

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
RBA Regionalbus Augsburg GmbH
(MTV RBA)

abgeschlossen zwischen der

RBA Regionalbus Augsburg GmbH
Eichleitnerstraße 17
86199 Augsburg

(RBA)

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

(EVG)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 3 Allgemeine Pflichten
- § 4 Personalakten
- § 5 Arbeitszeit
- § 6 Arbeitsbefreiung mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung
- § 7 Urlaub, Urlaubsentgelt
- § 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 9 Ausschlussfristen
- § 10 Abweichungen von diesem Tarifvertrag
- § 11 Gültigkeit und Dauer

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der RBA Regionalbus Augsburg GmbH (nachfolgend RBA genannt).
- (2) Nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen:
 1. Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 2. 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 überschreiten,
 3. Volontäre, Praktikanten, Auszubildende und sonstige Arbeitnehmer, die zu Ausbildungszwecken eingestellt werden,
 4. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gem. § 8 Abs. 1 SGB IV.
- (3) Für die zur Gesellschaft beurlaubten Arbeitnehmer des Bundeseisenbahnvermögens 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 ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Arbeitsvertrag ist dem Arbeitnehmer spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen.

Aus dem Arbeitsvertrag müssen Art der Tätigkeit, die Dauer der Arbeitszeit, die tarifliche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe ersichtlich sein.

Nebenabreden bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
- (2) Probezeit
Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig. Die Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren. 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.

Einfach in diesem Sinne sind Tätigkeiten der Lohngruppen I bis V sowie der Gehaltsgruppen I und II.
Schwierig in diesem Sinne sind Tätigkeiten mit höheren Eingruppierungen.

In begründeten Ausnahmefällen kann die Probezeit im Benehmen mit dem Betriebsrat bei einfachen Tätigkeiten bis zu weiteren zwei Monaten verlängert 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 dies schriftlich zu vereinbaren.

Zweckbestimmte oder befristete Arbeitsverhältnisse enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichung des Zwecks oder mit Ablauf der Frist.

Während der Dauer des zweckbestimmten oder befristeten Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis auch mit den Fristen nach Absatz 2 gekündigt werden.

(4) Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet

- durch Kündigung,
- mit Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht,
- bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

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.

(5) Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat über Art und Dauer des Arbeitsvertrages und die ausgeübte Tätigkeit Auskunft zu geben. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auch 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 Bedarfsfall 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) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen sind, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z.B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, Berufsunfähigkeit, Entzug/Ablauf oder Einschränkung der Fahrerlaubnis, 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) Vor dem 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. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten, z.B. ein Mitglied des Betriebsrats ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist bei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten zu hören. Die Äußerung des Arbeitnehmers 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 8 Wochen 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

- 10 Stunden täglich,
- 57 Stunden wöchentlich.

- (4) Die Schichtdauer soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Fallen in der Schichtzeit im Fahrdienst in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaften und/oder Arbeitspausen an, 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 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 17 Stunden nicht überschreiten und soll eine zusammenhängende Pause von mindestens 5 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) 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 (EWG) Nr. 561/2006 sowie das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) Anwendung.

§ 5a

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 bis 31.12.2020 bzw. bei Neueinstellung beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).
- (2) Arbeitnehmer können ab 01.01.2021 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um weitere 0,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).
- (3) Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Reduzierung ihres individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden pro Woche, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „38-Stunden-Woche bzw. 3 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub“ (siehe ETV-Anlage 2). 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.
- (4) Hatten Arbeitnehmer ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll bereits im Zeitraum von 01.01.2019 bis 31.12.2020 bzw. bei Neueinstellung bereits um 0,5 Stunden pro Woche reduziert, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Grundtabelle 37,5-Stunden-Woche bzw. 6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub“ (siehe ETV-Anlage 1). 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.

§ 5b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 bis 31.12.2020 bzw. bei Neueinstellung alternativ zu § 5a drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub (bei Teilzeit anteilig zur regelmäßigen Arbeitszeit) bei gleichbleibendem Entgelt beanspruchen.
- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.
- (3) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 5a weitere drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub (bei Teilzeit anteilig zur regelmäßigen Arbeitszeit) bei gleichbleibendem Entgelt beanspruchen.
- (4) Entscheiden sich Arbeitnehmer für drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „38-Stunden-Woche bzw. 3 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub“ (siehe ETV-Anlage 2). 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.
- (5) Hatten sich Arbeitnehmer im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2020 bzw. bei Neueinstellung bereits für 3 Tagezusätzlichen Erholungsurlaub entschieden, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Grundtabelle 37,5-Stunden-Woche bzw. 6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub“ (siehe ETV-Anlage 1). 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.
- (6) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 5c Entgelterhöhung

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 bis 31.12.2020 bzw. bei Neueinstellung alternativ zu § 5a Abs. 1 und 5b Abs. 1 eine Entgelterhöhung um 1,3 % beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diese Entgelterhöhung, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Lohn- und Gehaltstabelle „38-Stunden-Woche bzw. 3 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub“ (siehe ETV-Anlage 2). Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll, das geringer ist, als die regelmäßige Arbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit Ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.
- (2) Arbeitnehmer können alternativ zu § 5a Abs. 2 und 5b Abs. 3 eine Entgelterhöhung um 1,3 % beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Entgelterhöhung, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Lohn- und Gehaltstabelle „38-Stunden-Woche bzw. 3 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub“ (Anlage 2 zum ETV RBA), sofern sie im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2020 bzw. bei Neueinstellung von § 5 a Abs. 1 bzw. § 5 b Abs. 1 Gebrauch gemacht hatten. Hatten Arbeitnehmer im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2020 von Alternative § 5 c Abs. 1 Gebrauch gemacht, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Lohn- und Gehaltstabelle „Entgelttabelle bei 38,5 Stunden-Woche und ohne Zu-

satzurlaub“ (Anlage 3 zum ETV RBA) Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll, das geringer ist, als die regelmäßige Arbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit Ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.

§ 5d Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 5a Abs. 1, § 5b Abs. 1 oder § 5c Abs.1 besteht für bestehende Arbeitsverhältnisse einmalig zu Beginn des Kalenderjahres 2019. Der Arbeitnehmer muss bis zum 01.10.2018 seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Bei Nichtausübung des Wahlrechts bis zum 01.10.2018 wird von einer Entgelterhöhung gemäß § 5c ausgegangen.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 5a Abs. 1, § 5b Abs. 1 oder § 5c Abs.1 ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 5a Abs. 1, § 5b Abs. 1 oder § 5c Abs. 1 auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (4) Das Wahlrecht nach § 5a Abs. 2 ff., § 5b Abs. 3 ff. oder § 5c Abs. 2 besteht erstmalig zu Beginn des Kalenderjahres 2021 bzw. bei Neueinstellung. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres bzw. bei Neueinstellung seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Bei Nichtausübung des Wahlrechts wird von einer Wahl der Entgelterhöhung von 1,3 % gemäß § 5c Abs. 2 für das Jahr 2021 ausgegangen.
- (5) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 5a Abs. 2 ff., § 5b Abs. 3 ff. oder § 5c Abs. 2 bzw. auf die Fiktionswirkung bei Nichtausübung des Wahlrechts auf die Dauer von 2 Jahren gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 6

Arbeitsversäumnis mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung

- (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 2 Tage,
 - b) bei Entbindung der Ehefrau 1 Tag,
 - c) bei eigener Silberhochzeit 1 Tag,
 - d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteiles 2 Tage,
bei Tod von Schwiegermutter oder Schwiegervater 1 Tag,
 - e) bei Wohnungswechsel 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 sonsti-

- gen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens jedoch 3 Tage im Kalenderjahr) 1 Tag,
- g) bei gewählten Mitgliedern der Tarifkommission im Kalenderjahr bis zu 5 Tage,
- 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.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 bei dem zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig zu beantragen.

§ 7

Urlaub, Urlaubsentgelt

I. Urlaubsanspruch

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der erste Anspruch auf Urlaub entsteht nach einer ununterbrochenen 6-monatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) 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.

II. Urlaubsdauer

- (1) Der Jahresurlaub beträgt bis 31. Dezember 2020
 - a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist,

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
- nach vollendetem 30. Lebensjahr	29 Arbeitstage,

- nach vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage,

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

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Werktage,
- nach vollendetem 30. Lebensjahr 35 Werktage,
- nach vollendetem 40. Lebensjahr 36 Werktage.

(2) Der Jahresurlaub beträgt ab 01. Januar 2021

a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist, 26 Arbeitstage. Der Jahresurlaub erhöht sich nach den folgenden Maßgaben:

- ab 2 Jahren Betriebszugehörigkeit 27 Arbeitstage,
- ab 4 Jahren Betriebszugehörigkeit 28 Arbeitstage,
- ab 6 Jahren Betriebszugehörigkeit 29 Arbeitstage,
- ab 8 Jahren Betriebszugehörigkeit 30 Arbeitstage.

b) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist, 31 Werktage. Der Jahresurlaub erhöht sich nach den folgenden Maßgaben:

- ab 2 Jahren Betriebszugehörigkeit 32 Arbeitstage,
- ab 4 Jahren Betriebszugehörigkeit 34 Arbeitstage,
- ab 6 Jahren Betriebszugehörigkeit 35 Arbeitstage,
- ab 8 Jahren Betriebszugehörigkeit 36 Arbeitstage.

(3) Die für Arbeitnehmer mit Einstellungsdatum bis 31. Dezember 2020 günstigere Regelung nach § 7, Ziffer II., Abs. 1 und 2 kommt zur Anwendung. Für Arbeitnehmer mit Einstellungsdatum ab 01. Januar 2021 kommt ausschließlich § 7, Ziffer II., Abs. 2 zur Anwendung.

(4) Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

(5) 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.

III. Urlaubsentgelt

(1) Während des Urlaubs ist

a) den Angestellten das monatliche Bruttogehalt weiterzuzahlen,

b) dem Arbeiter der Bruttodurchschnittsverdienst der letzten 6 Monate vor Urlaubsantritt weiterzuzahlen. Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate, ist der gegebene kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

(2) Das Urlaubsentgelt wird ermittelt

a) bei Arbeitern, mit 5-Tage-Arbeitswoche, indem das Bruttoarbeitsentgelt der letzten 6 Monate durch 130,

b) bei Arbeitern, mit 6-Tage-Arbeitswoche, indem das Bruttoarbeitsentgelt der letzten 6 Monate durch 156,

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

- (3) War der Arbeiter 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.
- (4) Zahlungen und Zuschüsse im Krankheitsfall, Gratifikationen oder ähnliche Zahlungen sowie Kostenersatz aller Art bleiben bei der Errechnung des Bruttoverdienstes außer Ansatz.

§ 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 Abs. 1 a) richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit der letzten 3 Monate zusteht.

Nicht zum Arbeitsentgelt gehören

- für Überstunden gezahlter Mehrarbeitszuschlag
- einmalige Zahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld, 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 derzeit gültigen 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) Wird die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters durch Dritte herbeigeführt, so richtet sich der Übergang der Schadensersatzansprüche auf den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Wird die Arbeitsunfähigkeit eines Angestellten durch Dritte herbeigeführt, so ist er verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterbezahlung der Bezüge an den Arbeitgeber abzutreten. In soweit darf der Angestellte über diese Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der 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 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 von diesem Tarifvertrag

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 mit Wirkung vom 01. März 2023 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 01. Mai 2021 sowie die diesen ändernden bzw. ergänzenden Tarifverträge und Tarifvereinbarungen.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann insgesamt und je für sich ohne Einhaltung einer Frist, frühestens zum 28. Februar 2025, schriftlich gekündigt werden. Er endet jedoch mit dem Inkrafttreten eines anderen Tarifvertrages. Für diesen Fall ist die Nachwirkung gemäß Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen.

Augsburg / Frankfurt am Main, den 30.09.2023

Für die RBA Regionalbus Augsburg GmbH
Eichleitnerstraße 17, 86199 Augsburg

.....
Geschäftsführer RBA

.....
Prokurist RBA

Für die Gewerkschaft

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

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