

**Tarifvertrag über Zeitwertkonten  
bei der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH  
(TV-ZWK-rnv)  
vom 6. Juni 2018  
in der Fassung vom 7. November 2020**

zwischen

der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH und den Allianzunternehmen (MV Mannheimer Verkehr GmbH, Heidelberger Straßen- und Bergbahn GmbH, Verkehrsbetriebe Ludwigshafen GmbH, Rhein-Haardtbahn GmbH und Zentralwerkstatt für Verkehrsmittel Mannheim 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-Saarland

andererseits

wird unter Verwendung des alle Geschlechter einbeziehenden generischen Maskulinums zur besseren Lesbarkeit 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.....	7
§ 7 Verwendung des Zeitwertkontos .....	8
§ 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 und die Allianzunternehmen. Anstelle einer tariflichen Annäherung an den Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BzTV-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 Verwendung finden.

Dieser Tarifvertrag regelt die Einführung von Zeitwertkonten.

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

## § 1 Geltungsbereich

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

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

## § 2 Einrichtung von Zeitwertkonten

- (1) <sup>1</sup>Auf Wunsch des Arbeitnehmers richtet der Arbeitgeber auf Grundlage einer einzelvertraglichen Regelung ein Zeitwertkonto ein. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag auf Einrichtung eines Zeitwertkontos mindestens drei Monate vor ge-

wünschtem Beginn schriftlich beim Arbeitgeber einreichen. <sup>3</sup>Innerhalb der Probezeit sowie der ersten 12 Monate einer Beschäftigung ist die Einrichtung eines Zeitwertkontos ausgeschlossen.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitnehmer können in das Zeitwertkonto Arbeitsentgeltbestandteile in Wertguthaben im Sinne des § 7 b des Sozialgesetzbuches Viertes Buch einbringen und diese erst zu einem späteren Zeitpunkt abrufen. <sup>2</sup>In das Zeitwertkonto können Ansprüche auf Arbeitsentgelt (§ 5) und geleistete Arbeitszeiten (§ 6) eingebracht werden. <sup>3</sup>Das Zeitwertkonto wird ausschließlich in Geldwerten geführt. <sup>4</sup>Grundlage für die Umwandlung von Zeitwerten in Geldwerte ist der rechnerische Wert der Arbeitszeit (gem. Entgelttabelle) zum Zeitpunkt der Einbringung.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber bringt in jedes zum 1. Januar eines Jahres bestehende Zeitwertkonto zum 31. Januar einen Beitrag in Höhe von 0,4 % des Zwölffachen des individuellen Januartabellenentgeltes des Zeitwertkonteninhabers ein. <sup>2</sup>Bei unterjährigen Austritten findet keine Rückzahlung dieses Arbeitgeberbeitrages durch den Arbeitnehmer aus dem Zeitwertkonto statt. <sup>3</sup>In 2018 tritt an die Stelle des Januar der Oktober.
- (4) <sup>1</sup>Der Aufbau von Zeitwertkonten ist nur in dem Umfang zulässig, wie eine vollständige Entnahme während des Beschäftigungsverhältnisses möglich ist. <sup>2</sup>Ansonsten 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 Arbeitnehmers 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) <sup>1</sup>In der Entnahmephase aus dem Zeitwertkonto werden die nach Absatz 5 angesparten Sozialversicherungsbeiträge für die tatsächlich fälligen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung verwendet. <sup>2</sup>Reichen die angesparten Sozialversicherungsbeiträge aus dem Zeitwertkonto des Arbeitgebers nicht aus, muss der Arbeitgeber

entsprechend nachschießen. <sup>3</sup>Diese Nachschusspflicht besteht erst zum Zeitpunkt der Entnahme. <sup>4</sup>Bleibt Vermögen aus den nach Absatz 5 angesparten Sozialversicherungsbeiträgen übrig, steht dies wieder dem Arbeitgeber zu (dynamischer Wertguthabenbegriff). <sup>5</sup>Arbeiternehmeranteile zur Sozialversicherung werden zum Entnahmezeitpunkt in der dann gültigen Höhe vom Arbeitnehmer aus seinem Zeitwertkontoguthaben getragen. <sup>6</sup>Diese Regelungen gelten analog für Beiträge und Umlagen zur Zusatzversorgungskasse.

### § 3 Alternativen zum Zeitwertkonto

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die am 1. 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 Abs. 3 im Januar in eine freiwillige Versicherung bei der ZVK einzuspeisen oder
  - c) den Betrag entsprechend § 2 Abs. 3 mit dem Januarentgelt brutto ausgezahlt zu erhalten.

<sup>2</sup>Der Anspruch nach a) entsteht für Teilzeitarbeitnehmer entsprechend ihres Beschäftigungsgrades zum 1. Januar anteilig. <sup>3</sup>Er verfällt, soweit er nicht im laufenden Kalenderjahr genommen wird. <sup>4</sup>Das Wahlrecht kann bis zum 30. November eines Jahres für das Folgejahr ggü. der Personalabteilung ausgeübt werden. <sup>5</sup>Macht der Arbeitnehmer hiervon keinen Gebrauch, findet die Vorjahresentscheidung Anwendung, hilfsweise wird nach Buchstabe c) verfahren. <sup>6</sup>In 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 Arbeitnehmer für den 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) <sup>1</sup>Erklärungen und Änderungen zur monatlich gleichbleibenden (periodischen) Einbringung von Arbeitsentgelt in das Zeitwertkonto sind zum 15. Dezember sowie zum 15. Juni eines Jahres möglich. <sup>2</sup>Die hiermit verbundene Änderung der Höhe des auszahlenden Arbeitsentgelts wirkt ab der folgenden Januar- bzw. Julientgeltabrechnung. <sup>3</sup>Die monatlichen Einbringungen des Arbeitnehmers müssen mindestens 25 € betragen. <sup>4</sup>Eine Aussetzung der periodischen Einbringung seitens des Arbeitnehmers ist in finanziellen Notlagen möglich.
- (2) <sup>1</sup>Erklärungen 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. <sup>2</sup>Einmalige Einbringungen des Arbeitnehmers müssen mindestens entweder 200 € oder 15 Stunden betragen.
- (3) Die Einbringungen ins Zeitwertkonto sind auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen.

#### **§ 5 Einbringung von Arbeitsentgelt**

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

## § 6 Einbringung von Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die Einbringung von Arbeitszeit ist auf 50 Stunden pro Jahr begrenzt. <sup>2</sup>Soweit für einzelne Organisationseinheiten (Bereiche der rnv) eine höhere durchschnittliche Überstundenzahl ermittelt wurde, gilt dieser Durchschnittswert für Arbeitnehmer dieser Organisationseinheiten als Obergrenze. <sup>3</sup>Die 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) <sup>1</sup>Eine Einbringung ist ausschließlich aus allen betrieblichen Zeitkonten möglich. <sup>2</sup>Sonstige Einbringungen von Zeiten oder Tagen (insb. Urlaub sowie Ansprüche aus dem D-TV rnv) sind ausgeschlossen. <sup>3</sup>Bei Einbringungen von Zeiten aus dem Arbeitszeitkonto gem. BV 05/2009 müssen mind. 20 Stunden auf diesem verbleiben; bei Einbringungen von Zeiten aus dem Arbeitszeitkonto gem. BV 06/2009 müssen mind. 39 Stunden auf diesem verbleiben. <sup>4</sup>Eine Rückübertragung vom Zeitwertkonto in ein betriebliches Zeitkonto ist nicht möglich.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber leistet bei Einbringung von Arbeitszeit einen Zuschuss in Höhe von 25 % des eingebrachten Wertes zum Zeitpunkt der Einbringung. <sup>2</sup>Damit werden die dem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase durch Nichtgewährung von tarifvertraglicher Sonderzahlung, Urlaubsentgelt, Feiertagsentgelt und Leistungsprämie entstehenden Verluste, sowie das statistische Risiko, zu erkranken, abgegolten.
- (4) <sup>1</sup>Das von den Arbeitnehmern 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. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Das Zeitwertkonto kann für die in § 7 c SGB IV jeweils genannten oder vereinbarten Zwecke verwendet werden. <sup>2</sup>Hierzu 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.
- <sup>3</sup>Neben den vorgenannten Fällen ist auch eine vollständige Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Entnahme aus dem Zeitwertkonto möglich (sog. Sabbatical). <sup>4</sup>Die teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung ist grundsätzlich in einer Höhe von mindestens 20 % der persönlichen Sollarbeitszeit und durch eine Reduzierung der Wochenarbeitstage zu realisieren. <sup>5</sup>Mit Zustimmung des Betriebsrates ist auch eine Reduzierung der täglichen Sollarbeitszeit möglich.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer 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. <sup>2</sup>Abweichend 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) <sup>1</sup>In besonderen persönlichen Notsituationen gelten ausnahmsweise kürzere Ankündigungsfristen, wenn der Arbeitnehmer den Antrag unverzüglich nach Eintritt der Notsituation gestellt hat. <sup>2</sup>Erkrankt ein Arbeitnehmer vor einer geplanten Frei-

stellung arbeitsunfähig, kann der Beginn der Freistellungsphase verschoben werden.

- (5) <sup>1</sup>Ein Antrag nach Abs. 2, 3 oder 4 kann durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen und nur innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Antragstellung abgelehnt werden. <sup>2</sup>Die Ablehnung erfolgt schriftlich unter Angabe der betrieblichen Gründe.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann gegen die Ablehnung bei der paritätischen Kommission nach § 14 Widerspruch binnen zwei Wochen einlegen. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Die Entnahme aus den Zeitwertkonten ist grundsätzlich zum 1. eines Monats möglich und muss mindestens einen Monat umfassen. <sup>2</sup>Soweit der Arbeitnehmer einen Freistellungsbeginn zu einem anderen Zeitpunkt im Monat wünscht, soll dies möglichst durch ergänzenden Einsatz anderer Freistellungsansprüche (z. B. Urlaub) erfolgen. <sup>3</sup>Ist dies nicht möglich, kann die Entnahme aus den Zeitwertkonten auch untermonatig beginnen. <sup>4</sup>Während der vollständigen Freistellung darf der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. <sup>5</sup>Bei einer teilweisen Freistellung, die über ganze Freistellungstage realisiert wird, darf der Arbeitnehmer an diesen Tagen nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden.
- (8) <sup>1</sup>Die Inanspruchnahme von Zeitwertkonten kann im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme anderer Freistellungsansprüche erfolgen. <sup>2</sup>Die Freistellung aus dem Zeitwertkonto soll dabei wenn möglich am Anfang stehen, im Übrigen ist die Reihenfolge der in Anspruch genommenen Freistellungszeiten untereinander beliebig.
- (9) <sup>1</sup>Soweit 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. <sup>2</sup>Soweit 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) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer 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. <sup>2</sup>Ist der Minussaldo geringer als das halbe individuelle Monatstabellenentgelt, ist eine verhältnismäßig geringere Mindestdauer zulässig. <sup>3</sup>Ein Abbau muss innerhalb von 12 Monaten nach Ende des Entnahmezeitraumes, jedoch spätestens zum Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen. <sup>4</sup>Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Aufbau eines Minussaldos besteht in keinem Fall.
- (11) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber "überwacht" die Stände der Zeitwertkonten und spricht die Arbeitnehmer an, damit eine vollständige Entnahme bis zum Renteneintritt sichergestellt ist. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt eines Gespräches über einen notwendigen Abbau bis Renteneintritt fest. <sup>3</sup>Der Zeitpunkt wird so gewählt, dass der Arbeitnehmer 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) <sup>1</sup>Während der vollständigen Freistellung erhält der Arbeitnehmer aus dem Zeitwertkonto durchgängig ein festes monatliches Entgelt. <sup>2</sup>Während der teilweisen Freistellung erhält der Arbeitnehmer aus dem Zeitwertkonto durchgängig eine feste monatliche Aufstockung.
- (2) <sup>1</sup>Das 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 Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor der Entnahme gezahlt worden ist (Einbringungen ins Zeitwertkonto bleiben unberücksichtigt). <sup>2</sup>Bei einer Freistellung nach § 7 Abs. 1 S. 2 dritter Spiegelstrich (Teilzeit) gilt als regelmäßiges Arbeitsent-

gelt nach Satz 1 der Teil des Entgeltes, der durch die Arbeitszeitreduzierung entfällt.

- (3) <sup>1</sup>In der Freistellungsphase bestehen grundsätzlich keine Ansprüche aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen. <sup>2</sup>Insbesondere bestehen keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderzahlung nach § 18 MTV-rnv und Urlaub. <sup>3</sup>Bei einer teilweisen Freistellung richten sich die Ansprüche nach den allgemeinen Regelungen für Teilzeitarbeitnehmer. <sup>4</sup>Vor 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 d) MTV-rnv (Betriebsjubiläum) – 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 Arbeitnehmer die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen) frei, ohne dass daraus ein gesonderter Entgeltanspruch entsteht;
    - g. wird dem Arbeitnehmer die freiwillige Teilnahme am Dienstunterricht ermöglicht, ohne dass daraus ein gesonderter Entgeltanspruch entsteht;
    - h. wird dem Arbeitnehmer die freiwillige Teilnahme an betriebsärztlichen Untersuchungen ermöglicht, ohne dass daraus ein gesonderter Entgeltanspruch entsteht;

- i. wird dem Arbeitnehmer die Mitarbeiterfahrberechtigung gem. BV 05/2013 weiter zur Verfügung gestellt.
- Der Dienstausweis verbleibt auch während der Freistellungsphase beim Arbeitnehmer. 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 Tarifertrag 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 Arbeitnehmer 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) <sup>1</sup>Beantragt ein Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Zeitwertkonto, bietet der Arbeitgeber ein Beratungsgespräch über die Regelungen zur und die Umsetzung der Freistellung aus dem Zeitwertkonto an. <sup>2</sup>Die Beratung erfolgt unter Zugrundelegung des aktuellen Standes des Zeitwertkontos. <sup>3</sup>Inhalt 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) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält das Recht, nach dem Ende der vollständigen Freistellung an seinen 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. <sup>2</sup>Dauert die Freistellung länger als 6 Monate, hat der Arbeitnehmer das Recht, nach der Rückkehr aus der Freistellung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. <sup>3</sup>Dieser wird dem Arbeitnehmer spätestens 2 Monate vor Ende der Freistellung mitgeteilt. <sup>4</sup>Ist der Arbeitnehmer mit der Versetzung nicht einverstanden, teilt der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat mit.
- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat jederzeit das Recht, mit dem Arbeitgeber seinen künftigen Einsatz zu besprechen. <sup>2</sup>Ergebnisse dieser Besprechung werden schriftlich festgehalten und ergänzen die Freistellungsvereinbarung.
- (5) Zu den Beratungsgesprächen kann auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen werden.
- (6) <sup>1</sup>Wird der Arbeitnehmer 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. <sup>2</sup>Dies sind ggf. auch Kalendermonate, die vor dem Entnahmezeitraum liegen.

#### **§ 10 Anlage des Guthabens aus dem Zeitwertkonto, Dynamik**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber richtet mit Einzahlung des ersten Beitrags ein Zeitwertkonto für den Arbeitnehmer ein. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Dritten mit der Kontoführung zu beauftragen.

- (2) Jeder Beitrag zum Zeitwertkonto wird in einem Finanzmarktprodukt angelegt.
- (3) <sup>1</sup>ver.di benennt Vertreter, die in den Auswahlprozess (Gespräche, Schriftverkehr etc.) vollständig eingebunden werden. <sup>2</sup>Die Auswahl der Anlage erfolgt nach gemeinsamer Erörterung durch den Arbeitgeber.
- (4) <sup>1</sup>Die Verwaltungs- und Anlagekosten werden vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Die Erträge der Anlagen fließen an den Arbeitgeber.
- (5) <sup>1</sup>Das individuelle Zeitwertkonto erhöht sich zum Zeitpunkt von Tarifierhöhungen im Geltungsbereich des MTV-rnv entsprechend. <sup>2</sup>Bei Festbetragsabschlüssen werden diese entsprechend der Entgeltgruppe und Stufe des Arbeitnehmers umgerechnet. <sup>3</sup>Der ermittelte Prozentsatz erhöht das Zeitwertkonto entsprechend. <sup>4</sup>Tarifvertragliche Einmalzahlungen führen zu keiner Anpassung des Zeitwertkontos und werden für Zeiten der Freistellung anteilig nicht gewährt.
- (6) Der Arbeitgeber unterrichtet den Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe des Zeitwertkontos (§ 7 d 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 Arbeitnehmer;
  - 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 Arbeitnehmer) 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 (§ 7 e SGB IV) Vorkehrungen zu treffen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie die Beiträge und Um-

lagen an die Zusatzversorgungskassen gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn das Zeitwertkonto des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers 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. § 7 f SGB IV Anwendung.

### **§ 13 Störfälle**

- (1) Wird das Zeitwertkonto oder Teile des Zeitwertkontos nicht nach § 8 dieses Tarifvertrages bzw. nicht zweckentsprechend gemäß § 7 c 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**

<sup>1</sup>Sollten 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. <sup>2</sup>Die 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.

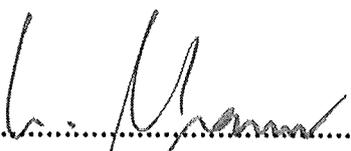
### **§ 17 Inkrafttreten und Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft und kann mit einer Frist von 12 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2024, gekündigt werden.
- (2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, spätestens 12 Monate vor Auslaufen des Tarifvertrages in Verhandlungen mit dem Ziel einzutreten, Zeitwertkonten für alle Arbeitnehmer 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 sich die Tarifvertragsparteien, in Verhandlungen über Veränderungen einzutreten, um das Angebot der Zeitwertkonten im Rahmen der durch diesen Tarifvertrag geregelten Belastbarkeit nachhaltig zu sichern.

Mannheim, den 7. November 2020

**Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V.**

  
.....  
Dr. Uwe Gaßmann  
Stellvertretender Geschäftsführer

**ver.di - Landesbezirk Baden-Württemberg**

  
.....  
Hanna Binder  
Stv. Landesbezirksleiterin

  
.....  
Andreas Schackert  
Landesfachbereichsleiter Verkehr

**ver.di - Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland**

  
.....  
Michael Blug  
Landesbezirksleiter

  
.....  
Jürgen Jung  
Landesfachbereichsleiter Verkehr