzeit nicht überschritten werden.

Schichtarbeit liegt vor

- a) wenn im Fahrdienst oder im Werkstättenbereich mindestens zwei Arbeitsschichten notwendig werden und sich mindestens zwei Arbeitnehmer gemäß Dienstplan abwechselnd in aufeinanderfolgenden Schichten ablösen (Wechselschicht),
- b) wenn ein Arbeitnehmer nach einem täglichen Schichtplan arbeiten muss, der eine Teilung der Arbeitszeit vorsieht (2 Teilschichten). Bei Teilung der Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Ende der ersten Teilschicht und Wiederbeginn der zweiten Teilschicht als Freizeit, sofern die Unterbrechung am Wohnort des Arbeitnehmers oder am Betriebsitz erfolgt und mehr als zwei Stunden dauert und der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

Eine Teilung der täglichen Arbeitsschicht ist nur einmal möglich.

9. Pausen sind unbezahlte Arbeitsunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

Die unbezahlten Pausen dürfen zusammen in einer Arbeitsschicht

- bis zu 8 Stunden maximal	30 Minuten
- über 8 Stunden maximal	60 Minuten
- über 10 Stunden maximal	90 Minuten
- über 12 Stunden maximal	120 Minuten

betragen.

Reinigungszeit, die am Ende einer Schichtzeit liegt, darf bei der Berechnung des Pausenabzuges nicht zur Schichtzeit gezählt werden.

Bei Teilschichten darf kein Pausenabzug erfolgen.

10. Warte- Steh- und Wendezeiten

- a) Alle anfallenden Warte-, Steh- und Wendezeiten bis zu zwei Stunden zusammenhängend gelten abzüglich der unbezahlten Pausen als Arbeitsbereitschaft und sind voll zu bezahlen.

Dies gilt auch bei geteilter Arbeitsschicht (2 Teilschichten).

- b) Zusammenhängende Warte-, Steh- und Wendezeiten außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers bzw. außerhalb des Betriebssitzes von längerer Dauer als zwei Stunden werden von der dritten Stunde an mit 50 % des tariflichen Stundenlohnes und etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.

Eine Reduzierung auf 50 % des tariflichen Stundenlohnes ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt von der Arbeitsleistung befreit ist.

- c) Zusammenhängende Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Teilschichten am Wohnort des Arbeitnehmers oder am Betriebssitz von längerer Dauer als zwei Stunden, gelten als Freizeit und werden von der ersten Stunde an nicht bezahlt.

11. Ruhezeit ist jede arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Arbeitsschichten. Ruhezeiten des Fahrpersonals sind, soweit es die betrieblichen Erfordernisse gestatten, an den zugewiesenen Einsatzort zu legen.

12. Für Kurzschichten mit weniger als 3 Stunden werden 3 Stunden Arbeitszeit vergütet.

II. Bestimmungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge

1. Die Lenkzeit, Lenkzeitunterbrechung und die täglichen oder wöchentlichen Ruhezeiten richten sich nach der Fahrpersonalverordnung und deren Durchführungsverordnung, nach den EG-Bestimmungen bzw. dem AETR, immer in der jeweils gültigen Fassung.
2. Im Linienverkehr bis 50 km Linienlänge mit durchschnittlichem Haltestellenabstand von mehr als 3 km ist dem Arbeitnehmer nach 4 ½ Stunden ununterbrochener Lenkzeit eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Diese Pause kann innerhalb einer Arbeitsschicht auch auf zweimal 20 Minuten oder dreimal 15 Minuten festgelegt werden, wobei die zusammenhängende Lenkzeit nicht mehr als 4 ½ Stunden betragen darf.
Im Linienverkehr bis 50 km mit durchschnittlichem Haltestellenabstand von nicht mehr als 3 km können Warte-, Steh- und Wendezeiten bei Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten als Pause gerechnet werden, wobei diese Pausen voll zu bezahlen sind.

Der Arbeitnehmer muss zwischen zwei Arbeitsschichten vor erneuter Arbeitsaufnahme eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden einlegen. Dreimal pro Woche darf die Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt werden, sofern bis zum Ende der folgenden Woche eine entsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird. Die Ruhezeit kann an den Tagen, an denen sie nicht auf 9 Stunden verkürzt wird, innerhalb von 24 Stunden in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8 zusammenhängende Stunden betragen muss. In diesem Fall erhöht sich die Mindestruhezeit auf 12 Stunden.

3. Ruhezeiten nach den EG-Sozialvorschriften sind einzuhalten und können auch außerhalb des Wohnortes verbracht werden.
4. Arbeitnehmer, die aufgrund ihres dienstlichen Einsatzes eine Woche und länger zusammenhängend unterwegs sind und denen deshalb die wöchentliche Ruhezeit nicht am Wohnort gewährt werden kann, erhalten nach Rückkehr an den Betriebssitz den in ihrer Abwesenheit durch Verkürzung der Wochenruhezeit angefallenen Ruhezeitausgleich entsprechend der Verordnung (EG) 561/2006 zusammenhängend.
5. Die Festlegung der Wochenruhezeiten ist so vorzunehmen, dass sie mindestens einmal im Kalendermonat auf einen Samstag/Sonntag bzw. Sonntag/Montag fällt. In begründeten Ausnahmefällen kann im Gelegenheitsverkehr von der Wochenendfreizeit 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. 2a zum ETV RVA). 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 Abschnitt I, Abs. 1 MTV RVA i. V. m. § 3 Abs. 6 ETV RVA).
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 RVA). 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 RVA i. V. m. § 3 Abs. 6 ETV RVA).

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 RVO). 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 RVA i. V. m. § 3 Abs. 6 ETV RVA).
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. August 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.
- entscheiden kann.

§ 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 für die Dauer des unumgänglich notwendigen Fernbleibens vom Arbeitsplatz fortgezahlt, soweit die Notwendigkeit des Arbeitsversäumnisses sowie die Unmöglichkeit einer Erledigung außerhalb der Arbeitszeit feststeht:
 - a) bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann,
 - b) bei Wahrnehmung insbesondere gerichtlicher und polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden des Arbeitnehmers veranlasst sind,
 - c) bei ambulanter ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, wenn der arbeitsfähige Arbeitnehmer nicht außerhalb der Arbeitszeit behandelt werden kann und sofern eine diesbezügliche Bescheinigung vorgelegt wird,
 - d) bei amtsärztlich oder kassenärztlich angeordneter Untersuchung sofern die Anordnung des Kassen- oder Amtsarztes zur Untersuchung vorliegt,
 - e) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im betrieblichen Interesse liegen.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmer aus den nachfolgend bestimmten Anlässen unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt:

- | | |
|---|--------|
| aa) bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | 2 Tage |
| bb) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau bzw. Lebenspartnerin | 1 Tag |
| cc) bei Tod des Ehegatten bzw. des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage |
| dd) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag |
| ee) bei unvorhergesehener schwerer Erkrankung des Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartners oder eines Kindes, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind, sofern kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht, im Kalenderjahr bis zu | 3 Tage |

- ff) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
 - gg) Bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen ist der Arbeitnehmer 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 bei seinem Vorgesetzten rechtzeitig zu beantragen.
 3. Freistellung unter Lohnfortzahlung wird nur im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlass gewährt. Eine nachträgliche Einbringung ist ausgeschlossen.

§ 7 Urlaub

1. Urlaubsanspruch
 - a) 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).
 - b) 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.
 - c) 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.
 - d) 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.
 - e) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.
 - f) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
 - g) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im Kalenderjahr gewährten bzw. abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
 - h) Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür bezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

- i) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren; es sei denn, dem stehen berechnete Belange des Betriebs oder des Arbeitnehmers entgegen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen.
- j) Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Tage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist erneut festzulegen. Erkrankungen im Ausland sind durch eine Bescheinigung eines Krankenhauses soweit möglich nachzuweisen.
- k) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit verrichten. Bei nachgewiesener Beschäftigung ist das Urlaubsentgelt für diesen Zeitraum zurückzuerstatten. Der gesetzliche Mindesturlaub (24 Werktage im Jahr) muss aber erhalten bleiben.
- l) Schwerbehinderte haben in jedem Jahr Anspruch auf den gesetzlichen Zusatzurlaub.

2. Urlaubsdauer

Der Jahresurlaub beträgt

- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist, 30 Werktage pro Kalenderjahr.
 - aa) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer für je ein Jahr der Betriebszugehörigkeit einen Urlaubstag als Zusatzurlaub bis zur Höchstdauer von insgesamt 36 Werktagen.
- b) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist, 26 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
 - bb) Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
 - von 5 Jahren auf 29 Arbeitstage,
 - von 10 Jahren auf 30 Arbeitstage.
- c) 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.
- d) Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

Bei der Urlaubsberechnung werden die in die Urlaubszeit fallenden gesetzlichen Wochenfeiertage nicht mitgerechnet.

Maßgebend für die Höhe der Berechnung des Urlaubs ist die Betriebszugehörigkeit bei Beginn eines Kalenderjahres.

Die Sätze aa) und bb) finden auf Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2005 begründet wird, keine Anwendung.

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.b am 01. Januar 2013 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Buchst. b gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Buchst. b.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies unverzüglich, gegebenenfalls fernmündlich, dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens nach Ablauf von drei Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der Beginn und voraussichtliche Dauer der Krankheit hervorgeht. Dauert die Krankheit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich anschließend an die abgelaufene Bescheinigung eine neue ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
2. Bis zur Dauer von sechs Wochen wird der Lohn entsprechend § 8, Ziffer 2 ETV RVO weiterbezahlt.
3. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
4. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch Verschulden Dritter, zum Beispiel durch Verkehrsunfall eingetreten, so besteht gegenüber dem Betrieb Mitteilungspflicht wegen Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen in Höhe des fortbezahlten Lohnes (§ 6 EntgFG). Andernfalls kann die Lohnzahlung verweigert werden (§ 7 EntgFG).

§ 9 Ausschlussfristen

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

Ansprüche von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer erlöschen beiderseits einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind. Bei Tarifansprüchen beträgt die Frist zwei Monate.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 10 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag vom 27. Juni 2018. Er kann mit einer Frist von einem Monat 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 RVA 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.


Berlin, Frankfurt am Main, den 17. September 2020

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



.....
Geschäftsführer Regionalverkehr Allgäu GmbH
(RVA)

Für die Gewerkschaft



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



.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)



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