

**Tarifvertrag über Zeitwertkonten
bei der rnv GmbH (TV ZWK rnv)
vom 06. Juni 2018**

zwischen

der rnv GmbH und den Allianzunternehmen (MV Verkehr GmbH, HSB GmbH, VBL GmbH, RHB GmbH und ZWM GmbH), vertreten durch den Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. (AVN)

einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg und
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

andererseits

wird der folgende Tarifvertrag über die Einführung und Nutzung von Zeitwertkonten abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Einrichtung von Zeitwertkonten	3
§ 3 Alternativen zum Zeitwertkonto	5
§ 4 Einbringungserklärung	6
§ 5 Einbringung von Arbeitsentgelt	6
§ 6 Einbringung von Arbeitszeit	6
§ 7 Verwendung des Zeitwertkontos	7
§ 8 Entgelt/Leistungen während der Freistellung	10
§ 9 Freistellung	12
§ 10 Anlage des Guthabens aus dem Zeitwertkonto, Dynamik	13
§ 11 Insolvenzschutz	14
§ 12 Übertragung von Zeitwertkonto / Arbeitgeberwechsel	15
§ 13 Störfälle	15
§ 14 Paritätische Kommission	15
§ 15 Salvatorische Klausel	16
§ 16 Änderung des Manteltarifvertrages rnv	16
§ 17 Inkrafttreten und Kündigung	16

Präambel

Dieser Tarifvertrag basiert auf dem Schlichterspruch vom 8. Juli 2015 für die rnv GmbH und die Allianzunternehmen. Anstelle einer tariflichen Annäherung an den Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N BW) werden Finanzmittel bereitgestellt, die zur Finanzierung von Freistellungen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr dienen und zu einem weiteren Teil für den Aufbau von Zeitwertkonten für alle Arbeitnehmer/-innen Verwendung finden.

Dieser Tarifvertrag regelt die Einführung von Zeitwertkonten.

Den Arbeitnehmer/-innen wird mit dem Zeitwertkonto die Möglichkeit eröffnet, bestimmte Ansprüche zur Finanzierung von späteren Freistellungszeiten von der Arbeitsleistung anzusparen.

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer/-innen der rnv und der Allianzunternehmen, die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind. ²Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Auszubildende nach BBiG, Volontäre und Praktikanten,
- c) Arbeitnehmer/-innen, die zum 31. Dezember 2017 in Altersteilzeit sind bzw. einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben,
- d) Arbeitnehmer/-innen, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind,
- e) befristet beschäftigte Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitsverhältnis für weniger als 12 Monate geschlossen ist.

§ 2 Einrichtung von Zeitwertkonten

(1) ¹Auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/-in richtet der Arbeitgeber auf Grundlage einer einzelvertraglichen Regelung ein Zeitwertkonto ein. ²Der/Die Arbeitnehmer/-in muss seinen/ihren Antrag auf Einrichtung eines Zeitwertkontos mindestens drei Monate vor gewünschtem Beginn schriftlich beim Arbeitgeber einreichen.

- ³Innerhalb der Probezeit sowie der ersten 12 Monate einer Beschäftigung ist die Einrichtung eines Zeitwertkontos ausgeschlossen.
- (2) ¹Arbeitnehmer/-innen können in das Zeitwertkonto Arbeitsentgeltbestandteile in Wertguthaben im Sinne des § 7b des Sozialgesetzbuches Viertes Buch einbringen und diese erst zu einem späteren Zeitpunkt abrufen. ²In das Zeitwertkonto können Ansprüche auf Arbeitsentgelt (§ 5) und geleistete Arbeitszeiten (§ 6) eingebracht werden. ³Das Zeitwertkonto wird ausschließlich in Geldwerten geführt. ⁴Grundlage für die Umwandlung von Zeitwerten in Geldwerte ist der rechnerische Wert der Arbeitszeit (gem. Entgelttabelle) zum Zeitpunkt der Einbringung.
- (3) ¹Der Arbeitgeber bringt in jedes zum 01. Januar eines Jahres bestehende Zeitwertkonto zum 31. Januar einen Beitrag in Höhe von 0,4 % des Zwölffachen des individuellen Januartabellenentgeltes des Zeitwertkonteninhabers ein. ²Bei unterjährigen Austritten findet keine Rückzahlung dieses Arbeitgeberbeitrages durch den/die Arbeitnehmer/-in aus dem Zeitwertkonto statt. ³In 2018 tritt an die Stelle des Januar der Oktober.
- (4) ¹Der Aufbau von Zeitwertkonten ist nur in dem Umfang zulässig, wie eine vollständige Entnahme während des Beschäftigungsverhältnisses möglich ist. ²Ansonsten und unter Beachtung der Einbringungswerte nach §§ 5 und 6 ist das Zeitwertkonto der Höhe nach nicht begrenzt.
- (5) Die auf die Einbringungen entfallenden Arbeitgeberbeiträge bzw. -umlagen zur Sozialversicherung und ZVK werden durch den Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in ein vom Arbeitgeber finanziertes Zeitwertkonto eingebracht, das getrennt vom Zeitwertkonto des/der Arbeitnehmers/-in beim Treuhänder geführt wird.
- (6) Erst bei der Entnahme aus dem Zeitwertkonto sind Steuern, Sozialversicherungsbeiträge sowie ZVK-Umlagen bzw. -beiträge abzuführen.
- Protokollnotiz:** Dies gilt auch für die ver.di-Beiträge.
- (7) ¹In der Entnahmephase aus dem Zeitwertkonto werden die nach Absatz 5 angesparten Sozialversicherungsbeiträge für die tatsächlich fälligen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung verwendet. ²Reichen die angesparten Sozialversicherungsbeiträge aus dem Zeitwertkonto des Arbeitgebers nicht aus, muss der Arbeitgeber entsprechend nachschießen. ³Diese Nachschusspflicht besteht erst zum Zeitpunkt

der Entnahme. ⁴Bleibt Vermögen aus den nach Absatz 5 angesparten Sozialversicherungsbeiträgen übrig, steht dies wieder dem Arbeitgeber zu (dynamischer Wertguthabenbegriff). ⁵Arbeiternehmeranteile zur Sozialversicherung werden zum Entnahmezeitpunkt in der dann gültigen Höhe vom/von der Arbeitnehmer/-in aus seinem/ihrem Zeitwertkontoguthaben getragen. ⁶Diese Regelungen gelten analog für Beiträge und Umlagen zur Zusatzversorgungskasse.

§ 3 Alternativen zum Zeitwertkonto

- (1) ¹Arbeitnehmer/-innen, die am 01. Januar eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und für die zu diesem Zeitpunkt kein Zeitwertkonto geführt wird, können stattdessen wählen,
- a) einen zusätzlichen bezahlten freien Tag zu erhalten, der unabhängig vom allgemeinen Urlaubsanspruch geführt wird (die genaue Umsetzung wird betrieblich vereinbart)
 - b) den Betrag entsprechend § 2 (3) im Januar in eine freiwillige Versicherung bei der ZVK einzuspeisen oder
 - c) den Betrag entsprechend § 2 (3) mit dem Januarentgelt brutto ausgezahlt zu erhalten.

²Der Anspruch nach a) entsteht für Teilzeitarbeitnehmer/-innen entsprechend ihres Beschäftigungsgrades zum 01. Januar anteilig. ³Er verfällt, soweit er nicht im laufenden Kalenderjahr genommen wird. ⁴Das Wahlrecht kann bis zum 30. November eines Jahres für das Folgejahr ggü. der Personalabteilung ausgeübt werden. ⁵Macht der/die Arbeitnehmer/-in hiervon keinen Gebrauch, findet die Vorjahresentscheidung Anwendung, hilfsweise wird nach Buchstabe c) verfahren. ⁶In 2018 tritt an die Stelle des Januar nach Satz 1 Buchstabe b) und c) der Oktober und anstelle des 30. November nach Satz 3 der 30. September.

- (2) Der/Die Arbeitnehmer/-in für den/die ein Zeitwertkonto bereits 5 Jahre geführt wird, kann das Wahlrecht gem. Absatz 1 ausüben.
- (3) Bei unterjährigen Austritten gilt § 2 Absatz 3 Satz 2 entsprechend, d.h. es findet keine Rückabwicklung statt.

§ 4 Einbringungserklärung

- (1) ¹Erklärungen und Änderungen zur monatlich gleichbleibenden (periodischen) Einbringung von Arbeitsentgelt in das Zeitwertkonto sind zum 15. Dezember sowie zum 15. Juni eines Jahres möglich. ²Die hiermit verbundene Änderung der Höhe des auszahlenden Arbeitsentgelts wirkt ab der folgenden Januar- bzw. Julientgeltabrechnung. ³Die monatlichen Einbringungen des/der Arbeitnehmers/-in müssen min. 25 € betragen. ⁴Eine Aussetzung der periodischen Einbringung seitens des/der Arbeitnehmers/-in ist in finanziellen Notlagen möglich.
- (2) ¹Erklärungen zur einmaligen Einbringung von Arbeitsentgelt oder Arbeitszeiten in das Zeitwertkonto sind jederzeit zum 15. eines Monats möglich und wirken zum Zeitpunkt der Entgeltabrechnung des Folgemonats. ²Einmalige Einbringungen des/der Arbeitnehmers/-in müssen mindestens entweder 200 € oder 15 Stunden betragen.
- (3) Die Einbringungen ins Zeitwertkonto sind auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen.

§ 5 Einbringung von Arbeitsentgelt

- (1) ¹Entgelte können pro Kalenderjahr in einer maximalen Höhe von 20 % der individuellen Jahresentgeltsumme des letzten Kalenderjahres eingebracht werden. ²Zeiten einer Freistellung nach diesem Tarifvertrag finden keine Berücksichtigung. ³An ihre Stelle treten die vorhergehenden Monate mit vollem Arbeitsentgelt bis 12 Monate erreicht sind. ⁴Entgeltsteigerungen werden berücksichtigt. ⁵Durch die Einbringung darf aus einem voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis entstehen.
- (2) Der/Die Arbeitnehmer/-in kann nur künftig fällig werdende Entgelte einbringen.
- (3) ¹Es können nur sozialversicherungspflichtige Entgeltbestandteile eingebracht werden. ²Ansonsten spielt die Art des Entgeltes keine Rolle.

§ 6 Einbringung von Arbeitszeit

- (1) ¹Die Einbringung von Arbeitszeit ist auf 50 Stunden pro Jahr begrenzt. ²Soweit für einzelne Organisationseinheiten (Bereiche der rnv) eine höhere durchschnittliche

Überstundenzahl ermittelt wurde, gilt dieser Durchschnittswert für Arbeitnehmer/-innen dieser Organisationseinheiten als Obergrenze. ³Die Berechnungen der jeweiligen durchschnittlichen Überstundenzahl der Organisationseinheiten sind der paritätischen Kommission nach § 14 in der ersten Sitzung des Jahres vorzulegen.

Die Begrenzung gilt nicht für Einbringungen aus zum 31. Dezember 2017 bereits bestehenden Zeitguthaben bei Einbringungen bis spätestens 31. Dezember 2020.

- (2) ¹Eine Einbringung ist ausschließlich aus allen betrieblichen Zeitkonten möglich. ²Sonstige Einbringungen von Zeiten oder Tagen (insb. Urlaub sowie Ansprüche aus dem D-TV rnv) sind ausgeschlossen. ³Bei Einbringungen von Zeiten aus dem Arbeitszeitkonto gem. BV 05/2009 und BV 06/2009 müssen min. 39 Stunden auf diesen verbleiben. ⁴Eine Rückübertragung vom Zeitwertkonto in ein betriebliches Zeitkonto ist nicht möglich.
- (3) ¹Der Arbeitgeber leistet bei Einbringung von Arbeitszeit einen Zuschuss in Höhe von 25 % des eingebrachten Wertes zum Zeitpunkt der Einbringung. ²Damit werden die dem/der Arbeitnehmer/-in in der Freistellungsphase durch Nichtgewährung von tarifvertraglicher Sonderzahlung, Urlaubsentgelt, Feiertagsentgelt und Leistungsprämie entstehenden Verluste, sowie das statistische Risiko, zu erkranken, abgegolten.
- (4) ¹Das von den Arbeitnehmer/n/-innen in das Zeitwertkonto eingebrachte Arbeitsentgelt sowie eingebrachte Arbeitszeit und die vom Arbeitgeber eingebrachten Summen (0,4 %, Zuschuss 25 % Dynamisierungsbeiträge) gelten nicht als Teil der Jahresentgeltsumme, auf deren Grundlage die Höhe des Arbeitgeberanteils nach D-TV rnv berechnet wird. ²Die aus Zeitwertkonten ausgezahlten Beträge gelten (auch im Fall von Störfällen nach Gesetz) vollständig als Teil der Jahresentgeltsumme, auf deren Grundlage die Höhe des Arbeitgeberanteils nach D-TV rnv berechnet wird.

§ 7 Verwendung des Zeitwertkontos

- (1) ¹Das Zeitwertkonto kann für die in § 7c SGB IV jeweils genannten oder vereinbarten Zwecke verwendet werden. ²Hierzu gehören derzeit folgende Fälle einer gesetzlich

oder vertraglich geregelten, vollständigen oder teilweisen Freistellungen von der Arbeitsleistung:

- eine Pflegezeit nach § 3 PflZG,
- die Verlängerung einer Elternzeit, wenn kein Anspruch auf Elterngeld mehr besteht,
- eine auf die Dauer der Entnahme befristbare Arbeitszeitreduzierung als Teilzeitarbeit gem. § 8 TzBfG,
- ein vorgezogener Ruhestand oder
- eine private Qualifizierungsmaßnahme.

³Neben den vorgenannten Fällen ist auch eine vollständige Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Entnahme aus dem Zeitwertkonto möglich (sog. Sabbatical). ⁴Die teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung ist grundsätzlich in einer Höhe von min. 20 % der persönlichen Sollarbeitszeit und durch eine Reduzierung der Wochenarbeitstage zu realisieren. ⁵Mit Zustimmung des Betriebsrates ist auch eine Reduzierung der täglichen Sollarbeitszeit möglich.

- (2) ¹Der/Die Arbeitnehmer/-in hat die Entnahmen aus dem Zeitwertkonto im Sinne einer vollständigen oder teilweisen Freistellung grundsätzlich frühestens 12 Monate und mindestens 4 Monate vor geplantem Beginn unter Angabe von Freistellungsumfang, Inanspruchnahmevolumen und Zeitraum zu beantragen.
- ²Abweichend gilt für Freistellungen für eine Pflegezeit nach § 3 PflZG eine Frist von 1 Monat.
- (3) Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend für Anträge auf Verlängerung, Änderung des Inanspruchnahmevolumens sowie den vorzeitigen Abbruch einer Zeitwertkontenentnahme.
- (4) ¹In besonderen persönlichen Notsituationen gelten ausnahmsweise kürzere Ankündigungsfristen, wenn der/die Arbeitnehmer/-in den Antrag unverzüglich nach Eintritt der Notsituation gestellt hat. ²Erkrankt ein/eine Arbeitnehmer/-in vor einer geplanten Freistellung arbeitsunfähig, kann der Beginn der Freistellungsphase verschoben werden.
- (5) ¹Ein Antrag nach Abs. 2, 3 oder 4 kann durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen und nur innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Antragstellung abge-

lehnt werden. ²Die Ablehnung erfolgt schriftlich unter Angabe der betrieblichen Gründe.

- (6) ¹Der/Die Arbeitnehmer/-in kann gegen die Ablehnung bei der paritätischen Kommission nach § 14 Widerspruch binnen zwei Wochen einlegen. ²Die Kommission trifft ihre Entscheidung innerhalb von weiteren 2 Wochen, für die Beschlussfähigkeit der Kommission genügt dabei die Anwesenheit von jeweils zwei Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.
- (7) ¹Die Entnahme aus den Zeitwertkonten ist grundsätzlich zum 1. eines Monats möglich und muss mindestens einen Monat umfassen. ²Soweit der/die Arbeitnehmer/-in einen Freistellungsbeginn zu einem anderen Zeitpunkt im Monat wünscht, soll dies möglichst durch ergänzenden Einsatz anderer Freistellungsansprüche (z. B. Urlaub) erfolgen. ³Ist dies nicht möglich, kann die Entnahme aus den Zeitwertkonten auch untermonatig beginnen. ⁴Während der vollständigen Freistellung darf der/die Arbeitnehmer/-in nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. ⁵Bei einer teilweisen Freistellung, die über ganze Freistellungstage realisiert wird, darf der/die Arbeitnehmer/-in an diesen Tagen nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden.
- (8) ¹Die Inanspruchnahme von Zeitwertkonten kann im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme anderer Freistellungsansprüche erfolgen. ²Die Freistellung aus dem Zeitwertkonto soll dabei wenn möglich am Anfang stehen, im Übrigen ist die Reihenfolge der in Anspruch genommenen Freistellungszeiten untereinander beliebig.
- (9) ¹Soweit bei einer vollständigen Freistellung nach diesem Tarifvertrag mit anderen Freistellungen kombiniert wird, soll jedenfalls innerhalb des gesamten Zeitraumes der verschiedenen miteinander kombinierten Freistellungen die Freistellung aus diesem Tarifvertrag einen einzigen zusammenhängenden Zeitraum umfassen. ²Soweit eine Freistellung den Antritt eines tarifvertraglichen Resturlaubs bis zum 31. März verhindern würde, ist dieser Resturlaub vor Beginn der Freistellung zu nehmen und zu gewähren.

- (10) ¹Der/die Arbeitnehmer/-in hat die Möglichkeit, im Zusammenhang mit der Entnahme von Guthaben vom Zeitwertkonto einen Minussaldo aufzubauen, der dem Wert eines halben individuellen Monatstabellenentgeltes entspricht, soweit das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Freistellung voraussichtlich noch mindestens vier Monate besteht. ²Ist der Minussaldo geringer als das halbe individuelle Monatstabellenentgelt, ist eine verhältnismäßig geringere Mindestdauer zulässig. ³Ein Abbau muss innerhalb von 12 Monaten nach Ende des Entnahmezeitraumes, jedoch spätestens zum Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen. ⁴Eine Verpflichtung des/der Arbeitnehmers/-in zum Aufbau eines Minussaldos besteht in keinem Fall.
- (11) ¹Der Arbeitgeber "überwacht" die Stände der Zeitwertkonten und spricht die Arbeitnehmer/-innen an, damit eine vollständige Entnahme bis zum Renteneintritt sichergestellt ist. ²Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt eines Gespräches über einen notwendigen Abbau bis Renteneintritt fest. ³Der Zeitpunkt wird so gewählt, dass der/die Arbeitnehmer/-in die Möglichkeit haben muss, dass Zeitwertkonto durch eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit 50 %) bis 2 Jahre vor der Regelaltersrente abzubauen.

§ 8 Entgelt/Leistungen während der Freistellung

- (1) ¹Während der vollständigen Freistellung erhält der/die Arbeitnehmer/-in aus dem Zeitwertkonto durchgängig ein festes monatliches Entgelt. ²Während der teilweisen Freistellung erhält der/die Arbeitnehmer/-in aus dem Zeitwertkonto durchgängig eine feste monatliche Aufstockung.
- (2) ¹Das während der Freistellungsphase aus dem Guthaben des Zweitwertkontos erzielte monatliche Bruttoeinkommen muss mindestens 70 % und darf höchstens 130 % des Durchschnitts des regelmäßigen Arbeitsentgeltes betragen, das dem/der Arbeitnehmer/-in in den letzten 12 Monaten vor der Entnahme gezahlt worden ist (Einbringungen ins Zeitwertkonto bleiben unberücksichtigt). ²Bei einer Freistellung nach § 7 Absatz 1 Satz 2 dritter Spiegelstrich (Teilzeit) gilt als regelmäßiges Arbeitsentgelt nach Satz 1 der Teil des Entgeltes, der durch die Arbeitszeitreduzierung entfällt.

- (3) ¹In der Freistellungsphase bestehen grundsätzlich keine Ansprüche aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen. ²Insbesondere bestehen keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderzahlung nach § 18 MTV-rnv und Urlaub. ³Bei einer teilweisen Freistellung richten sich die Ansprüche nach den allgemeinen Regelungen für Teilzeitarbeitnehmer/-innen. ⁴Vor Beginn der Freistellung erworbene Ansprüche (z. B. Urlaub, Sonderzahlung) bleiben unberührt.

Protokollnotiz: Der Zeitpunkt der Fälligkeit tariflicher Ansprüche bleibt unberührt.

- (4) Abweichend von Absatz 3 gilt Folgendes:

- Während der Entnahme aus dem Zeitwertkonto
 - a. zahlt der Arbeitgeber weiterhin den Zuschuss zur Haftpflichtversicherung (§ 19 Abs. 4 MTV-rnv);
 - b. gewährt der Arbeitgeber Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge nach § 17 Buchstabe d) MTV-rnv (Dienstjubiläum) – der Zeitpunkt dieser Arbeitsbefreiung wird allerdings auf einen Arbeitstag vor oder nach der Entnahme aus dem Zeitwertkonto verschoben;
 - c. zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss zur Berufsunfähigkeitsversicherung gem. BV 02/2011;
 - d. zahlt der Arbeitgeber weiter VWL nach § 19 Abs. 2 MTV-rnv;
 - e. zahlt der Arbeitgeber weiter den Jobticketzuschuss gemäß BV 04/2005;
 - f. steht dem/der Arbeitnehmer/-in die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen) frei, ohne dass daraus ein gesonderter Entgeltanspruch entsteht;
 - g. wird dem/der Arbeitnehmer/-in die freiwillige Teilnahme am Dienstunterricht ermöglicht, ohne dass daraus ein gesonderter Entgeltanspruch entsteht;
 - h. wird dem/der Arbeitnehmer/-in die freiwillige Teilnahme an betriebsärztlichen Untersuchungen ermöglicht, ohne dass daraus ein gesonderter Entgeltanspruch entsteht;
 - i. wird dem/der Arbeitnehmer/-in die Mitarbeiterfahrberechtigung gem. BV 05/2013 weiter zur Verfügung gestellt.

- Der Dienstausweis verbleibt auch während der Freistellungsphase beim/bei der Arbeitnehmer/-in. Gleiches gilt für betrieblich überlassene IT-Ausstattung soweit die Freistellung die Dauer von 6 Monaten nicht überschreitet. Dies gilt nicht bei einer Freistellung unmittelbar vor Renteneintritt.
- Die ersten 6 Monate der Freistellung hemmen die Stufenlaufzeit nicht. Freistellungszeiten über 6 Monate verlängern die Stufenlaufzeit nach § 5 Abs. 2 MTV-rnv entsprechend.
- Die Zeit der Freistellung wird im Kontext von Dienstjubiläen vollständig als Zeit der Betriebszugehörigkeit gewertet.
- Der Anspruch auf die Gewährung von Freistellungstagen nach § 9 D-TV rnv entsteht auch in der Phase der Freistellung. Soweit eine Inanspruchnahme auf Grund der Freistellung aus diesem Tarifvertrag nicht innerhalb der durch D-TV rnv gesetzten Frist erfolgen kann, finden die Verfallsvorschriften des D-TV rnv keine Anwendung. Die Erfüllung dieser Ansprüche hat unmittelbar im Anschluss an die Freistellung zu erfolgen. Entsprechend wird der Eigenanteil (nach § 8 Abs. 1 D-TV rnv) durch den/die Arbeitnehmer/-in während der Freistellung nach diesem Tarifvertrag weiter erbracht. Zur Bemessungsgrundlage für die Höhe des Eigenanteils wird das aus dem Zeitwertkonto entnommene Guthaben hinzugerechnet. Im Übrigen gilt der D-TV rnv uneingeschränkt.
- Der TV ZWK rnv gilt uneingeschränkt.

§ 9 Freistellung

- (1) ¹Beantragt ein/e Arbeitnehmer/-in eine Freistellung aus dem Zeitwertkonto, bietet der Arbeitgeber ein Beratungsgespräch über die Regelungen zur und die Umsetzung der Freistellung aus dem Zeitwertkonto an. ²Die Beratung erfolgt unter Zugrundelegung des aktuellen Standes des Zeitwertkontos. ³Inhalt dieses Gesprächs sind auch die Beschäftigungsmöglichkeiten nach Ende der Freistellung.

- (2) Die Eckpunkte der Freistellung sowie der Rückkehr (wann und wo) werden in einer beidseitig unterzeichneten Freistellungsvereinbarung festgehalten.
- (3) ¹Der/die Arbeitnehmer/-in erhält das Recht, nach dem Ende der vollständigen Freistellung an seinen/ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, soweit die Inanspruchnahme aus dem Zeitwertkonto die Dauer von sechs Monaten nicht überschritten hat; andere Freistellungen, die im zeitlichen Zusammenhang hiermit stehen, bleiben bei der Bemessung der Freistellungsdauer unberücksichtigt. ²Dauert die Freistellung länger als 6 Monate, hat der/die Arbeitnehmer/-in das Recht, nach der Rückkehr aus der Freistellung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. ³Dieser wird dem/der Arbeitnehmer/-in spätestens 2 Monate vor Ende der Freistellung mitgeteilt. ⁴Ist der/die Arbeitnehmer/-in mit der Versetzung nicht einverstanden, teilt der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat mit.
- (4) ¹Der/die Arbeitnehmer/-in hat jederzeit das Recht, mit dem Arbeitgeber seinen/ihren künftigen Einsatz zu besprechen. ²Ergebnisse dieser Besprechung werden schriftlich festgehalten und ergänzen die Freistellungsvereinbarung.
- (5) Zu den Beratungsgesprächen kann auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/-in ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen werden.
- (6) ¹Wird der/die Arbeitnehmer/-in unmittelbar im Anschluss an die oder innerhalb von vier Monaten nach der Rückkehr aus einer Inanspruchnahme aus Zeitwertkonten arbeitsunfähig, werden der Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung entsprechend den Regelungen des MTV-rnv die letzten drei vollständigen Arbeitsmonate zu Grunde gelegt. ²Dies sind ggf. auch Kalendermonate, die vor dem Entnahmezeitraum liegen.

§ 10 Anlage des Guthabens aus dem Zeitwertkonto, Dynamik

- (1) ¹Der Arbeitgeber richtet mit Einzahlung des ersten Beitrags ein Zeitwertkonto für den/die Arbeitnehmer/-in ein. ²Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Dritten mit der Kontoführung zu beauftragen.
- (2) Jeder Beitrag zum Zeitwertkonto wird in einem Finanzmarktprodukt angelegt.

- (3) ¹ver.di benennt Vertreter, die in den Auswahlprozess (Gespräche, Schriftverkehr etc.) vollständig eingebunden werden. ²Die Auswahl der Anlage erfolgt nach gemeinsamer Erörterung durch den Arbeitgeber.
- (4) ¹Die Verwaltungs- und Anlagekosten werden vom Arbeitgeber getragen. ²Die Erträge der Anlagen fließen an den Arbeitgeber.
- (5) ¹Das individuelle Zeitwertkonto erhöht sich zum Zeitpunkt von Tarifierhöhungen im Geltungsbereich des MTV-rnv entsprechend. ²Bei Festbetragsabschlüssen werden diese entsprechend der Entgeltgruppe und Stufe des/der Arbeitnehmers/-in umgerechnet. ³Der ermittelte Prozentsatz erhöht das Zeitwertkonto entsprechend. ⁴Tarifvertragliche Einmalzahlungen führen zu keiner Anpassung des Zeitwertkontos und werden für Zeiten der Freistellung anteilig nicht gewährt.
- (6) Der Arbeitgeber unterrichtet den/die Arbeitnehmer/-in mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe des Zeitwertkontos (§ 7d Abs. 2 SGB IV). Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass ein zu beauftragender Anbieter folgende Leistungen mindestens garantieren muss:
- Onlinezugriff auf den Kontostand des Zeitwertkontos (aktuellste Werte aus dem Vormonat) für den/die Arbeitnehmer/-in;
 - tarifliche Anpassungen erfolgen spätestens in der der Bekanntgabe und Rechtskraft des Tarifabschlusses folgenden Entgeltabrechnung;
 - Beispielrechner ermöglicht dem Inhaber des Zeitwertkontos eine Berechnung des entnahmefähigen Bruttoentgeltes (für den/die Arbeitnehmer/-in) entsprechend dem aktuellen Guthaben auf dem Zeitwertkonto (vgl. erster Spiegelstrich) und einen auf Basis des gewünschten Entgelts umgerechneten Zeitanpruch (Vollzeit/Teilzeit).

§ 11 Insolvenzschutz

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen (§ 7e SGB IV) Vorkehrungen zu treffen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie die Beiträge und Umlagen an die Zusatzversorgungskassen gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht be-

steht und wenn das Zeitwertkonto des/der Arbeitnehmer/s/-in einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

- (2) Die Insolvenzsicherung erfolgt über einen externen Treuhänder.
- (3) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung der Zeitwertkontos des/der Arbeitnehmers/-in ist unzulässig, es sei denn, der Arbeitgeber trifft auf tariflicher Ebene einen anderweitigen gleichwertigen Insolvenzschutz.
- (4) Die Kosten der Insolvenzsicherung werden vom Arbeitgeber getragen.

§ 12 Übertragung von Zeitwertkonto / Arbeitgeberwechsel

Hinsichtlich der Übertragung von Zeitwertkonten bei einem Arbeitgeberwechsel finden die gesetzlichen Bestimmungen gem. § 7f SGB IV Anwendung.

§ 13 Störfälle

- (1) Wird das Zeitwertkonto oder Teile des Zeitwertkontos nicht nach § 8 dieses Tarifvertrages bzw. nicht zweckentsprechend gemäß § 7c SGB IV verwendet, tritt ein Störfall ein.
- (2) Die Abwicklung von Störfällen richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen (§ 23b SGB IV).
- (3) Im Todesfall wird das Zeitwertkonto nach erfolgter Versteuerung und Verbeitragung an die Erben unter Vorlage des Erbscheins ausbezahlt.

§ 14 Paritätische Kommission

- (1) Die gemäß § 5 D-TV rnv eingerichtete paritätische Kommission begleitet die Einführung der Zeitwertkonten, diskutiert offene Fragen und schlichtet Konfliktfälle aus diesem Tarifvertrag.
- (2) Die paritätische Kommission tagt mindestens einmal jährlich.

(3) Zu diesem Zweck sind der paritätischen Kommission alle erforderlichen Informationen zweimal jährlich zur Verfügung zu stellen, insbesondere:

- der Nachweis der Insolvenzversicherung gem. § 11,
- Anzahl und Volumen der Zeitwertkonten,
- Anzahl und Umfang der Inanspruchnahme von Zeitwertkonten in den Organisationseinheiten (standortbezogen),
- abgeleitete personalwirtschaftliche Maßnahmen und
- Neuzuweisungen von Arbeitsplätzen nach der Freistellung.

§ 15 Salvatorische Klausel

¹Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht berührt werden. ²Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Regelung zu treffen, die dem am nächsten kommt, was die Tarifvertragsparteien nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages gewollt haben.

§ 16 Änderung des Manteltarifvertrages rnv

§ 12 Abs. 5 MTV-rnv wird ersatzlos gestrichen.

§ 17 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2018 in Kraft und kann mit einer Frist von 12 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.
- (2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, spätestens 12 Monate vor Auslaufen des Tarifvertrages in Verhandlungen mit dem Ziel einzutreten, Zeitwertkonten für alle Arbeitnehmer/-innen auch nach Auslaufen des Tarifvertrages weiterzuführen.
- (3) Sollten sich die gesetzlichen und/oder steuerlichen bzw. sonstigen Rahmenbedingungen so ändern, dass sich die Gesamtkosten der Durchführung dieses Tarifvertrages im Vergleich zum Zeitpunkt seiner Einführung erheblich erhöhen, verpflichten

ten sich die Tarifvertragsparteien, in Verhandlungen über Veränderungen einzutreten, um das Angebot der Zeitwertkonten im Rahmen der durch diesen Tarifvertrag geregelten Belastbarkeit nachhaltig zu sichern.

Hannover/Stuttgart/Mannheim/Mainz, den 06. Juni 2018

Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V.



Dr. Uwe Gaßmann

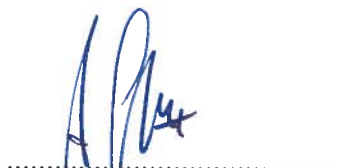
Stellvertretender Geschäftsführer

ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg



Martin Gross

Landesleiter



Andreas Schackert

Landesfachbereichsleiter Verkehr

ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz - Saarland



Michael Blug

Landesleiter



Andreas Jung

Landesfachbereichsleiter Verkehr