

Tarifvertrag
zur Führung von Zeitwertkonten
für die Arbeitnehmer
der RBA Regionalbus Augsburg
GmbH
(Zeitguthaben-TV „RBA“)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Zeitguthabenkonto

§ 3 Wertguthaben

§ 4 Gutschriften

§ 5 Freistellung

§ 6 Entgelt während der Freistellung

§ 7 Übertragung von Wertguthaben

§ 8 Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

§ 9 Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

Präambel

Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist die Schaffung eines neuen Instruments zur individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung. Dem Arbeitnehmer soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dadurch eine flexible Anpassung an persönliche Notwendigkeiten, insbesondere aber ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben oder eine Freistellung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung ermöglicht werden. Der Begriff Arbeitnehmer bzw. Mitarbeiter wird dabei geschlechtsneutral verwandt und bezieht sich sowohl auf männliche, weibliche als auch diverse Arbeitnehmer bzw. Mitarbeiter.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der RBA Regionalbus Augsburg GmbH, sofern diese Arbeitnehmer

- a) unter den allgemeinen Geltungsbereich des geltenden Manteltarifvertrags fallen
und nicht
 - b) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG
 - c) Auszubildende
 - d) dual studierende Praktikanten
 - c) befristet beschäftigte Arbeitnehmer
 - d) unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Unternehmen ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht,
- sind.

§ 2 Wertguthaben

- (1) Das Wertguthaben ergibt sich aus den vom Mitarbeiter eingebrachten Entgelt- und in Entgelt umgerechneten Zeitbestandteilen sowie des zum Zeitpunkt der Gutschrift darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Das Wertguthaben dient der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, die durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase erdient werden.
- (2) Der Arbeitgeber richtet für jeden Mitarbeiter ein Wertguthabenkonto ein, sobald vereinbarungsgemäß die erste Gutschrift entsteht oder nachdem aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung eine Gutschrift anfällt.
- (3) Mit der Durchführung wird die DEVK Vermögensvorsorge- und Beteiligungs-AG beauftragt. Die dadurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (4) Bei einem Arbeitgeberwechsel kann das Konto beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden, wenn dieser aufgrund eines Tarifvertrages oder einer anderen Vereinbarung zur Führung von Wertguthaben verpflichtet ist (siehe § 6).

- (5) Die Anlage der Wertguthaben erfolgt über einen Kapitalisierungsvertrag bei der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. Dem Kapitalisierungsvertrag liegt zur Sicherstellung der Werterhaltung der eingebrachten Beträge eine Garantieverzinsung zugrunde. Der Garantiezins orientiert sich am für die Lebensversicherung maßgeblichen aktuellen Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellung. Die vorstehenden Sätze 1 und 2 beinhalten keine arbeitgeberseitige Zusage einer Mindestverzinsung.
- (6) Die Wertguthaben der Mitarbeiter bzw. der Kapitalisierungsvertrag sowie die auf die Gutschrift entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden zur Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers i.S.d. § 7e SGB IV an den Mitarbeiter verpfändet.
- (7) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit dem Mitarbeiter vereinbarten Beträge zur Anlage im Kapitalisierungsvertrag an die DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. abzuführen. Die jeweilige Zahlung erfolgt mit Wertstellung zum nächstmöglichen regelmäßigen tariflichen Entgeltzahlungstag. Im Zeitpunkt des Zahlungseingangs bei der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherung a.G. endet die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer für die Werthaltigkeit des Entgeltguthabens.
- (8) Die auf die einzelnen Entgeltguthaben gebuchten Gutschriften, einschließlich der darauf entfallenden Erträge, stehen ausschließlich dem einzelnen Arbeitnehmer zu und dienen der Finanzierung seiner Freistellungsansprüche.
- (9) Eine Rückzahlung des Entgeltguthabens ist nur auf Grundlage der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Freistellungsvereinbarung möglich. Die Rückzahlung erfolgt über den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber führt die darauf entfallenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ab.
- (10) Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers steht dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Auszahlung eines fälligen Rückzahlungsanspruchs auf Grundlage der Verpfändungsvereinbarung zu.
- (11) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer einmal jährlich die Höhe seines im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens mitzuteilen.

§ 3 Gutschriften

- (1) Dem Wertguthaben können alle aus einer steuerpflichtigen Beschäftigung angesparten Arbeitsentgelte, alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu Grunde liegt sowie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifvertragliche Urlaubsansprüche, für die ein Anspruch auf Urlaubsentgelt nach den jeweils maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen besteht, zugeführt werden (Arbeitnehmer SV-Bruttoentgelt).

Dies sind:

- a) Gutschriften aus Zeitguthaben :

Zeitguthaben werden ohne Überstundenzuschläge mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Übertragung des Zeitguthabens in das Zeitwertkonto ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert gutgeschrieben.

- b) Gutschriften aus der Einbringung zukünftig entstehender steuerpflichtiger Entgeltansprüche zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Wertstellung auf Antrag des Arbeitnehmers.

Dem Arbeitnehmer muss ein monatliches Arbeitsentgelt oberhalb einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV erhalten bleiben.

- c) Gutschriften aus der Einbringung eines über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BurlG und § 125 SGB IX hinausgehenden tarifvertraglichen Anspruchs auf Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub.

Voraussetzung für die Einbringung nach c) ist, dass der tarifvertragliche Anspruch auf die Urlaubstage zum Zeitpunkt der Einbringung besteht und eine Freistellung aufgrund des Urlaubsanspruchs noch nicht erfolgte.

Zeitguthaben aus Urlaubstagen werden mit dem Stundensatz, der sich zum Zeitpunkt der Übertragung aus den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen zum Urlaubsentgelt ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert dem Zeitwertkonto gutgeschrieben.

Erholungsurlaubsansprüche nach c) aus dem laufenden Urlaubsjahr können frühestens ab Juli des laufenden Urlaubsjahres übertragen werden.

- (2) Die Versteuerung und Verbeitragung (steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abgaben) der späteren Zahlung von Entgeltguthaben aus Wertguthaben erfolgt entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen erst zum Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer.
- (3) Der Arbeitnehmer muss spätestens bis 30. November (Ausschlussfrist) eines Jahres mit Wirkung für das folgende Kalenderjahr auf einem dafür vorgesehenen Vordruck schriftlich erklären, ob und ggf. in welchem Umfang Entgeltansprüche (Abs. 1 Buchst. b) oder Urlaubsansprüche (Abs. 1 Buchst. c), auf das Zeitwertkonto eingebracht werden sollen. Die Mindesteinbringung beträgt für Einmalzahlungen 250,00 € und bei Vereinbarung monatlich regelmäßiger Einbringung 50,00 €.
- (4) Der Arbeitnehmer ist an die Einbringungsvereinbarung nach Abs. 3 gebunden. Hiervon soll im Regelfall im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber nachträglich nur abgewichen werden, wenn sich die persönlichen Lebens- und/oder Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers zu seinem Nachteil wesentlich ändern. Sofern der Arbeitnehmer sich nicht anderslautend spätestens zum 30. November eines Kalenderjahres äußert, ist er an eine getroffene Einbringungsvereinbarung ein weiteres Kalenderjahr gebunden. Zum Zeitpunkt der Einbringungsvereinbarung der Höhe nach noch unbekannte Einmalzahlungen können nur vollständig und in voller Höhe eingebracht werden.
- (5) Eine Einbringung von Geld- bzw. umgerechneten Zeitguthaben sowie umgerechnetem Urlaub in das Zeitwertkonto ist nicht mehr möglich, wenn bereits zum Zeitpunkt der Ansammlung von Wertguthaben vorhersehbar ist, dass eine entsprechende Freistellung nicht mehr realisiert werden kann.

§ 4 Freistellung

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht, soweit die Freistellung durch das aus seinem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt (Entgeltguthaben einschließlich aktuell gültiger Sozialversicherungsbeiträge) finanziert werden kann.
- (2) Das persönliche Entgeltguthaben kann in Anspruch genommen werden
 1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten
 - a) in denen der Arbeitnehmer nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegegesetzes verlangen kann,
 - b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht oder
 - c) für die der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann,
 2. für vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung, wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung des Anspruches gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 SGB V sein erkranktes Kind betreut und das Kind das zwölfte Lebensjahr nicht vollendet hat, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Betreuung bestätigt.
 3. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters bezieht oder
 - b) in denen der Arbeitnehmer an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.
 4. für vertraglich vereinbarte zweckungebundene vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung mit einer zusammenhängenden Dauer von mindestens einem Monat bis zu zwölf Monaten (Sabbatical).
- (3) Bei der Freistellung vor Beginn einer Altersrente hat der Arbeitnehmer seinen Freistellungswunsch so früh wie möglich, mindestens neun Monate vor Beginn der Freistellung schriftlich anzuzeigen. Kürzer als neun Monate vor Beginn der Freistellung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Freistellung einvernehmlich vereinbaren.
- (4) Eine Freistellung zum Zwecke einer beruflichen Qualifizierung oder zur Teilnahme an einer Gesundheitswoche/Präventionswoche ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber so früh wie möglich schriftlich zu beantragen. Dabei ist eine Antragsfrist von mindestens vier Monaten einzuhalten. Der Arbeitgeber entscheidet spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags über die beantragte Freistellung und informiert den Arbeitnehmer ggf. über die Ablehnungsgründe.
- (5) Die Antragsfristen für Freistellungen nach Abs. 2 Nr. 1 richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Ist keine gesetzliche Antragsfrist geregelt, gilt Abs. 4 entsprechend.

Eine Freistellung nach Abs. 2 Nr. 1a ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu beantragen. Die Mindestfreistellungsdauer beträgt einen Tag. Der Arbeitgeber hat im Falle einer Ablehnung des Antrags den Arbeitnehmer über die Ablehnungsgründe sofort schriftlich zu informieren.

- (6) Eine Freistellung nach Abs. 2 Nr. 4 (Sabbatical) ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dabei ist für die Mindestfreistellungsdauer eine Antragsfrist von 6 Monaten vor Beginn der beantragten Freistellung einzuhalten. Die Betriebsparteien sollen für längere Freistellungswünsche sachgerechte Antragsfristen vereinbaren. Fehlt eine entsprechende betriebliche Regelung, so verlängert sich die Antragsfrist für jeden angefangenen Monats-Zeitraum der gewünschten Freistellung oberhalb der Mindestfreistellungsdauer um einen Monat. Der Arbeitgeber hat im Falle einer Ablehnung des Antrags den Arbeitnehmer über die Ablehnungsgründe zu informieren.
- (7) Freistellungen nach den Absätzen 3 bis 6 sind, auch wenn die vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Antragsfristen nicht gewahrt werden, in gegenseitigem Einvernehmen möglich.
- (8) Im Falle der Ablehnung der beantragten Freistellung kann der Arbeitnehmer über den Betriebsrat eine Klärung auf Unternehmensebene herbeiführen. Arbeitgeber und Betriebsrat besprechen sich so schnell wie möglich, spätestens binnen vier Wochen.
- (9) Das monatliche Arbeitsentgelt darf in der Freistellungsphase nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der der Freistellungsphase vorangegangenen zwölf Kalendermonate, in denen Arbeitsentgelte bezogen wurde, abweichen. Maßgeblich sind insoweit die jeweiligen einschlägigen Durchführungsvorschriften der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (derzeit maßgeblich: Rundschreiben vom 31. März 2009). Abweichend von den in diesem Rundschreiben niedergelegten Grundsätzen gilt das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 80 % und maximal 100 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts bezogen auf den Grundlohn (Zuschläge und Sonderzahlungen bleiben dabei unberücksichtigt) der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Der Arbeitnehmer kann den Prozentsatz in diesen Grenzen frei wählen.
- (10) Während des vereinbarten Freistellungszeitraums bleiben alle anderen Abwesenheits- und Ausfallgründe (z.B. Krankheit, Kur) unberücksichtigt.
- (11) Während der Freistellung aus dem Zeitwertkonto bleibt im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Anspruch auf Erholungsurlaub bestehen.
- (12) Bei vollständiger Freistellung vor Beginn einer Altersrente ist im Kalenderjahr des Beginns der Freistellung der Erholungsurlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr vor Beginn der Freistellung aus dem Zeitwertkonto abzuwickeln. Der Anspruch auf Erholungsurlaub für folgende Kalenderjahre ist bei der Berechnung des Freistellungszeitraums mit zu berücksichtigen und wird jeweils am Anfang eines Kalenderjahres vollständig gewährt.

§ 5

Entgelt während der Freistellung

- (1) Die Auszahlung der Entgeltguthaben aus Wertguthaben erfolgt gemäß § 2 Abs. 7 durch den Arbeitgeber. Die DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G.

erstattet dem Arbeitgeber die an den Arbeitnehmer und an den Sozialversicherungsträger ausgezahlten Beträge aus dem jeweiligen Kapitalisierungsvertrag.

- (2) Die Fälligkeit und Auszahlung des Entgelts bestimmt sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen, Bestimmungen zur Entgeltzahlung.
- (3) Bei Freistellungen erhält der Arbeitnehmer abweichend von den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen für jeden Kalendertag (Montag bis Freitag bei einer 5-Tage-Woche in den letzten 12 Monaten bzw. Montag bis Samstag bei einer 6-Tage-Woche in den letzten 12 Monaten), der in den Freistellungszeitraum fällt, für sein auf diese Tage entfallendes Entgelt in der von ihm nach § 4 Abs. 9 Satz 3 bestimmten Höhe.
- (4) Während einer Freistellung bleibt abweichend von Abs. 3 ein tarifvertraglicher Anspruch auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung und eines Urlaubsgelds bzw. entsprechender tarifvertraglich geregelter Leistungen grundsätzlich unberührt. Hat der Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 9 Satz 3 einen Prozentsatz von unter 100 Prozent bestimmt, findet für volle Kalendermonate der Freistellung eine entsprechende Anpassung des Anspruchs statt.
- (5) Ein Entgeltguthaben, welches nicht ausreicht, um einen Kalendertag mit Entgelt zu vergüten, wird entsprechend § 6 Abs. 3 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgezahlt.
- (7) Das fällige Arbeitsentgelt muss insgesamt 450,00 € monatlich übersteigen.,

§ 6

Übertragung von Wertguthaben

- (1) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben nach den gesetzlichen Regelungen innerhalb von 6 Monaten auf einen Arbeitgeber übertragen werden, der das Wertguthabekonto des Arbeitnehmers weiterführt. Bei Weiterführung des Wertguthabekontos wird das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers inkl. der nach den gesetzlichen Regelungen darauf anfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag dem neuen Arbeitgeber zur Finanzierung einer eventuellen Freistellung zur Verfügung gestellt.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, sowie die nach den gesetzlichen Regelungen darauf anfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, sofern dafür die Voraussetzungen des § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV vorliegen.
- (3) Ist die Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten nicht möglich, wird das in das Wertguthaben eingebrachte Entgeltguthaben vom Arbeitgeber abgerechnet und ausgezahlt. Dabei führt der Arbeitgeber ebenfalls die darauf entfallenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ab.
- (4) Verstirbt der Arbeitnehmer, wird das zu diesem Zeitpunkt vorhandene Entgeltguthaben vom Arbeitgeber entsprechend Abs. 3 an denjenigen ausgezahlt, der sich auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen als Erbberechtigter legitimieren kann. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen von der Schuld befreit.

§ 7

Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus den dem Wertguthaben zugeführten Arbeitsentgelten des Mitarbeiters den sich ergebenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu ermitteln und ihn zeitgleich mit der Gutschrift des Arbeitsentgelts an die DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. abzuführen. Dabei ist der Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Basis des aktuellen und zu § 245 SGB V veröffentlichten durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den bei der Auszahlung des Wertguthabens anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus aufgebracht Beiträgen zu entrichten. Sollten sich die Arbeitgeberanteile zu Gesamtsozialversicherungsbeiträgen zwischen Gutschrift auf das Wertguthaben und Auszahlung erhöht haben, führt dies dazu, dass der Mitarbeiter nur bis zur Höhe der angesparten Beträge inkl. der nun gültigen Arbeitgeberanteile zu den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen freigestellt werden kann. Für die Auszahlung gilt § 5 Abs. 2 entsprechend.

§ 8

Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

- (1) Sofern während der Laufzeit gesetzliche Änderungen eintreten, die auf Regelungen dieses Tarifvertrages Einfluss nehmen können, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages auf.
- (2) Dieser Tarifvertrag tritt mit vollständiger Funktionsfähigkeit der Schnittstelle mit der DEVK, frühestens jedoch mit Wirkung zum 01.07.2022 in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2023 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Der Arbeitgeber bleibt auch nach Beendigung des Tarifvertrages verpflichtet, bestehende Wertguthabenkonten weiter zu führen.
- (5) Endet der mit der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherung a.G. abzuschließende Kollektivrahmenvertrag infolge Kündigung (§ 8 Kollektivrahmenvertrag) oder treten gem. § 2 Kollektivrahmenvertrag die Rechtsfolgen einer Kündigung ein, gelten die in Abs. 4 für den Fall der Beendigung dieses Tarifvertrags angeordneten Rechtsfolgen entsprechend, auch wenn dieser Tarifvertrag noch nicht seine Beendigung gefunden hat. Das Gleiche gilt, wenn der gem. § 2 Abs. 3 mit der DEVK Vermögensvorsorge und Beteiligungs-AG abzuschließende Vertrag endet. Die Tarifvertragsparteien treten in diesem Fall unverzüglich in Verhandlungen zu diesem Tarifvertrag.
- (6) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

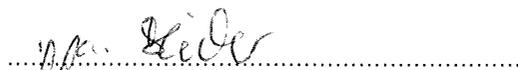
Frankfurt am Main,

Für den Arbeitgeber


.....
RBA Regionalbus Augsburg GmbH

Für die Gewerkschaft


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


.....
RBA Regionalbus Augsburg GmbH


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

Vordrucke DEVK

Anlagen