

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der
Regional Bus Stuttgart GmbH RBS
(MTV RBS)

Abgeschlossen zwischen dem

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

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 3 Allgemeine Pflichten
- § 4 Personalakten
- § 5 Arbeitszeit
- § 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
- § 5b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
- § 5c Umsetzung des Wahlrechts
- § 6 Löhne, Gehälter
- § 7 Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung
- § 8 Zeitzuschläge
- § 9 Arbeitsversäumnis mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung
- § 10 Urlaub, Urlaubsentgelt
- § 10a Urlaubsgeld
- § 11 Weihnachtsgeld
- § 12 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- § 13 Vermögensbildung
- § 13a Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV)
- § 13b Sterbegeld
- § 14 Ausschlussfristen
- § 15 Nichtanwendung von Vorschriften dieses Tarifvertrages auf beurlaubte Mitarbeiter/innen der Deutschen Bundesbahn
- § 16 Gültigkeit und Dauer

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) Räumlich:
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) Betrieblich:
Für die Regional Bus Stuttgart GmbH RBS- nachfolgend RBS - genannt.
 - c) Persönlich:
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der RBS (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 Nr. 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 ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Arbeitsvertrag ist dem Arbeitnehmer spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit auszuhändigen.

Der Arbeitsvertrag muss die in § 2 Absätze 1 bis 3 Nachweisgesetz geforderten Angaben enthalten.

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

- für den Arbeiter 3 Monate
- für den Angestellten 6 Monate

In begründeten Ausnahmefällen kann die Probezeit mit Zustimmung des Betriebsrates bei einem Arbeiter bis zu weiteren vier Wochen und bei einem Angestellten bis zu weiteren drei 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 die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(4a) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse 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.

(4b) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn

- a) Arbeitnehmer nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf ihrem bisherigen oder einem anderen, ihnen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können und
- b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (4c) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.
- a) 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.
 - b) 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.
- (4d) 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.
- (4e) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 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.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.

Die Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(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.
- (2) Der Genuss alkoholischer und anderer Mittel, die die erforderliche Reaktion beeinträchtigen können, ist während der Arbeitszeit streng verboten. Ein Arbeitnehmer, der unter Einwirkung von Alkohol oder Mitteln steht, die die erforderliche Reaktion

beeinträchtigen können, darf den Dienst nicht antreten; der Dienst darf ihm auch nicht übergeben werden.

- (3) 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.

- (4) Im Bedarfsfall hat der Arbeitnehmer Überstunden in den zulässigen Grenzen zu leisten.
- (5) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung der RBS der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gilt § 12.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anweisung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (7) Der Arbeitnehmer darf ohne schriftliche Genehmigung der RBS keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben. Die Genehmigung soll erteilt werden, wenn der Nebenbeschäftigung oder dem Betreiben des Gewerbes keine sachlich berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.
- (8) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen sind, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaften, Erwerbsminderung, Entzug/Ablauf oder Einschränkung der Fahrerlaubnis, der RBS unverzüglich anzuzeigen.
- (9) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schäden, Unfälle und besondere Vorkommnisse, die die RBS betreffen, unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (10) Vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer alle anvertrauten betriebseigenen Gegenstände und dienstliche Ausweise ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer zum Schadenersatz herangezogen werden. Dabei ist eine eventuelle Wertminderung der beschädigten Sache entsprechend zu berücksichtigen.

§ 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 oder auf Kosten des Arbeitnehmers 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 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalendermonat zugrunde zu legen.
- (2a) Wird die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit in einem Kalendermonat nicht erreicht, so ist die nicht geleistete Arbeit bis zum Ablauf der sechs folgenden Kalendermonate nachzuholen. Nicht geleistete Arbeitszeit ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten.
- (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. Falls im Fahrdienst in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaften und/oder Arbeitspausen anfallen, kann die Schichtdauer bis 14 Stunden verlängert werden. Eine Überschreitung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit um weniger als 10 Minuten wird nicht vergütet.
- (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.

Soweit nach dem Dienstplan die 1/6-Regelung (§ 1 Absatz 3 Nummer 2 FPersV) zur Anwendung kommt, können abweichend von § 4 Satz 2 ArbZG Ruhepausen in Zeitabschnitte von jeweils 10 Minuten aufgeteilt werden.

Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sind jeweils bis zu 30 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitsunterbrechungen in einer Schicht mehr als 60 Minuten, wären aber nach Satz 1 weniger als 60 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen, sind mindestens 60 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitsunterbrechungen in einer Schicht weniger als 60 Minuten, ist die Gesamtdauer der Arbeitsunterbrechungen auf die Arbeitszeit anzurechnen.

- (7) Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Ende einer Dienstschicht und dem Beginn der nächsten Dienstschicht. Ruhezeiten des Fahrpersonals sollen, soweit es die betrieblichen Erfordernisse zulassen, an dem zugewiesenen Einsatzort anfallen.
- (8) Zur Regelung von Gleitzeit kann von den Bestimmungen dieses Abschnitts und von § 8 Abs. 2 durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

II. Sonderregelungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge

- (1) Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Geteilte Schichten sind in der Zeit von 4.00 Uhr bis 23.00 Uhr zulässig. Die Gesamtdauer einer geteilten Schicht darf jedoch 16 Stunden nicht übersteigen; die geteilte Schicht soll eine zusammenhängende Pause von mindestens fünf Stunden einschließen.
- (3) Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Zur Erzielung zweckmäßiger Arbeitszeitregelungen können die Ruhezeiten höchstens dreimal in der Woche auf 9 Stunden gekürzt werden.
- (4) Außerhalb des Einsatzortes ist eine Ruhezeit von mindestens 5 Stunden zu gewähren. Auch hier darf die Gesamtdauer einer geteilten Schicht – wie bei Abs. 2 – sechzehn Stunden nicht überschreiten.

Auf eine Ruhezeit außerhalb des Einsatzortes soll eine Ruhezeit am Einsatzort folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.

Innerhalb eines Monats ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 2 mal 36 Stunden und von mindestens 2 mal 45 Stunden am Einsatzort zu gewähren.

Die Festlegung der zusammenhängenden Ruhezeit ist so vorzunehmen, dass sie mindestens zweimal im Kalendermonat auf einen Samstag/Sonntag bzw. Sonntag/Montag fällt.

In begründeten Ausnahmefällen kann von der Wochenendruhezeit abgewichen werden. Sie ist dann zusammenhängend auf andere Wochentage zu verlegen.

- (5) Nach höchstens sechs Tageslenkzeiten muss der Fahrer eine wöchentliche Ruhezeit im Sinne von Artikel 4 Buchstabe h) der VO (EG) Nr. 561/2006 einlegen.

III. Sonderregelungen für den Linienverkehr mit mehr als 50 km Linienlänge, für den Gelegenheitsverkehr und für Verkehre, die dem AETR unterliegen

Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten richten sich nach der Verordnung (EG) Nr. 561/2006. Auf Verkehre, die dem Anwendungsbereich des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) vom 31. Juli 1985 unterliegen, findet das AETR in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

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

§ 5a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 1,0 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, 1,0 Stunden oder 1,5 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 1,0 Stunden oder 2,0 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

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

§ 5b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 alternativ zu § 5a 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 sechs Tage“ (Anlage 1a bzw. 2a zum TV Löhne und Gehälter RBS). Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll das geringer ist, als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Jahresentgelt 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 RBS).
- (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, sechs Tage oder neun Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) festgelegte Entgelt nach der Lohn- bzw. Gehaltstabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage, sechs Tage oder neun Tage“ (Anlage 1a bzw. 2a zum TV Löhne und Gehälter RBS). 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 RBS).

- (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 sechs Tage oder zwölf 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 sechs Tage oder zwölf Tage“ (Anlage 1a bzw. 2a zum TV Löhne und Gehälter RBS). 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 RBS).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 5c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 5a oder § 5b besteht jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
Abweichend hiervon gilt für die Ausübung des Wahlrechts im Jahr 2021 der 15. Juli 2021. Die Entscheidung für die Arbeitszeitverkürzung (1 Stunde) oder den zusätzlichen Erholungsurlaub (6 Tage), die der Arbeitnehmer einmalig zum 15. Juli 2021 trifft, wird im Rahmen der Erweiterung des Wahlrechts hälftig in zwei Stufen zum 01.01.2022 (mit 0,5 Stunden oder 3 Tagen Urlaub) und zum 01.01.2023 (mit 0,5 Stunden oder 3 Tagen Urlaub) umgesetzt.
- (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 bis 31. Dezember 2022 gilt zusätzlich Abs. 4 wie folgt:

- (4) Die Wahlrechte nach § 5a und § 5b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Abs. 1, Satz 4 für eine Arbeitszeitreduktion nach § 5a um 0,5 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 5b von 6 Tagen bzw. eine Arbeitszeitreduktion von 1,0 Stunden und 3 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden kann.

Ab 01. Januar 2023 gilt Abs. 4 wie folgt:

- (4) Die Wahlrechte nach § 5a und § 5b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitreduktion nach § 5a um 1,0 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 5b von 6 Tagen entscheiden kann, Die Entscheidung hierzu trifft er mit der Ausübung des Wahlrechts zum 15. Juli 2021.

§ 6 Löhne, Gehälter

- (1) Die Löhne und Gehälter ergeben sich aus dem Tarifvertrag über Löhne und Gehälter bei der RBS.
- (2) Zur Ermittlung des Stundenlohnes ist der Monatstabellenlohn bzw. das Monatstabellengehalt durch 171,75 zu teilen.
- (3) Die Zahlung der Löhne und Gehälter erfolgt bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes Girokonto des Arbeitnehmers. 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 (Monatslohn bzw.-gehalt) erfolgt monatlich in der Weise, dass das Entgelt am letzten Arbeitstag im Folgemonat auf dem Konto der Arbeitnehmer verfügbar ist.

- (4) Der Arbeitnehmer erhält für jeden Abrechnungszeitraum eine Abrechnung über das zu zahlende Arbeitsentgelt.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Abrechnung zu überprüfen und etwaige Beanstandungen unverzüglich geltend zu machen.
- (6) Lohn und Gehalt sind nur für geleistete Arbeit zu zahlen, es sei denn, dass dieser Tarifvertrag etwas anderes vorsieht.
- (7) Arbeitnehmer mit einer geringeren als der tarifvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit erhalten den Teil der monatlichen Bezüge, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (8) Im Gelegenheitsverkehr kann durch Vereinbarung zwischen der RBS und dem Arbeitnehmer von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages und den Bestimmungen der jeweiligen Lohn- und Gehaltstarifvereinbarung hinsichtlich der Vergütung auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Betriebsrat ist über die mit dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen zu unterrichten.
- (9) Für die Rückforderung überzahlter Löhne und Gehälter gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung.

Protokollnotiz:

Wird auf Grundlage vergabe-/tariffreuegesetzlicher 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 Fahrerlaubnis der Klasse D 1 und Fahrgastbeförderungsschein

Lohngruppe IV

Omnibusfahrer mit Fahrerlaubnis der Klasse D und Fahrgastbeförderungsschein

Lohngruppe V

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

Lohngruppe VI

Spezialfacharbeiter aus Lohngruppe V, Vorarbeiter für Facharbeitergruppen

(2) Die Angestellten sind in eine der folgenden Gehaltsgruppen einzugruppieren:

Gehaltsgruppe A

Angestellte, die einfache Arbeiten erledigen

Gehaltsgruppe B

Angestellte, die einfache, sich wiederholende Tätigkeiten selbständig erledigen
z. B. Fahrgeldabrechnung
Datenerfassung
Betreuung Fahrscheindrucker

Gehaltsgruppe C

Angestellte, die ein Sachgebiet selbständig bearbeiten

z. B. Verkehrs-/Kundenservice
Abo-Verwaltung

Gehaltsgruppe D

Angestellte, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten

z. B. Betriebssachbearbeitung
Linienbearbeitung beim RC

Prüfer
Kreditorenbuchhaltung

Gehaltsgruppe E

Angestellte, die ein schwieriges und umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten

- z. B. Fahrmeister, Dienstplanbearbeitung
- Betriebssachbearbeitung
- Linienbearbeitung beim RC mit Verkehrsplanung
- Einkaufssachbearbeitung
- Debitorenbuchhaltung

Gehaltsgruppe F

Angestellte, die einen besonders anspruchsvollen und weit gefächerten Fachbereich selbständig bearbeiten oder die einen besonders anspruchsvollen Fachbereich und zusätzliche Aufgaben aus angrenzenden, verwandten Gebieten selbständig bearbeiten

Gehaltsgruppe G

Angestellte, die eine besonders anspruchsvolle und vielseitige Aufgabe aus unterschiedlichen Fachbereichen, die jeweils umfassende Fachkenntnisse voraussetzen, selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit durch besondere Leitungsverantwortung gekennzeichnet wird.

Gehaltsgruppe H

Angestellte, die eine besonders anspruchsvolle und vielseitige Aufgabe aus unterschiedlichen Fachbereichen, die jeweils umfassende Fachkenntnisse sowie vertiefte Kenntnisse der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen erfordern, selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch ein erhöhtes Maß an Leitungsverantwortung auszeichnet.

Gehaltsgruppe I

Angestellte, deren Tätigkeit sich gegenüber der Gehaltsgruppe H durch Komplexität, Schwierigkeit und besondere Größe des Verantwortungsbereiches hervorhebt

- (3) Wird ein Angestellter zur Erprobung in einer höher zu bewertenden Tätigkeit beschäftigt, so bleibt seine Eingruppierung unverändert. Der Angestellte erhält jedoch eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Monatsentgelt seiner Vergütungsgruppe, in die er einzugruppieren wäre, wenn er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft verrichten würde. Die vorübergehende Erprobung darf einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.
- (4) Die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe G, H oder I setzt wegen der mit diesen Funktionen verbundenen Leitungsverantwortung eine zweijährige einschlägige Leitungserfahrung voraus. Gleichwertige Leitungserfahrung, die in vergleichbaren Unternehmen erworben wurde, kann angerechnet werden.

Wird eine Funktion, die den Gehaltsgruppen G, H oder I zugeordnet ist, einem Angestellten übertragen, der noch nicht über die notwendige zweijährige einschlägige Leitungserfahrung verfügt, so vermindert sich die Monatstabellenvergütung für höchstens 2 Jahre um 102,26 €.

§ 8 Zeitzuschläge

- (1) Für Überzeit, Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist ein Zeitzuschlag zu zahlen.
- (2) Überzeitarbeit ist die Arbeit, die auf Anordnung über die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus geleistet wird. Die gemäß § 5 Absatz 2 vorgenommene Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit innerhalb eines Kalendermonats führt nicht zu Überzeitarbeit. Gemäß § 5 Absatz 2a nachgeleistete Arbeitszeit führt nicht zu Überzeitarbeit.
Überzeitarbeit kann ausbezahlt oder sofern betrieblich möglich, durch ganztägige Freizeitgewährung monatlich ausgeglichen werden. Überzeitarbeit, die nicht ausbezahlt bzw. für die keine Freizeit gewährt wurde, kann monatlich in ein Langzeitkonto übertragen werden.
Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer bis zum 25. des laufenden Monats gestellt werden, um die Überzeitstunden im Folgemonat ins Langzeitkonto übertragen zu können.
- (2a) Für jeden Arbeitnehmer wird fortlaufend ein Arbeitszeitkonto geführt. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Ab dem 01. Juli 2019 ist der Nachtarbeitszeitraum zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr. Eine Änderung von Beginn und Ende dieses Zeitraums kann aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden; der Zeitraum von sieben Stunden (ab dem 01. Juli 2019 acht Stunden) muss jedoch dabei erhalten bleiben.
- (4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Eine Änderung von Beginn und Ende dieses Zeitraums kann aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden; der Zeitraum von 24 Stunden muss jedoch dabei erhalten bleiben.
- (5) Die Zuschläge für Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit betragen je Stunden
 - für Überzeitarbeit 25 v. H.,
 - für Nachtarbeit 20 v. H.,
 - für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 30 v. H.der sich aus der Lohn- bzw. Gehaltstabelle ergebenden Stundenvergütung.
- (6) Für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr wird ein Zuschlag in Höhe von 50 v. H. gezahlt. Die Berechnung des Zuschlages richtet sich nach Abs. 5.

§ 9 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, wird gegen entsprechenden Nachweis unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt.
 - 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 | 2 Tage, |
| e) | bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag, |
| f) | bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind | 1 Tag
höchstens jedoch 3 Tage im Kalenderjahr |
| g) | Teilnahme von gewählten Mitgliedern der Tarifkommission oder Beschlussgremien der Gewerkschaften an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden. | Erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeit, |
| h) | bei Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen für die tatsächlich benötigte Zeit | |

In den Fällen der Buchst. a bis d ist die eingetragene Lebenspartnerschaft der Ehe gleichgestellt.

Im Falle zu Buchst. i ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen. In Höhe dieser Vergütung entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber der RBS.

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

§ 10 Urlaub, Urlaubsentgelt

I. Urlaubsanspruch

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
- (4) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt für jedes Kalenderjahr am 31. Dezember. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder eine Erkrankung des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. Urlaub, der nicht rechtzeitig beantragt wird, verfällt.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 oder mehr werden auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile von weniger als 0,5 Urlaubstagen werden abgerundet.
- (6) Erfolgt eine Kündigung aus wichtigem Grund aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, 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

Bis einschließlich 31. Dezember 2013 gelten Abs. 1 Buchst. a und b in der folgenden Fassung:

- (1) Der Jahresurlaub beträgt
- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche auf fünf Tage verteilt ist,
- | | | |
|-----------------------|----------------|-----------------|
| - bis zum vollendeten | 30. Lebensjahr | 25 Arbeitstage, |
| - nach vollendetem | 30. Lebensjahr | 28 Arbeitstage, |
| - nach vollendetem | 40. Lebensjahr | 30 Arbeitstage, |
- b) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche auf sechs Tage verteilt ist,
- | | | |
|-----------------------|----------------|-----------------|
| - bis zum vollendeten | 30. Lebensjahr | 30 Arbeitstage, |
| - nach vollendetem | 30. Lebensjahr | 34 Arbeitstage, |
| - nach vollendetem | 40. Lebensjahr | 36 Arbeitstage, |

Ab 01. Januar 2014 gelten Abs. 1 Buchst. a und b in der folgenden Fassung:

- (1) Der Erholungsurlaub beträgt
- a) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist 25 Arbeitstage im Jahr.
- Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
- | | |
|--------------------|-----------------|
| -von 5 Jahren auf | 28 Arbeitstage, |
| -von 10 Jahren auf | 30 Arbeitstage. |
- b) für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 6 Tage verteilt ist 30 Werkstage im Jahr.
- Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit
- | | |
|--------------------|---------------|
| -von 5 Jahren auf | 34 Werkstage, |
| -von 10 Jahren auf | 36 Werkstage. |

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 II. Abs. 1, 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.

- (2) Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.
- (3) Der Arbeitnehmer, der im Urlaubsjahr mehr als 182 Kalendertage arbeitsunfähig krank war oder aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, mehr als 182 Kalendertage nicht gearbeitet hat, erhält nur den gesetzlichen Mindesturlaub.

III. Urlaubsentgelt

- (1) Während des Urlaubs ist
 - a) den Angestellten das monatliche Bruttogehalt weiterzuzahlen,
 - b) dem Arbeiter je Urlaubstag für die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (5-Tage-Woche: 7,9 Std., 6-Tage-Woche: 6,58 Std.) der Durchschnittsverdienst der letzten sechs abgerechneten Monate vor dem Beginn des Urlaubs weiterzuzahlen. Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate, ist ein entsprechend kürzerer Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen.
- (2) Der Durchschnittsverdienst (je Stunde) bei Arbeitern wird ermittelt,
 - a) bei Arbeitern, die in der Fünf-Tage-Woche tätig sind, indem das Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Monate vor dem Beginn des Urlaubs zunächst durch 130 und sodann durch 7,9,
 - b) bei Arbeitern, die in der Sechs-Tage-Woche tätig sind, indem das Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Monate vor dem Beginn des Urlaubs zunächst durch 156 und sodann durch 6,58 geteilt wird.

Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Divisor entsprechend zu kürzen.
- (3) War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum ohne Fortzahlung der Bezüge beurlaubt, so verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, für die kein Lohnanspruch bestanden hat.
- (4) Zusätzlich für Überstunden gezahlter Arbeitsverdienst, einmalige Zahlungen, z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder, Ersatz für Aufwendungen, z. B. Tage- und Übernachtungsgelder sowie sonstige Zahlungen, die Aufwand abdecken sollen, der während der Zeit des Urlaubs nicht entsteht, bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes nach Abs. 1 a) und Abs. 2 außer Ansatz.

§ 10a Urlaubsgeld

- (1) Die RBS gewährt Arbeitnehmern in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn sie
 - a) am 30. Juni seit dem 01. Januar desselben Jahres ununterbrochen in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur RBS stehen und
 - b) mindestens für einen Teil des Monats Juni Anspruch auf Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt) oder Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeldzuschuss (§ 12 Abs. 1 bis 3) haben. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen des Ablaufs der Bezugsfristen für die Entgeltfortzahlung bzw. den Krankengeldzuschuss nicht, genügt es wenn ein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 127,82 €, nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Jahr 25 v.H. des tariflichen Monatstabellenlohnes bzw. des tariflichen Monatsgrundgehalts. Maßgeblicher Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist der 30. Juni.

- (3) Der im Juni nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von den im Absatz 2 genannten Beträgen den Anteil, der dem Maß der mit ihm für den Monat Juni vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (4) Das Urlaubsgeld vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keine Bezüge (Lohn, Gehalt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss) erhalten hat, um ein Zwölftel; maßgeblich ist der Zeitraum vom 01. Juni des Vorjahres bis zum 31. Mai.
- (5) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juni ausgezahlt.
- (6) Das Urlaubsgeld bleibt bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz. Es gilt als einmalige Leistung im Sinne sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu § 10a Abs. 1 Buchst. a) und Abs. 2 Satz 2

Das Arbeitsverhältnis gilt auch dann als am 01. Januar eines Jahres (Abs. 1 Buchst. a)) bzw. als am 01. Juli eines Jahres (Abs. 2 Satz 2) begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am ersten Werktag nach dem 01. Januar bzw. am ersten Werktag nach dem 01. Juli – sofern dies ein Samstag ist, an dem ersten darauffolgenden Werktag – begründet worden ist.

§ 11 Weihnachtsgeld

- (1) Die RBS gewährt Arbeitnehmern in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld, wenn sie
 - a) am 31. Oktober seit dem 01. Mai desselben Jahres ununterbrochen in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur RBS stehen und
 - b) mindestens für einen Teil des Monats Oktober Anspruch auf Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt) oder Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeldzuschuss (§ 12 Abs. 1 bis 3) haben. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen des Ablaufs der Bezugsfristen für die Entgeltfortzahlung bzw. den Krankengeldzuschuss nicht, genügt es wenn ein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss für mindestens drei volle Kalendermonate in der Zeit zwischen dem 01. Mai und dem 31. Oktober bestanden hat.
- (2) Das Weihnachtsgeld beträgt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 383,47 €, nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Jahr 95 % des tariflichen Monatstabellenlohnes bzw. des tariflichen Monatsgrundgehalts.

Maßgeblicher Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist der 31. Oktober.

- (3) Der im Oktober nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von den im Absatz 2 genannten Beträgen den Anteil, der dem Maß der mit ihm für den Monat Oktober vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (4) Das Weihnachtsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Oktober ausgezahlt.
- (5) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist das Weihnachtsgeld in voller Höhe zurückzuzahlen. Satz 1 findet keine Anwendung, wenn

der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, um ein vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen.

- (6) Das Weihnachtsgeld bleibt bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Es gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu § 11 Abs. 1 Buchst. a) und Abs. 2 Satz 2

Das Arbeitsverhältnis gilt auch dann als am 01. Mai eines Jahres (Abs. 1 Buchst. a)) bzw. als am 01. November eines Jahres (Abs. 2 Satz 2) begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am ersten Werktag nach dem 01. Mai bzw. am ersten Werktag nach dem 01. November – sofern dies ein Samstag ist, an dem ersten darauf folgenden Werktag – begründet worden ist.

§ 12

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Bei einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit werden nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Lohn und Gehalt nach den gesetzlichen Bestimmungen weitergezahlt, soweit sich nicht aus Abs. 2 etwas anderes ergibt.
- (2) Für den in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Zeitraum ist dem Arbeitnehmer für jeden Tag, an dem er infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, das ihm für die durchschnittliche tägliche tarifliche Arbeitszeit (5-Tage-Woche: 7,9 Std., 6-Tage-Woche: 6,58 Std.) zustehende Arbeitsentgelt auf der Basis des Durchschnittsverdienstes der letzten sechs abgerechneten Monate vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen. Der Durchschnittsverdienst (je Stunde) wird ermittelt:
- a) bei Arbeitern, die in der Fünf-Tage-Woche tätig sind, indem das Brutto-Arbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Monate vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit zunächst durch 130 und sodann durch 7,9;
- b) bei Arbeitern, die in der Sechs-Tage-Woche tätig sind, indem das Brutto-Arbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Monate vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit zunächst durch 156 und sodann durch 6,58

geteilt wird. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Divisor entsprechend zu kürzen.

War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum ohne Fortzahlung der Bezüge beurlaubt, so verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, für die kein Lohnanspruch bestanden hat.

Zusätzlich für Überstunden, gezahlter Arbeitsdienst, einmalige Zahlungen, z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder, Ersatz für Aufwendungen, z. B. Tage- und Übernachtungsgelder sowie sonstige Zahlungen, die Aufwand abdecken sollen, der während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entsteht, bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Ansatz.

- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, den der Arbeitnehmer nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz verursacht hat, erhält der Arbeitnehmer vom Beginn

der siebten Woche an einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen der Versicherungsträger und dem Nettoarbeitsentgelt nach den Absätzen 1 und 2. Der Krankengeldzuschuss wird bis zur Dauer von acht Wochen gewährt, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (4) Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters durch Dritte verursacht, so richtet sich der Übergang der Schadensersatzansprüche auf die RBS nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Ist die Arbeitsunfähigkeit eines Angestellten durch Dritte verursacht, so ist der Angestellte verpflichtet, die ihm gegenüber dem Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts an die RBS abzutreten. Der Angestellte darf insoweit über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen. Bei der Geltendmachung der Schadensersatzansprüche hat der Arbeitnehmer die RBS nach besten Kräften zu unterstützen; er hat insbesondere Auskunft zu erteilen und Unterlagen zugänglich zu machen.

- (5) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so richten sich seine Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 Absatz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 13 Vermögensbildung

I Leistungen und Voraussetzungen

- (1) Zur Förderung der Vermögensbildung erhält der Arbeitnehmer auf schriftlichen Antrag eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.
- (2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt 19,94 € monatlich.
- (3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, deren Höhe sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zur regelmäßigen Arbeitszeit bemisst.
- (4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung besteht vom Ersten des 2. Kalendermonats nach dem Monat an, in dem der Arbeitnehmer die für die vermögenswirksame Leistung erforderlichen Angaben der RBS mitteilt, jedoch nicht vor Ablauf der Probezeit.

- (5) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat, für den dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Arbeitsentgelt, gezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt, Lohn- oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes zusteht.
- (6) Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis endet der Anspruch mit dem letzten Kalendermonat der Beschäftigung.
- (7) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung besteht nicht für den Kalendermonat, für den dem Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung erbracht wird.
- (8) Die vermögenswirksame Leistung ist monatlich, spätestens am 15. des folgenden Monats zu leisten. Die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Lohn- oder Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.
- (9) Die vermögenswirksame Leistung wird auch an die Arbeitnehmer gezahlt, deren Einkommen die Einkommensgrenze nach § 13 Abs. 1 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes übersteigt, solange und soweit sie die Leistungen der RBS nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz anlegen.
- (10) Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet.

II. Anlagearten, Verfahren und Unterrichtung

- (1) Der Arbeitnehmer kann hinsichtlich der Anlagearten zwischen den in § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Anlageformen frei wählen. Der Arbeitnehmer kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Art der vermögenswirksamen Anlage und ein Unternehmen oder Institut wählen, bei dem die Anlage erfolgen soll.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens zwei Monate vor Anspruchsbeginn der RBS die gewünschte Anlageart und das Unternehmen oder Institut mitzuteilen, bei dem die Anlage erfolgen soll. Der Arbeitnehmer hat dieser Mitteilung die erforderlichen Unterlagen beizufügen.
- (3) Unterrichtet der Arbeitnehmer die RBS nicht fristgerecht, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die Leistung für den zweiten Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.
- (4) Ein Wahlrecht zwischen der vermögenswirksamen Leistung und einer Barauszahlung an den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

§ 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 100,00 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und

a) für den er mindestens 70,00 EUR monatlich

oder

b) sofern er mindestens 840,00 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) Der § 4a KEUTV findet keine Anwendung.
- (5) Die Revisionsklausel nach § 18 bAV-TV EVG findet sinngemäß Anwendung.

§ 13b Sterbegeld

- (1) Beim Tode des Arbeitnehmers, der durch einen Arbeitsunfall (§ 8 SGB VII) verursacht wird, erhalten
 - a) der überlebende Ehegatte/in häuslicher Gemeinschaft lebende nicht eheliche Lebensgefährte,
 - b) die leiblichen Kinder,
 - c) die an Kindesstatt angenommenen Kinderein Sterbegeld in Höhe von 1.022,58 €.
- (2) Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen nach Absatz 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche der übrigen.

§ 14 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Wird ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht, kann sich die RBS bei weiteren Ansprüchen aus demselben Sachverhalt nicht darauf berufen, dass die Ausschlussfrist abgelaufen sei.

§ 15
**Nichtanwendung von Vorschriften dieses Tarifvertrages auf
beurlaubte Mitarbeiter/innen des Bundeseisenbahnvermögens**

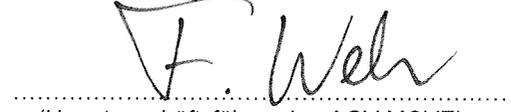
§ 2 Abs. 1 bis 4, §§ 6 bis 8, § 10a und §§ 11 und 12 dieses Tarifvertrages finden auf die Mitarbeiter/innen des BEV, die für ihre Tätigkeit bei der RBS beurlaubt sind, keine Anwendung.

§ 16
Gültigkeit und Dauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag RBS vom 27. Mai 2019. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens 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 Regional Bus Stuttgart GmbH
RBS
Manfred Hovenjürgen Nils Stegemann

.....
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft


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


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