

# **Manteltarifvertrag**

**für die Arbeitnehmer der**

**DB ZugBus Regionalverkehr Alb-  
Bodensee GmbH (RAB)  
Geschäftsfeld Bus**

**(MTV RAB-Bus)**

## **Inhaltsverzeichnis:**

### **Abschnitt I: Allgemeines**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Weitere Tarifverträge
- § 3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 4 Betriebszugehörigkeit
- § 5 Allgemeine Pflichten
- § 6 Tauglichkeitsuntersuchung
- § 7 Arbeitsfähigkeit
- § 8 Haftung des Arbeitnehmers
- § 9 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
- § 10 Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- § 11 Personalakten

### **Abschnitt II: Arbeitszeit**

- § 12 I. Arbeitszeitbestimmungen für das „Geschäftsfeld Bus“
  - II. Ergänzende und abweichende Arbeitszeitbestimmungen für den Linienverkehr bis zu 50 km Linienlänge
  - III. Ergänzende und abweichende Arbeitszeitbestimmungen für den Linienverkehr mit mehr als 50 km Linienlänge und im Gelegenheitsverkehr
  - IV. Ergänzende und abweichende Arbeitszeitbestimmungen für den Ausflugs- und Mietwagenverkehr
- § 12a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
- § 12b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
- § 12c Umsetzung des Wahlrechts
- § 13 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 14 Einmalige Entgeltzulage
- § 15 Entgeltgruppeneinteilung

- § 16 Arbeitszeitbezogene Zulagen
- § 17 Aufwandsentschädigung für Omnibusfahrer
- § 18 Reisekosten
- § 19 Beurlaubte Beamte
- § 20 Unternehmensbekleidung
- § 21 Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld
- § 22 Weihnachtsgeld
- § 23 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 24 Vermögensbildung
- § 24a Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV)
- § 25 Rufbereitschaft

**Abschnitt III: Besondere Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmer  
im Geschäftsfeld Bus und Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung**

- § 26 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 27 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung
- § 28 Urlaub

**Abschnitt IV: Schlussbestimmungen**

- § 29 Ausschlussfristen
- § 30 Abweichungen
- § 31 Gültigkeit und Dauer

**Anhang I** Regelungen für Auszubildende

**Anhang II** Regelungen für Dual Studierende

## **Abschnitt I Allgemeines**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) **Räumlich:**  
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
  - b) **Betrieblich:**  
Für die DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB).
  - c) **Persönlich:**  
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Geschäftsfeldes Bus und Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung der RAB (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, deren
    - aa) Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe übersteigen
    - und
    - bb) jahresbezogenes Gesamteinkommen das 13-fache des höchsten tarifvertraglichen Entgelts um mindestens 15 % übersteigt,
  - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
  - c) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten, unbeschadet tariflicher Verweisungsregelungen,
  - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.
- (3) Der Anhang I zu diesem Tarifvertrag gilt für Auszubildende der RAB GmbH, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Busunternehmen der DB Regio AG (NachwuchskräfteTV Bus EVG)“ fallen.
- (4) Der Anhang II zu diesem Tarifvertrag gilt für Dual Studierende der RAB GmbH, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Busunternehmen der DB Regio AG (NachwuchskräfteTV Bus EVG)“ fallen.

## § 2 Weitere Tarifverträge

Ergänzend zu diesem Tarifvertrag werden folgende Tarifverträge vereinbart:

- Tarifvertrag über Entgelt
- Tarifvertrag über die Gewährung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Tarifvertrag über betriebliche Altersversorgung

## § 3 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 Arbeitsort, Art der Tätigkeit, Volumen der Arbeitszeit und die tarifliche Entgeltgruppe 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 Entgeltgruppen A 1 bis F 2. 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.

### (3) Befristete Arbeitsverhältnisse

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

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 gesetzlichen Fristen erfolgen, wenn das Beschäftigungsverhältnis arbeitsvertraglich mindestens für die Dauer eines Jahres bestehen soll.

### (4) Ende des Arbeitsverhältnisses

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 die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht,
- e) 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 die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich, erfolgt die schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers erst, wenn dem Arbeitgeber der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes vorliegt.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gewährt wird.

Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis 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 das Arbeitsverhältnis endet.

Erhält der Arbeitnehmer eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.

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 Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszudehnen.

#### **§ 4 Betriebszugehörigkeit**

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit zur RAB ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger der RAB in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Rechtsvorgänger begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

#### **§ 5 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. Näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

- (3) Im Bedarfsfalle hat der Arbeitnehmer Überstunden im Rahmen der zulässigen Schutzzgrenzen 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 gemäß § 21.
- (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) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.

Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

- (7) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, teilweiser oder voller Erwerbsminderung, Entzug/Ablauf oder Einschränkung der Fahrerlaubnis, Meldeanschrift, Familienstand, 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) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- (10) 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 Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.

## **§ 6**

### **Tauglichkeitsuntersuchung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

## **§ 7**

### **Arbeitsfähigkeit**

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

## **§ 8**

### **Haftung des Arbeitnehmers**

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

**Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Höhe der Ersatzforderungen bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über der Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen.*

**§ 9**

**Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter**

Soweit der Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird sich der Arbeitgeber um geeignete Schutzvorkehrungen bemühen.

**§ 10**

**Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet. Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben. § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB bleibt unberührt.

**§ 11**

**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.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach zwei Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 12 Arbeitszeitbestimmungen für das „Geschäftsfeld Bus“**

#### **I. Allgemeines:**

- (1) Für den Arbeitnehmer, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen wöchentlich im Durchschnitt 39,0 Stunden.
- (2) Eine von Abs. 1 abweichende regelmäßige Arbeitszeit kann auf Basis beidseitiger Freiwilligkeit in einem Rahmen von 36 bis 40 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt vereinbart werden. Teilzeitarbeit ist eine individuell vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt.
- (3) Die Arbeitszeit kann auf die Wochentage Montag bis Sonntag – auch ungleichmäßig – verteilt und nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen. Im Durchschnitt sollen nicht mehr als 5 Tage mit Arbeit belegt werden.  
Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalendermonat zugrunde zu legen.
- (4) Wird die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit in einem Kalendermonat nicht erreicht, so ist die nicht geleistete Arbeit bis zur Höhe von 50 Stunden nachzuholen. Nicht geleistete Arbeitszeit ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten.
- (5) Die tägliche Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) des Arbeitnehmers darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten. Sie darf ohne Ausgleich nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 Buchst. a bzw. Ziff. 4 Buchst. a ArbZG) fällt.
- (6) An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten für den betroffenen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).
- (7) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Können aus betrieblichen Gründen keine zusammenhängenden Ruhepausen (§ 4 ArbZG) gewährt werden, dürfen gem. § 7 Abs. 1 ArbZG Kurzpausen von mindestens 5 Minuten Dauer gewährt werden. Pro Schicht muss eine Ruhepause mindestens 15 Minuten andauern. Bei einer geteilten Schicht ist eine Ruhepause von 15 Minuten ausreichend.
- (8) Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal, in betrieblichen Ausnahmefällen dreimal hintereinander auf 9 Stunden zu verkürzen.
- (9) Durch Einsätze während der Rufbereitschaft darf die tägliche Ruhezeit nach § 7 Abs. 1 Ziff. 1 ArbZG unterbrochen werden. Bei Unterbrechung der Ruhezeit durch Rufbereitschaftseinsätze muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 7 Stunden ge-

währleistet sein. Die Unterbrechung der Ruhezeit darf dann im Einzelnen eine Dauer von 2 Stunden nicht überschreiten.

- (10) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. An-, Auskleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit.
- (11) Für das Fahrpersonal erfolgt die Arbeitszeiteinteilung in Schichten. Die Zeit zwischen Schichtbeginn und Schichtende ist auf die tarifvertragliche Arbeitszeit anzurechnen, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist.
- (12) Die Schichtdauer soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 14 Stunden nur verlängert werden, wenn in die Schichtzeit in erheblichem Umfang Zeiten nach Abs. 13 fallen. Satz 2 gilt befristet bis 31. März 2017.

Ab dem 01. April 2017 gilt Abs. 12 in der folgenden Fassung:

„Die Schichtdauer soll grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 14 Stunden verlängert werden, wenn der Anteil der unbezahlten Pausen zusammen ab 12 Stunden Schichtdauer maximal 2,5 Stunden beträgt.“

- (13) Geteilte Schichten sind zulässig. Die Zeit zwischen zwei Teilschichten gilt als Freizeit, sofern die Unterbrechung am Einsatzort liegt und mehr als zwei Stunden dauert und der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Mehr als zwei solcher Unterbrechungen pro Tag dürfen nur auf Basis einer Betriebsvereinbarung geplant werden.
- (14) Auf eine Ruhezeit außerhalb des Einsatzortes soll eine Ruhezeit am Einsatzort folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.
- (15) Gesetzlich vorgeschriebene Lenkzeitunterbrechungen, Ruhe- und Kurzpausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.
  - a) Die Lenkzeiten, Lenkzeitenunterbrechungen, Pausen und Ruhezeiten im Linienverkehr bis 50 km nach §§ 42,43 PBefG sowie im Verkehr nach der Freistellungsverordnung ergeben sich aus § 1 der Fahrpersonalverordnung vom 27. Juni 2005.
  - b) Die als Arbeitszeit anzurechnenden Dienstelemente für das Auf- und Abrüsten der Omnibusse sowie für das Tanken werden pauschaliert. Weiteres regeln die Betriebsparteien.“

## **II. Ergänzende und abweichende Arbeitszeitbestimmungen für den Linienbusverkehr bis zu 50 km Linienlänge**

- (1) a) Die Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den Bestimmungen der Fahrpersonalverordnung und den nachfolgenden tarifvertraglichen Regelungen.
- b) Gem. § 1 Abs. 3 Nr. 2 der FPersV können Arbeitsunterbrechungen von mind. 8 Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschicht Arbeitsunterbrechungen enthalten sind, deren Gesamtdauer mind. 1/6 der vorgesehenen Lenkzeit entsprechen.
- (2) Am Einsatzort ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Zur Erzielung zweckmäßiger Arbeitszeitregelungen können auch kürzere Ruhezeiten, mindestens jedoch 9 Stunden, festgesetzt werden, höchstens jedoch dreimal in der Woche.
- (3) 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, wenn jede Verkürzung durch eine zusammenhängende Ruhezeit ausgeglichen wird. Diese ist vor Ende der auf die betroffene Woche folgenden dritten Woche zu nehmen.
- 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) 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. Ergänzende und abweichende Arbeitszeitbestimmungen für den Linienbusverkehr mit mehr als 50 km Linienlänge und im Gelegenheitsverkehr**

Es finden die VO (EWG) Nr. 3820/85 sowie das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) Anwendung.

## **IV. Ergänzende und abweichende Arbeitszeitbestimmungen für den Ausflugs- und Mietwagenverkehr**

Für den Arbeitnehmer, der im Ausflugs- und Mietwagenverkehr tätig ist, gelten die betrieblichen Regelungen.

Bis 31. Dezember 2021 gilt § 12a wie folgt:

**§ 12a**  
**Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung**

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2020 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll um 1,0 Stunden pro Woche unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Ab 01. Januar 2022 gilt § 12a wie folgt:

**§ 12a**  
**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 § 12a wie folgt:

**§ 12a**  
**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 § 12b wie folgt:

**§ 12b**  
**Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2020 alternativ zu § 12a 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 Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub sechs Tage“ (Anlage 2a zum ETV RAB-Bus. 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. § 12 Abschn. I Abs. 1 i. V. m. § 13 Abs. 5 MTV RAB-Bus).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2022 gilt § 12b wie folgt:

### **§ 12b**

#### **Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2022 alternativ zu § 12a 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 Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub drei Tage, sechs Tage oder neun Tage“ (Anlage 2a zum ETV RAB-Bus. 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. § 12 Abschn. I Abs. 1 i. V. m. § 13 Abs. 5 MTV RAB-Bus).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 01. Januar 2023 gilt § 12b wie folgt:

### **§ 12b**

#### **Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2023 alternativ zu § 12a sechs 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 Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub sechs Tage oder zwölf Tage“ (Anlage 2a zum ETV RAB-Bus. 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. § 12 Abschn. I Abs. 1 i. V. m. § 13 Abs. 5 MTV RAB-Bus).
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

### **§ 12c**

#### **Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 12a oder § 12b 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 § 12a oder § 12b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 12a oder § 12b 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 § 12a und § 12b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Abs. 1, Satz 4 für eine Arbeitszeitreduktion nach § 12a um 0,5 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 12b von 6 Tagen oder 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 § 12a und § 12b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitreduktion nach § 12a um 1,0 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 12b von 6 Tagen entscheiden kann,  
Die Entscheidung hierzu trifft er mit der Ausübung des Wahlrechts zum 15. Juli 2021.

## **§ 13**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Soll für das Geschäftsfeld Bus und die Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung aus dem Monatstabellenentgelt ein Stundensatz ermittelt werden, so ist das individuelle Monatstabellenentgelt durch 169,65 zu teilen.
- (3) Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden am letzten Arbeitstag des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am letzten Arbeitstag des nächsten Monats unbar auf das Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.
- (4) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen.
- (5) Arbeitnehmer mit einer geringeren als der tarifvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erhalten den Teil des Monatstabellenentgelts der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

## **§ 14 Einmalige Entgeltzulagen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatstabellenentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage.

Im Rahmen dieser Regelung können auch monatliche Zahlungen, längstens für den Zeitraum eines Jahres, festgelegt werden.

- (2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:
1. für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung,
  2. für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,
  3. für Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

## **§ 15 Entgeltgruppeneinteilung**

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zum ETV).
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
  - b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (3) Mit Wirkung vom 01. September 2013 wird die Entgeltgruppe F 1 Busfahrdienst geändert in F 1 Obus (mit 2 Entgeltstufen) und in die F 1 BKF (mit 4 Entgeltstufen). In der Anlage 2 des ETV RAB entfallen ab dem 01. September 2013 in der Tarifgruppe F 1 Obus die Stufen 3 und 4 für die Tätigkeitsgruppe Omnibusfahrer. Die Monatstabellenentgelte der vom Wegfall der Stufen 3 und 4 betroffenen Arbeitnehmer werden für die Arbeitnehmer, die am 31. August 2013 schon und am 01. September 2013 noch in einem unbestimmten Arbeitsverhältnis mit der RAB stehen, für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses gesichert. Omnibusfahrer der Tarifgruppe F1 Obus mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 8 Jahren werden in die Tarifgruppe F1 BKF Stufe 3, nach 13 Jahren Betriebszugehörigkeit in die Tarifgruppe F1 BKF Stufe 4 eingruppiert. Abweichend von Unterabs. 3 Satz 1 wer-

den ab dem 01. Juli 2019 Omnibusfahrer der Tarifgruppe F1 Obus mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 8 Jahren in die Tarifgruppe F1 BKF Stufe 3 eingruppiert.

## § 16 Arbeitszeitbezogene Zulagen

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

a) Mehrarbeit

Mehrarbeit für den Arbeitnehmer im Geschäftsfeld Bus und in den Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung ist die Arbeit, die auf Anordnung innerhalb des nach §12 Abschnitt I. Abs. 3 Satz 4 festgelegten Zeitraums über die tarifvertragliche regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 12 Abschnitt I. Abs. 1 oder eine höher vereinbarten individuellen Arbeitszeit gemäß § 12 Abschnitt I. Abs. 2 hinaus geleistet und angerechnet wird.

Mehrarbeitsstunden können ausbezahlt oder sofern betrieblich möglich, durch ganztägige Freizeitgewährung bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres ausgeglichen werden. Mehrarbeitsstunden, die nicht ausbezahlt bzw. für die innerhalb der vorstehenden Frist keine Freizeit gewährt wurde, können nach Ablauf des 31. Dezember in ein Langzeitkonto übertragen werden.

Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums, in dem die Stunden entstehen, gestellt werden.

b) Nachtarbeit

Nachtarbeit für den Arbeitnehmer im Geschäftsfeld Bus und in den Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung ist die in der Zeit von 21 Uhr bis 5 Uhr angerechnete tarifvertragliche Arbeitszeit.

c) Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt am Sonn- und Feiertag um 0 Uhr und endet um 24 Uhr und umfasst die in dieser Zeit angerechnete tarifvertragliche Arbeitszeit.

d) Vorfesttagsarbeit

Als Vorfesttagsarbeit gilt die angerechnete tarifvertragliche Arbeitszeit am 24.12. (Heiliger Abend) und am 31.12. (Silvester) von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

(2) Zulagen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Höhe der Zulage

Die Zulage je Stunde beträgt

- |   |           |
|---|-----------|
| a) für Mehrarbeit   | 3,05 EUR  |
| b) für Nachtarbeit (ausgenommen Geschäftsfeld Schiene)      | 2,87 EUR  |
| c) für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 5,72 EUR  |
| d) für Vorfesttagsarbeit                                    | 11,50 EUR |

- (3) Für den Ausflugs- und Mietwagenverkehr können durch betriebliche Regelungen abweichende Bestimmungen vereinbart werden.
- (4) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 1,90 EUR je Stunde.  
Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,27 EUR gezahlt.
- (5) Beim Zusammentreffen mehrerer Zulagen außer Mehrarbeit und Rufbereitschaft ist nur eine, die höhere Zulage, zu zahlen.

### **§ 17 Aufwandsentschädigung für Omnibusfahrer**

Der Mehraufwand für Verpflegung und Übernachtung der als Omnibusfahrer im Linien-, Schüler- und Berufsverkehr beschäftigten Arbeitnehmer wird wie folgt abgegolten:

- a) Entschädigung für den Verpflegungsmehraufwand bei einer aus betrieblichen Gründen erforderlichen auswärtigen Übernachtung  
5,11 EUR
- b) Für eine aus betrieblichen Gründen erforderlichen auswärtigen Übernachtung werden die nachgewiesenen Kosten bis zu einer Höhe von 13,29 EUR erstattet.

Wird kein Nachweis erbracht, beträgt der Erstattungsbetrag 5,62 EUR je Übernachtung.

Stellt der Arbeitgeber oder ein Dritter im Interesse des Arbeitgebers eine unentgeltliche Übernachtung, ist diese in Anspruch zu nehmen. Übernachtungskosten werden in diesem Falle nicht erstattet.

### **§ 18 Reisekosten**

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

### **§ 19 Beurlaubte Beamte**

- (1) Für den Arbeitnehmer, der aufgrund einer Beurlaubung gemäß § 12 Abs. 1 DBGGrG in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) verbleibt, übernimmt der Arbeitgeber den nach § 28 Abs. 2 der KVB-Satzung zu entrichtenden Beitragszuschlag.  
Sofern für diesen Arbeitnehmer eine Pflegeversicherung bei der KVB besteht, gilt Satz 1 analog.
- (2) Der Arbeitnehmer nach Abs. 1 erhält im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet jedoch:

- a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
- b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder
- c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Die Regelungen des Abs. 2 sind auch für die gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG für eine Tätigkeit bei der RAB beurlaubten Beamten anzuwenden, die im Krankheitsfall den Beihilfavorschriften entsprechende Leistungen im Sinne des Erlasses des BMA vom 26.10.1989 (V b 1-44 120 und II b 2-26211/13) aus einem anderen Versicherungsverhältnis erhalten.*

*Ansprüche auf Krankengeld, die aus Krankenversicherungsbeiträgen resultieren, zu denen der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss leistet, sind in diesen Fällen auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.*

- (3) Soweit der für eine Tätigkeit bei der RAB beurlaubte Beamte des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gemäß §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI hat, erhält dieser Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für sich und seine Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfavorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.

### **§ 20**

#### **Unternehmensbekleidung**

- (1) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.
- (2) Die Kosten der Unternehmensbekleidung tragen der Arbeitgeber zu 66 2/3 % und der Arbeitnehmer zu 33 1/3 %.

Das Jahresbudget für Nachbestellungen sowie der unternehmensbekleidungsspflichtige Personenkreis werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Der jährliche Kostenanteil des Arbeitnehmers errechnet sich aus 12 gleichen Beträgen, die monatlich vom Entgelt einbehalten werden.

Nicht aufgebrauchte Anteile des Arbeitnehmers werden in das folgende Kalenderjahr übertragen; sie werden bei Wegfall der Unternehmensbekleidungsspflicht erstattet.

- (3) Abs. 2 findet auf den Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Omnibusfahrer keine Anwendung.
- (4) Die Voraussetzungen für das Tragen der Unternehmensbekleidung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

## **§ 21 Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld**

### (1) Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer der monatliche 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, indem der Bruttoverdienst der letzten 6 Monate durch 130 geteilt wird. Bei kürzerer Beschäftigungszeit ist die Teilungszahl entsprechend zu kürzen.

War der Arbeitnehmer 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 Entgeltanspruch bestand.

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

### (2) Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld. Es wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni ausgezahlt. 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.

## **§ 22 Weihnachtsgeld**

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein Weihnachtsgeld. Es wird mit der Entgeltabrechnung im Monat November ausgezahlt. Höhe und Anspruchsvoraussetzungen regelt ein besonderer Tarifvertrag.

(2) Die Gewährung des Weihnachtsgeldes soll die Treue des Arbeitnehmers zum Unternehmen belohnen. Scheidet der Arbeitnehmer bis einschl. 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist daher das Weihnachtsgeld in voller Höhe zurückzuzahlen.

(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.

## § 23

### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Die Fortzahlung des Entgeltes im Falle unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit oder der bewilligten Kur- oder Heilmittelmaßnahme durch einen Sozialversicherungsträger wird abweichend der gesetzlichen Bestimmungen nachstehend geregelt.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist das Monatstabellenentgelt während des maßgeblichen Zeitraumes für die Dauer von 42 Kalendertagen fortzuzahlen.
- (3) Bei der Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls, der nicht auf grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz des betroffenen Arbeitnehmers 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 8 Wochen gewährt, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (4) Wird die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers durch Dritte herbeigeführt, so ist er verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterbezahlung des Entgeltes an den Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer 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 zu 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 darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom 1. Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

## § 24

### Vermögensbildung

- (1) Leistungen und Voraussetzungen

Die vermögenswirksamen Leistungen betragen 23,52 EUR/Monat.

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

Der Arbeitnehmer erhält vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

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 und tariflichen Anspruch auf Arbeitsentgelt, bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung hat. Der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 14 des Mutterschutzgesetzes gilt für die Dauer der Schutzfrist als Entgeltfortzahlung.

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 mit dem Monatstabellenentgelt zu zahlen. Die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

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

(2) Anlagearten, Verfahren und Unterrichtung

Der Arbeitnehmer kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen den im Vermögensbildungsgesetz 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.

### § 24 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 30,00 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und
- a) für den er mindestens 40,00 EUR monatlich oder
  - b) sofern er mindestens 480,00 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 § 24 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.

## **§ 25** **Rufbereitschaft**

- (1) Die Einrichtung von Rufbereitschaft zur Behebung und Beseitigung unvorhersehbarer Ereignisse ist grundsätzlich zulässig.
- (2) Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.
- (3) Die nähere Ausgestaltung der Rufbereitschaft sowie Regelungen bezüglich der während der Rufbereitschaft stattfindenden Arbeitseinsätze können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Regelung einer höheren Rufbereitschaftszulage als § 17 Abs. 4 ist in einer Betriebsvereinbarung nicht zulässig.

## **Abschnitt III** **Besondere Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmer im Geschäftsfeld Bus und Querschnittsaufgaben der Geschäftsleitung**

### **§ 26** **Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist, dabei ist der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahr-

zeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle. Die Regelungen des § 14 ArbZG bleiben hiervon unberührt.

## § 27 Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft 2 Tage
  - b) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin 1 Tag
  - c) eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft 1 Tag
  - d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage
  - e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Tag
  - f) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers 1 Tag
  - g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers 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  
(insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) 1 Tag
  - h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten das Unternehmen betreffend beraten oder beschlossen werden  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
  - i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
  - j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar
    - aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,
    - bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
    - cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.
- (4) Dem Arbeitnehmer obliegt es, bei seinem zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig Arbeitsbefreiung zu beantragen.

## **§ 28 Urlaub**

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

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.

- (2) Urlaubsdauer

Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist, beträgt 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

### ***Übergangsregelung***

*Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 schon und am 01. Januar 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:*

*Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis zum 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 28 Abs. 2 am 01. Januar 2012 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 1 gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 1.*

- a) Bezogen auf die Betriebszugehörigkeit im Sinne von Abs. 1 findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.
- b) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

- (3) Ein Urlaubstag umfasst einen Kalendertag.
- a) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des tariflichen Urlaubs.
  - b) Im Übrigen vermindert sich der tarifliche Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat einer bewilligten Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines bewilligten Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
  - c) Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (4) Der Arbeitnehmer beantragt Urlaub für die Spanne der gewünschten Freistellung wegen Urlaubs. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag der in die genehmigte Urlaubsspanne fällt, wird ein Urlaubstag verrechnet. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.
- (5) Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeitet, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet. Der Urlaubsanspruch nach Abs. 2 wird wie folgt angepasst:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch nach Abs. 2} \times \text{Anzahl der regelmäßig zu arbeitenden Werktage Montag bis Freitag}}{5}$$

Soweit die Anzahl der regelmäßig zu arbeitenden Werktage während des Urlaubsjahrs nicht bestimmt werden kann, darf die RAB eine entsprechende Ausgleichsanrechnung auf den Urlaubsanspruch des folgenden Urlaubsjahrs vornehmen. Der gesetzliche Mindesturlaub (§ 3 Abs. 1 BUrlG) darf dadurch nicht unterschritten werden.

- (6) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch die RAB oder durch eine vertragswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.
- (7) 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.

## Abschnitt IV Schlussbestimmungen

### § 29 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.

### § 30 Abweichungen

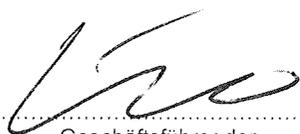
Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages über den Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

### § 31 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag RAB vom 13. März 2019. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (2) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin, Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

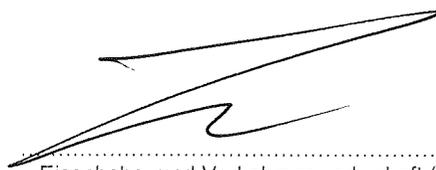


.....  
Geschäftsführer der  
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-  
Bodensee GmbH (RAB)



.....  
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft



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



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

## Regelungen für Auszubildende

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang I gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV Bus EVG, die vom Geltungsbereich des MTV RAB-Bus erfasst sind.

### § 2 Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten die Arbeitszeitbestimmungen für die Arbeitnehmer der RAB GmbH in Verbindung mit den Vorschriften des JArbSchG sinngemäß.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Die einstündige Ruhepause nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG kann bei Jugendlichen im Rahmen des § 21 a Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG um bis zu 15 Minuten gekürzt werden.*

- (2) Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.
- (3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

**Regelungen für Dual Studierende**

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV Bus EVG, die vom Geltungsbereich des MTV RAB-Bus erfasst sind.

**§ 2  
Betriebliche Einsatzbestimmungen / Erholungsurlaub / Freistellungen**

- (1) Die regelmäßige Einsatzzeit während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden beträgt durchschnittlich 38 Stunden in der Woche.
- (2) Im Übrigen richten sich während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden die anzuwendenden Bestimmungen, Erholungsurlaub und Freistellungen nach den geltenden Bestimmungen des MTV RAB-Bus.

## Anhänge zum MTV RAB-Bus vom 17. September 2020

Die dem MTV RAB-Bus angefügten Anhänge sind als Tarifregelung Bestandteil des MTV RAB-Bus. Dies sind:

### Anhänge

- I Regelungen für Auszubildende
- II Regelungen für Dual Studierende

Berlin, Frankfurt am Main, 17. September 2020

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

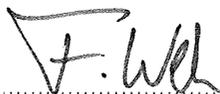


.....  
Geschäftsführer der  
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-  
Bodensee GmbH (RAB)

Für die Gewerkschaft



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



.....  
(Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE)



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