

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
Regionalbus Braunschweig GmbH (RBB)
(MTV RBB)

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	5
§	4	Personalakten	6
§	5	Arbeitszeit	7
§	5a	Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	8
§	5b	Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	9
§	5c	Umsetzung des Wahlrechts	10
§	6	Löhne, Gehälter	10
§	7	Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung	11
§	8	Zuschlagspflichtige Arbeit	12
§	9	Arbeitsbefreiung mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung	13
§	10	Urlaub, Urlaubsgeld	14
§	11	Weihnachtsgeld	16
§	12	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	17
§	13	Vermögensbildung	18
§	13 a	Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV)	19
§	14	Kostenübernahme Führerscheinverlängerung	19
§	15	Ausschlußfristen	20
§	16	Abweichungen	20
§	17	Gültigkeit und Dauer	20

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) Räumlich:
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich:
Für die Regionalbus Braunschweig GmbH - nachfolgend RBB - genannt.
 - c) Persönlich:
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der RBB (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, deren Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen und
 - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - c) Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikanten,
 - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziffer 2 SGB IV.
- (3) Für die zur Gesellschaft beurlaubten Mitarbeiter des BEV gilt dieser Tarifvertrag nur insoweit, als in deren Arbeitsverträgen keine besonderen Regelungen getroffen worden sind.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Einstellung

Mit dem Arbeitnehmer wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er ist spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen.

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

Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

2. Probezeit

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

- bei einfachen Tätigkeiten 3 Monate,
- bei schwierigen Tätigkeiten 6 Monate.

Einfach in diesem Sinne sind Tätigkeiten der Lohngruppe I bis V sowie der Gehaltsgruppe I und II.

Schwierig in diesem Sinne sind Tätigkeiten mit höheren Eingruppierungen.

In begründeten Ausnahmefällen ist einer Verlängerung der Probezeit im Benehmen mit dem Betriebsrat bis zu weiteren 2 Monaten möglich.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

3. Zweckbestimmte und befristete Arbeitsverhältnisse

Wird ein Arbeitnehmer zur Erreichung eines bestimmten Zweckes aushilfsweise oder befristet eingestellt, ist hierfür eine schriftliche Vereinbarung (Arbeitsvertrag) erforderlich.

Zweckbestimmte oder befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Erreichung des Zwecks oder mit Ablauf der Frist.

Unbeschadet davon kann während der Dauer solcher Beschäftigungsverhältnisse die Kündigung unter Einhaltung der Fristen gemäß Ziffer 2 erfolgen.

4. Ende des Arbeitsverhältnisses

(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) mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren. Nach Zustellung des Rentenbescheids haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

- f) bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung. Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so enden Arbeitsverhältnisse mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (2) Das Arbeitsverhältnis endet nicht
- a) bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung abweichend von Absatz 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 Absatz 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 ihren Arbeitgeber abzutreten. In den Fällen des Absatz 1 Buchst. e) sowie des Absatz 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. 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.

§ 3 Allgemeine Pflichten

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

Die Arbeit darf nicht unter Alkoholeinwirkung oder Einwirkung von Mitteln, welche die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, angetreten und ausgeübt werden.

2. Der Arbeitnehmer hat auch andere als die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten auszuführen, soweit sie ihm nach seinen Kräften und Fähigkeiten billigerweise zugemutet werden können.

Soweit es betriebliche Gründe erfordern, ist der Arbeitnehmer auch zur Arbeitsleistung an einem anderen Ort verpflichtet.

3. Im Bedarfsfalle hat der Arbeitnehmer Überstunden in den zulässigen Grenzen zu leisten.
4. Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben, ggf. ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen. Im Krankheitsfalle gelten die besonderen Regelungen.
5. Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet. Dies gilt nicht für Mitteilungen im Geschäftsverkehr und für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
6. Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.
7. Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z.B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, Berufsunfähigkeit, Entzug/Ablauf oder Einschränkung der Fahrerlaubnis, sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
8. Wahrnehmungen bei Schadensfällen, die den Arbeitgeber betreffen, z.B. bei Verkehrsunfällen, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
9. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden 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. Mitglied des Betriebsrates, ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
2. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
3. Der Arbeitnehmer muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind, oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 5 Arbeitszeit

I. Allgemeines

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich durchschnittlich 38,5 Stunden.
2. Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 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

- täglich 10 Stunden,
- wöchentlich 56 Stunden.

4. Die Schichtdauer soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Fallen in der Schichtzeit im Fahrdienst in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaften bzw. -pausen an, so kann die tägliche Schichtzeit bis max. 14 Stunden verlängert werden.

5. Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. An-, Auskleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit.

6. Gesetzlich vorgeschriebene Lenkzeitunterbrechungen und Pausen rechnen nicht als Arbeitszeit.

Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sind jeweils bis zu 30 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Insgesamt sind pro Schicht jedoch mindestens bis zu 60 Minuten der anfallenden betriebsbedingten Arbeitsunterbrechungen als Arbeitszeit zu bewerten.

7. **Ruhezeit** ist jede arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Arbeitsschichten. Ruhezeiten des Fahrpersonals sollen soweit es die betrieblichen Erfordernisse gestatten, an den zugewiesenen Einsatzort gelegt werden.

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.

- 1.b Gemäß § 6 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 5 Stunden einschließen.

3. Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewährleisten. 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 8stündigen 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 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 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 0,5 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Die nähere Ausgestaltung regelt eine Betriebsvereinbarung

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 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“ (§ 3a bzw. § 4a zum TV Löhne und Gehälter RBB). 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. § 6 Abs. 7 MTV RBB).
- (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“ (§ 3a bzw. § 4a zum TV Löhne und Gehälter RBB). 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. § 6 Abs. 7 MTV RBB).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

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

§ 5b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 alternativ zu § 5a drei Tage oder sechs Tage oder 9 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage oder sechs Tage oder neun Tage“ (§ 3a bzw. § 4a zum TV Löhne und Gehälter RBB). 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. § 6 Abs. 7 MTV RBB).
- (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.
- (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 Löhne, Gehälter

1. Die Löhne und Gehälter sind in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.
2. Soll aus dem Monatslohn bzw. -gehalt ein Stundensatz ermittelt werden, so ist der Tabellenlohn bzw. das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

3. Die Zahlung des Entgelts erfolgt bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes Konto. Die Entgeltzahlung erfolgt monatlich in der Weise, dass das Entgelt am letzten Arbeitstag im Monat auf dem Konto der Arbeitnehmer verfügbar ist.
Der Teil des Entgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt, ist wird monatlich in der Weise gezahlt, dass das Entgelt am letzten Arbeitstag im Folgemonat auf dem Konto der Arbeitnehmer verfügbar ist.
4. Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen.
5. Der Arbeitnehmer ist beim Empfang der Abrechnungsbescheinigung zur Nachprüfung verpflichtet.
6. Sofern sich aus diesem Tarifvertrag nichts anderes ergibt, gilt der Grundsatz, daß Lohn bzw. Gehalt nur für geleistete Arbeit gezahlt wird.
7. Arbeitnehmer mit einer geringeren als der tarifvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erhalten den Teil der monatlichen Bezüge, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
8. Für die Rückforderung überzahlter Löhne und Gehälter gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung.

Protokollnotiz:

Wird auf Grundlage vergabe-/tariftreuegesetzlicher Bestimmungen in Verbindung mit Vorgaben aus einer Ausschreibung eines öffentlichen Auftrags über Dienstleistungen im öffentlichen Straßenpersonennahverkehr (ÖSPV) vorgegeben ein Mindestentgelt zu zahlen, so wird im Rahmen einer Vergleichsberechnung festgestellt, ob diese Vorgaben eingehalten werden.

Die Vergleichsberechnung dient der Wahrung der länderspezifischen Vergabe- bzw. Tariftreuebestimmungen. Es wird sichergestellt, dass diese Regelungen im Unternehmen zur Anwendung kommen.

§ 7

Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung

1. Die Arbeiter sind in eine der folgenden Lohngruppen einzugruppieren:

Lohngruppe I

Reiniger (auch Hausreiniger)

Lohngruppe II

Betriebsarbeiter, z.B. Reifenarbeiter, Waschanlagenbediener, Lagerarbeiter

Lohngruppe III

Omnibusfahrer mit Führerscheinklasse B und Fahrgastbeförderungsschein

Lohngruppe IV

Omnibusfahrer mit Führerscheinklasse C und Fahrgastbeförderungsschein bzw. Führerscheinklasse D oder DE

Lohngruppe V

Facharbeiter (Kfz-Handwerker), die eine Ausbildung mit Erfolg abgelegt haben und eine ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit ausüben

Lohngruppe VI

Spezialfacharbeiter aus Lohngruppe V, Vorarbeiter für Facharbeitergruppen

2. Die Angestellten sind in eine der folgenden Gehaltsgruppen einzugruppieren:

Gehaltsgruppe I

Angestellte, die einfache Arbeiten erledigen (z.B. Mitarbeit in der Fahrerabrechnungsstelle)

Gehaltsgruppe II

- a) Angestellte, die ein einfaches Sachgebiet selbständig bearbeiten (z.B. Prüfen und Abrechnen von AN-Leistungen, Mitarbeit in der Buchhaltung, Abrechnen im Verkaufsbüro)
- b) Schreibkräfte

Gehaltsgruppe II A

Angestellte, deren Tätigkeiten über das Maß der in Gehaltsgruppe II beschriebenen Tätigkeiten hinausgehen, jedoch das Maß der in Gehaltsgruppe III beschriebenen Tätigkeiten nicht erreichen.

Gehaltsgruppe III

- a) Angestellte, die ein Sachgebiet im Innen- und Außendienst selbständig bearbeiten (z. B. Auswerten von Ergebnislisten, Sekretariat, Lohnbuchhaltung, Busrevisor, Disponent)
- b) Angestellte, die in einem schwierigen und umfangreichen Sachgebiet nach Anweisung weitgehend selbständig arbeiten (z.B. Ermitteln von Ausgleichs- und Erstattungsleistungen des Bundes)
- c) Leiter eines Verkaufsbüros bzw. einer Geschäfts- oder Außenstelle
- d) Kfz-Meister

Gehaltsgruppe IV

- a) Angestellte, die ein schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten (z.B. Linienbearbeitung, Liegenschaften, Finanzbuchhalter, Haftpflichtangelegenheiten)
- b) Leiter eines Verkaufsbüros oder einer Außenstelle mit herausgehobenen Aufgaben
- c) Kfz-Meister mit herausgehobenen Aufgaben

Gehaltsgruppe V

Angestellte, die ein schwieriges und umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten (Tätigkeiten aus Gehaltsgruppe IV Buchst. a)

Gehaltsgruppe VI

Abteilungsleiter und gleichgestellte Angestellte, soweit nicht Einzelgehälter vereinbart sind.

3. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit.

§ 8 Zuschlagspflichtige Arbeit

1. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie an bestimmten Vorfesttagen sind zuschlagspflichtig.

Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, soweit sie angeordnet ist. Die nach § 5 Ziffer 2 vorgenommene Verteilung innerhalb des festgesetzten Zeitraumes führt nicht zu Mehrarbeit.

Mehrarbeitsstunden können ausbezahlt oder sofern betrieblich möglich, durch ganztägige Freizeitgewährung monatlich ausgeglichen werden. Mehrarbeitsstunden, die nicht ausbezahlt bzw. für die keine Freizeit gewährt wurde, können halbjährlich in ein Langzeitkonto übertragen werden. Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer bis zum 25. des Monats Mai bzw. November gestellt werden, um die Mehrarbeitsstunden im Folgemonat ins Langzeitkonto übertragen zu können.

Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit. Eine Änderung von Beginn und Ende dieses Zeitraumes kann aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen betrieblich festgesetzt werden, wobei jedoch die Spanne von 8 Stunden erhalten bleibt.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt am Sonn- und Feiertag um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr. Eine Änderung von Beginn und Ende dieses Zeitraumes kann aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen betrieblich festgesetzt werden, wobei jedoch die Spanne von 24 Stunden erhalten bleibt.

Vorfesttagsarbeit

Als Vorfesttagsarbeit gilt Arbeit am 24.12. (Heiliger Abend) und am 31.12. (Silvester) von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

2. **Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Höhe der Zuschläge

Die Zuschläge je Stunde betragen

-	für Mehrarbeit	25 %
-	für Nachtarbeit	25 %
-	für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	50 %
	für Vorfesttagsarbeit	100 %

des sich aus der Lohn- bzw. Gehaltstabelle ergebenden Stundenlohnes.

§ 9 Arbeitsbefreiung 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 Elternteils
bei Tod von Schwiegermutter oder Schwiegervater | 2 Tage
1 Tag |
| e) | bei eigenem Wohnungswechsel
mit eigenem Hausstand | 2 Tage |
| f) | bei schwerer Erkrankung der zur Hausge-
meinschaft gehörenden Familienmitglieder,
soweit der Arzt die Notwendigkeit der An-
wesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen
Pflege bescheinigt und keine sonstigen Fami-
lienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage
sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalen-
derjahr) | 1 Tag |
| g) | für gewählte Mitglieder der Tarifkommission
bis zu

im Kalenderjahr | 5 Tage |
| h) | bei ärztlicher Behandlung des Arbeitnehmers, die nach ärztlicher Bescheini-
gung während der Arbeitszeit erfolgen muß, für die als erforderlich nachge-
wiesene Abwesenheitszeit | |
| i) | bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen für die tatsächlich be-
nötigte Zeit; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine etwaige öffentlich-rechtliche
Vergütung in Anspruch zu nehmen; in Höhe dieser Vergütung entfällt der An-
spruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber. | |
2. Dem Arbeitnehmer obliegt es, bei seinem zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.

§ 10 Urlaub, Urlaubsgeld

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

Bis einschließlich 31. Dezember 2013 gelten Buchst. a und b in der folgenden Fassung:

Der Jahresurlaub beträgt

- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder 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 wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist
- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| - bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | 31 Werkstage |
| - nach vollendetem 30. Lebensjahr | 35 Werkstage |
| - nach vollendetem 40. Lebensjahr | 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.

Ab 01. Januar 2014 gelten Buchst. a und b in der folgenden Fassung:

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 2013 schon und am 01. Januar 2014 noch besteht, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2013 geltenden Fassung des § 10 Abschnitt 2 Buchst. a und b am 01. Januar 2014 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.

3. **Urlaubsentgelt**

Während des Urlaubs ist

- a) dem 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.

Das Urlaubsentgelt wird ermittelt

- bei Arbeitern mit 5-Tage-Arbeitswoche, indem der Bruttoverdienst der letzten 6 Monate durch 130,
- bei Arbeitern mit 6-Tage-Arbeitswoche, indem der Bruttoverdienst der letzten 6 Monate durch 156

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

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.

Zahlungen und Zuschüsse im Krankheitsfall, Gratifikationen oder ähnliche Zahlungen sowie Kostenersatz aller Art bleiben bei der Errechnung des Bruttoverdienstes außer Ansatz.

4. **Urlaubsgeld**

Der Betrieb gewährt ein Urlaubsgeld. Es wird mit der Bezügeabrechnung für den Monat Juni ausbezahlt. Höhe und Anspruchsvoraussetzungen regelt ein besonderer Tarifvertrag.

Scheidet der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder vertragsbrüchig aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes.

Das Urlaubsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Es gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 11 Weihnachtsgeld

1. Der Betrieb gewährt ein Weihnachtsgeld. Es wird mit der Bezügeabrechnung im Monat November ausgezahlt. Höhe und Anspruchsvoraussetzungen regelt ein besonderer Tarifvertrag.
2. Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist das Weihnachtsgeld in voller Höhe zurückzuzahlen. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden, erhalten die volle Leistung, auch wenn der Austritt vor dem 31.03. des folgenden Jahres stattfindet.
3. Das Weihnachtsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Es gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 12 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

1. Die Fortzahlung des Entgelts des Arbeitnehmers bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Erkrankung sowie einem ärztlich angeordneten, von einem Sozialversicherungsträger bewilligten Heilverfahren richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Für den in diesen Vorschriften genannten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit entsprechende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

Nicht zum Arbeitsentgelt gehören

- 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.
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 abzu-

treten. Insoweit 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.

§ 13 Vermögensbildung

1. Leistungen und Voraussetzungen

Die vermögenswirksamen Leistungen betragen 13,29 EUR / Monat.

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen Arbeitszeit bemißt.

Die vermögenswirksamen Leistungen werden nach Maßgabe der Bestimmungen des "Fünften Vermögensbildungsgesetzes" in der Fassung vom 19.02.1987 erbracht.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Die vermögenswirksamen Leistungen werden für jeden Kalendermonat erbracht, in dem der Arbeitnehmer gesetzlichen oder tariflichen Anspruch auf Arbeitsentgelt, bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt, Lohn- oder Gehaltsfortzahlung hat. Der Arbeitgeberzuschuß gemäß § 14 des Mutterschutzgesetzes gilt für die Dauer der Schutzfrist als Lohnfortzahlung.

Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb endet der Anspruch mit dem letzten vollen Kalendermonat der Beschäftigungszeit.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist ausgeschlossen, soweit der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhält.

Die vermögenswirksame Leistung ist monatlich, spätestens am 15. des folgenden Monats zu erbringen. Die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

Die Leistungen werden auch an den Arbeitnehmer erbracht, der nach § 13 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes wegen der Höhe seines Einkommens von den ge-

setzlichen Begünstigungen ausgeschlossen ist, solange und soweit er die Leistungen des Arbeitgebers nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz anlegt.

Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet. Dies gilt nicht für die Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes im Sinne der Sozialversicherung.

2. **Anlagearten, Verfahren und Unterrichtung**

Der Arbeitnehmer kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen den in § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlage-Institut wählen.

Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn dem Arbeitgeber die gewünschte Anlageart und das Anlage-Institut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die Leistung für den Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar.

§ 13 a

Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV)

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) in Höhe von 20,00 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und
 - a) für den er mindestens 30,00 EUR monatlich
 - oder
 - b) sofern er mindestens 360,00 EUR im Kalenderjahr seines künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandelt.

Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

2. a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a führt das Unternehmen die LbAV am Zahltag des laufenden Monats zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b führt das Unternehmen den Betrag der jahresbezogenen LbAV am Zahltag des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b erfüllt ist, zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

3. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 13 geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.
4. Die Revisionsklausel nach § 18 bAV-TV EVG findet sinngemäß Anwendung.

§ 14

Kostenübernahme Führerscheinverlängerung

Der Arbeitgeber übernimmt gegen Nachweis die für die Verlängerung des für die Ausübung des Berufs notwendigen Führerscheins tatsächlich anfallenden Kosten im Umfang von max. 300,00 Euro. Sind aus medizinischen Gründen für die Verlängerung des Führerscheins besondere Gutachten erforderlich und wird dadurch ein Gesamtbetrag von 300,00 Euro überschritten, erfolgt eine Einzelfallprüfung.

Protokollnotiz:

Die Regelung gilt erstmalig für auslaufende Führerscheine ab dem 01. Januar 2019. Etwaige aufgrund betrieblicher Regelungen bestehende Ansprüche auf die Übernahme von Kosten für die Verlängerung des Führerscheins werden angerechnet.

§ 15

Ausschlußfristen

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

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

§ 16

Abweichungen

Bevor zugunsten einer Gruppe von Arbeitnehmern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden soll, bedarf es der Verständigung zwischen den vertragsschließenden Parteien.

§ 17

Gültigkeit und Dauer

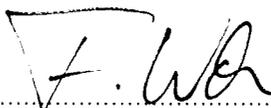
1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den MTV RBB vom 03. Mai 2019.

2. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2023 schriftlich gekündigt werden.

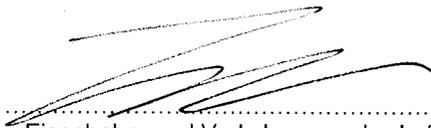
Berlin / Frankfurt am Main, den 17. September 2020

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


.....
Geschäftsführer der Regionallinus Braunschweig
GmbH (RBB)


.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft


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


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