
Demografie-Tarifvertrag bei der rnv GmbH (D-TV rnv) vom 9. Februar 2016

zwischen

der rnv GmbH und den Allianzunternehmen (MVV 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 Demografie-Tarifvertrag bei der rnv GmbH (D-TV rnv) abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich	3
Teil A Finanzierung des Demografie-Modells rnv.....	4
§ 2 Bemessungsgrundlage, Definition Gesamtpersonalkosten.....	4
§ 3 Inanspruchnahme des Budgets / Ermittlung der Ist-Kosten.....	4
§ 4 Einhaltung und Kontrolle der Kosten	4
§ 5 Paritätische Kommission.....	5
§ 6 Anpassung von Parametern.....	5
Teil B Gestaltung des Modells	6
§ 7 Verfahren zur Teilnahme und Inanspruchnahme	6
§ 8 Entgeltgewährung.....	6
§ 9 Freistellungsvolumen	7
§ 10 Inanspruchnahme des Freistellungsvolumens.....	8
§ 11 Gemeinsame Offensive zur Beschäftigungspolitik / Ausbildungsoffensive	9
§ 12 Salvatorische Klausel	10
§ 13 Inkrafttreten und Kündigung	10
Anlage 1 zum Demografie-Tarifvertrag rnv	11
Anlage 2 zum Demografie-Tarifvertrag rnv	12
Anlage 3 zum Demografie-Tarifvertrag rnv	13

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 Freistellungen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr (Demografie-Modell rnv). Die Einführung von Zeitwertkonten zum 01.01.2018 mit einem Volumen von 0,4 % der Gesamtpersonalkosten wird auf Basis einer gesonderten tariflichen Regelung bis zum 01.01.2018 vereinbart.

Dieser Tarifvertrag mit den Regelungen zu einem Demografie-Modell rnv ergänzt die bereits bestehenden, umfangreichen Maßnahmen bei rnv zum Thema Demografie, die betrieblich geregelt sind.

Die Berechnungen für diesen Tarifvertrag wurden von dem Wirtschaftsmathematischen Institut Mensch & Kuhnert GmbH (M & K) vorgenommen. Der von M & K dazu entwickelte Rechenweg ist in seiner Fassung vom 26. November 2015 (Rechenweg von M & K) Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Das hier geregelte Freistellungsmodell für Arbeitnehmer/-innen nach Vollendung des 55. Lebensjahres soll ein altersgerechtes Arbeiten bis zur Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ermöglichen. Es basiert darauf, dass die tarifvertraglich bereit gestellten Mittel ausreichen, die gewährten Freistellungen bei der tarifvertraglich definierten Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer/-innen zu finanzieren. Sollten die bereit gestellten Mittel zu umfangreich sein oder nicht ausreichen, verpflichtet dieser Tarifvertrag die Tarifvertragsparteien dazu, Anpassungen vorzunehmen, so dass der Finanzierungsrahmen erhalten bleibt.

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt im Sinne einer Leistungsberechtigung für alle Arbeitnehmer/-innen der rnv und der Allianzunternehmen, die Mitglied in der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind.

²Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Auszubildende, Werkstudenten, Volontäre und Praktikanten,
- c) Arbeitnehmer/-innen, die in Altersteilzeit sind bzw. einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben,
- d) Arbeitnehmer/-innen, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1 oder 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind,
- e) befristet beschäftigte Arbeitnehmer/-innen im ersten Beschäftigungsjahr.

Teil A Finanzierung des Demografie-Modells rnv

§ 2 Bemessungsgrundlage, Definition Gesamtpersonalkosten

- (1) Für das Demografie-Modell rnv wird folgendes Budget zur Verfügung gestellt:
 - ab dem 01.01.2016 2,0 % der jährlichen Gesamtpersonalkosten des vorherigen Wirtschaftsjahres
 - ab dem 01.01.2017 2,4 % der jährlichen Gesamtpersonalkosten des vorherigen Wirtschaftsjahres.
- (2) Das Budget gem. Abs. 1 ist im Rahmen der Gesamtbetrachtung von rnv und Allianzunternehmen einzuhalten.
- (3) ¹Die Gesamtpersonalkosten sind wie folgt definiert: Summe der Entgelte aus dem MTV-RNV, Ü-MTV RNV, TV-A RNV einschließlich der geltenden Betriebsvereinbarungen der rnv sowie der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und zu den ZVK-Beiträgen / ZVK-Umlagen (Lohnarten siehe Anlage 3).
²Es fließen die Entgelte aller Arbeitnehmer/-innen ein, außer
 - a) Entgelte der in § 1 a) genannten Personen
 - b) Entgelte der Arbeitnehmer/-innen, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind
 - c) Entgelte der Arbeitnehmer/-innen in der passiven Phase der Altersteilzeit.

§ 3 Inanspruchnahme des Budgets / Ermittlung der Ist-Kosten

¹Als Inanspruchnahme des gem. § 2 zur Verfügung stehenden Budgets werden die kalkulatorischen Kosten der Freistellungen definiert. ²Diese sind anhand der Ist-Daten mit dem von M & K entwickelten Berechnungsweg zu ermitteln. ³Die Berechnung der Ist-Kosten für das Demografie-Modell rnv erfolgt jährlich im ersten Quartal für das jeweilige Vorjahr.

§ 4 Einhaltung und Kontrolle der Kosten

- (1) Die Berechnung für das Demografie-Modell rnv basiert auf den in Anlage 1 definierten Grundparametern, insbesondere auf:
 - einer Annahmequote in Höhe von 95 % (die Annahmequote ist das Verhältnis aus der Summe der Freistellungstage der am Modell teilnehmenden Arbeitnehmer/-innen zu dem maximal möglichen Volumen an Freistellungstagen derjenigen Arbeitnehmer/-innen, welche nach § 7 am Demografie-Modell rnv teilnehmen können),
 - einer Gewährung von 97,0 % des Bruttoentgelts ab Teilnahme an dem Modell,
 - einem durchschnittlichen vorgezogenen Renteneintrittsalter von 24 Monaten vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze.

- (2) ¹Auf Basis der Ist-Kostenabrechnung des Vorjahres wird jährlich im ersten Quartal eine Prognoseberechnung zur Ermittlung der kumulierten Budgetausschöpfung (Reserve) für das laufende Jahr und die Folgejahre durchgeführt. ²Diese erfolgt unter Anwendung des Rechenweges von M & K und der Abbildung beschlossener gesetzlicher und/oder tarifvertraglicher Rahmenbedingungen. ³Die Ergebnisse werden der paritätischen Kommission gem. § 5 zur Verfügung gestellt und in einem gemeinsamen Termin erörtert. ⁴Ebenso sind die Werte der Parameter des Demografie-Modells rnv gem. Anlage 1 zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.
- (3) ¹Die gebildete Reserve muss sich bei der Prognoseberechnung gem. Abs. 2 in einem Korridor von 0 % bis 3,5 % der definierten Gesamtpersonalkosten nach § 2 Abs. 3 bewegen und ist einzuhalten. ²Die prognostizierte Reserve darf diesen Korridor für die drei folgenden Jahre nicht verlassen.
- (4) Die Reserve dynamisiert sich um die jeweiligen Tarifierhöhungen.
- (5) Kommt es ausschließlich wegen einer erhöhten Annahmequote von 95 % bis 97 % zu einem Unterschreiten der Reserve unter die 0 % - Grenze gem. Abs. 3 Satz 1, so muss dies nicht zu einer Anpassung der Parameter gem. § 6 führen.

§ 5 Paritätische Kommission

Zur Anpassung von Parametern nach § 6 wird eine paritätische Kommission eingerichtet, die aus drei Arbeitgebervertretern und drei Arbeitnehmervertretern besteht, die jeweils von den Tarifvertragsparteien bestimmt werden.

§ 6 Anpassung von Parametern

- (1) ¹Über die Anpassung von Parametern entscheidet die paritätische Kommission gem. § 5. ²Eine Anpassung der Parameter muss vorgenommen werden, wenn die Zielvorgabe gem. § 4 Abs. 3 Satz 2 nicht eingehalten wird. ³Anpassungen müssen so vorgenommen werden, dass der Korridor gem. § 4 Abs. 3 Satz 1 für die sechs folgenden Jahre eingehalten wird.
- (2) ¹Die Arbeitnehmervertreter in der paritätischen Kommission entscheiden über Zeitpunkt und Umfang der Parameteranpassungen bzgl. der Höhe des Freistellungsvolumens gem. § 9, der Höhe der Entgeltgewährung gem. § 8 sowie die Einführung und Höhe von Wartezeiten, die erbracht werden müssen, um am Demografie-Modell rnv teilnehmen zu können. ²Die Arbeitgebervertreter in der paritätischen Kommission haben hinsichtlich der Entscheidungen gem. Satz 1 ein Vetorecht, wenn diese Änderungen nicht mit der dargelegten vorausschauenden Personalbedarfsplanung vereinbar sind, dadurch Planziele verfehlt werden oder Abs. 1 Satz 2 nicht eingehalten wird. ³Die Bestimmungen gem. § 92 BetrVG zur Einbeziehung des Betriebsrates bei der Personalplanung sind einzuhalten. ⁴Der Zeitpunkt der Wirksamkeit der Änderungen ist grundsätzlich so zu bestimmen, dass eine Frist von mindestens sechs Monaten eingehalten wird.
- (3) Der Parameter Entgeltgewährung gem. § 8 muss kleiner als 100 % sein, so dass eine Eigenbeteiligung der am Demografie-Modell rnv teilnehmenden Arbeitnehmer/-innen gegeben ist.
- (4) ¹Vorgenommene Anpassungen von Parametern werden für alle im Demografie-Modell rnv befindlichen Arbeitnehmer/-innen wirksam. ²Änderungen sind durch die paritätische Kommission zeitnah an die betroffenen Arbeitnehmer/-innen zu kommunizieren.
- (5) ¹Ziel der paritätischen Kommission ist es, stets eine einvernehmliche Entscheidung herbeizuführen. ²Sollte es im Einzelfall ausnahmsweise zu keiner Entscheidung innerhalb der paritätischen

Kommission kommen, so ist ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. ³Dabei kann auf jeder Seite ein Schlichter hinzugezogen werden.

Protokollnotiz:

¹Die Kosten der Schlichtung bis zu einer Höhe von 5.000 € pro Jahr werden vom Arbeitgeber getragen. ²Nicht verbrauchte Mittel werden kumuliert in die Folgejahre übertragen.

Teil B Gestaltung des Modells

§ 7 Verfahren zur Teilnahme und Inanspruchnahme

- (1) ¹Die Teilnahme am Demografie-Modell rnv ist freiwillig. ²Der/die Arbeitnehmer/-in hat den Willen zur Teilnahme am Demografie-Modell rnv spätestens sechs Monate vor Vollendung seines/ihrer 55. Lebensjahres schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären (Teilnahmeerklärung).
- (2) ¹Eine Teilnahme nach Vollendung des 55. Lebensjahres ist jeweils zur Vollendung eines Lebensjahres mit einer Ankündigungszeit von sechs Monaten entsprechend Abs. 1 Satz 2 möglich. ²Bei einem Einstieg nach Vollendung des 55. Lebensjahres werden die dem Lebensalter entsprechenden Freistellungstage gewährt. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei einem Wiedereinstieg in das Demografie-Modell rnv. ⁴Der/die Arbeitnehmer/-in ist darauf hinzuweisen, dass die Höhe der Freistellungsansprüche und die Höhe der Eigenbeteiligung variabel sind und sich auf Grundlage von Entscheidungen der paritätischen Kommission gem. § 5 ändern können.
- (3) ¹Ein Ausscheiden aus dem Demografie-Modell rnv ist mit einer Ankündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber von sechs Monaten jeweils zum vollendeten Lebensjahr möglich, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. ²Die dringenden betrieblichen Gründe sind vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der Erklärung unter Einbeziehung des Betriebsrates schriftlich dem/der Arbeitnehmer/-in mitzuteilen. ³Dabei ggf. anfallende Negativkonten sind durch den/die Arbeitnehmer/-in auszugleichen. ⁴Ein Ausscheiden aus dem Demografie-Modell rnv kann maximal zweimal erfolgen.
- (4) ¹Eine erstmalige Inanspruchnahme von Freistellungen nach dem Demografie-Modell rnv ist ab dem 1. Oktober 2016 möglich. ²In diesem Fall müssen die Teilnahmeerklärungen der Arbeitnehmer/-innen abweichend von Abs. 1 bis spätestens 30. April 2016 beim Arbeitgeber eingegangen sein.

§ 8 Entgeltgewährung

- (1) ¹Als Bemessungsgrundlage für das Entgelt gilt ein Beschäftigungsgrad von 97 %. ²Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen wird der ursprüngliche Beschäftigungsgrad um 3 % vermindert. ³§ 9 MTV-RNV findet entsprechende Anwendung.

Protokollnotiz: Beispiel für Satz 2

Ursprünglicher Beschäftigungsgrad 50 %

Als Bemessungsgrundlage für das Entgelt während der Teilnahme am Demografie-Modell rnv wird ein Beschäftigungsgrad von 48,5 % zugrunde gelegt.

- (2) Für Stunden bzw. Tage der Freistellung aufgrund des Demografie-Modells rnv erhält der/die Arbeitnehmer/-in seine/ihre individuelle Abwesenheitsvergütung nach § 6 Abs. 4 MTV-RNV.

§ 9 Freistellungsvolumen

- (1) ¹Ab Vollendung des 55. Lebensjahres hat ein/-e Arbeitnehmer/-in, sofern er/sie an dem Demografie-Modell rnv teilnimmt, entsprechend seinem/ihrer jeweiligen Lebensalter folgenden derzeit jährlichen maximalen Freistellungsanspruch (siehe auch Anlage 2):
- ab Vollendung des 55. Lebensjahres 6,5 Arbeitstage (entspricht 50,7 Stunden),
 - ab Vollendung des 56. Lebensjahres zusätzlich 3,5 Arbeitstage (entspricht 27,3 Stunden),
 - ab Vollendung des 57. Lebensjahres zusätzlich 2 Arbeitstage (entspricht 15,6 Stunden),
 - ab Vollendung des 58. Lebensjahres zusätzlich 3 Arbeitstage (entspricht 23,4 Stunden),
 - ab Vollendung des 59. Lebensjahres und für jedes weitere Lebensjahr zusätzlich je 6 Arbeitstage (entspricht 46,8 Stunden),

jedoch in Summe derzeit maximal 51 Arbeitstage jährlich ab Vollendung des 64. Lebensjahres (entspricht maximal 397,8 Stunden).

²Der Anspruch entsteht nach rechtzeitiger Teilnahmeerklärung zum Ersten des Folgemonats nach Vollendung des entsprechenden Lebensjahres. ³Der Freistellungsanspruch berechnet sich maximal auf Basis der durchschnittlichen wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit gem.

§ 8 Abs. 1 MTV-RNV.

Protokollnotiz:

Bei einer Änderung der durchschnittlichen wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit oder der Einführung von zusätzlichen Freistellungstagen wird das Stundenäquivalent pro Freistellungstag entsprechend angepasst.

Protokollnotiz vom 30.05.2016:

- 1) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinkunft, dass sich bei Arbeitnehmern in der Vertrauensarbeitszeit die Verpflichtung zur Leistung der Überstunden in Höhe des Anteils der Freistellung zur Vollarbeitszeit vermindert.
 - 2) Bei der Freistellung werden bei ganztägiger Freistellung so viele Freistellungstage vergeben, wie im D-TV geregelt, unabhängig von der jeweiligen Sollarbeitszeit.
- (2) Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen berechnet sich der Freistellungsanspruch entsprechend dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur tariflichen Vollarbeitszeit.
- (3) ¹Die Zeitgutschrift erfolgt erstmals zum 1. Oktober 2016. ²Für nachfolgend eintretende Arbeitnehmer/-innen erfolgt die Gutschrift im Folgemonat nach Vollendung des entsprechenden Le-

bensjahres. ³In den Folgejahren erfolgt die Zeitgutschrift jeweils zum 1. Januar für das Kalenderjahr.

Protokollnotiz:

Ein am 15. Juni 1957 geborener Arbeitnehmer hat im Jahr 2017 einen Freistellungsanspruch von $21/2 = 10,5$ Tagen + $27/2 = 13,5$ Tagen, also von insgesamt 24 Tagen.

- (4) ¹Der Freistellungsanspruch des ablaufenden Jahres wird bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sowie bei Zeiten ohne Entgeltanspruch spätestens zum 31. Dezember eines Jahres für jeden Arbeitstag außerhalb der Entgeltfortzahlung um $1/218$ gekürzt. ²Negativguthaben werden auf die Freistellungsansprüche des Folgejahres angerechnet bzw. müssen von dem/der Arbeitnehmer/-in ausgeglichen werden.

Protokollnotiz:

Der Krankengeldzuschuss ist kein Entgelt im Sinne des Absatzes 4.

- (5) Erkrankt ein/-e Arbeitnehmer/-in während der Freistellung, so werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Freistellungsanspruch nicht angerechnet.
- (6) ¹Eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens durch Überstunden oder Mehrarbeit ist während der Teilnahme am Demografie-Modell rnv nicht möglich. ²Eine Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten lediglich zur Kompensation der Freistellungstage ist ausgeschlossen. ³In diesem Fall ist eine weitere Teilnahme an dem Demografie-Modell rnv ab dem Monat der Erhöhung der Arbeitszeit nicht mehr möglich. ⁴Streitfälle werden gemeinsam mit dem Betriebsrat geklärt.
- (7) ¹Als Vergleichszeitraum für Überstunden und Mehrarbeit werden die letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt in das Demografie-Modell rnv zugrunde gelegt. ²Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/-innen ist der Beschäftigungsgrad 12 Monate vor dem Eintritt in das Demografie-Modell rnv maßgeblich.
- (8) Die Aufnahme neuer Nebentätigkeiten bzw. die Ausweitung bestehender Nebentätigkeiten über das bisherige Maß hinaus während der Teilnahme am Demografie-Modell rnv führen zum Ausschluss aus dem Demografie-Modell rnv ab dem Monat der Aufnahme oder Ausweitung der Nebentätigkeit.

§ 10 Inanspruchnahme des Freistellungsvolumens

- (1) ¹Grundsätzlich sind die jahresbezogenen Freistellungen in Form von ganzen Tagen zu gewähren, eine blockweise Gewährung ist möglich. ²§ 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG findet entsprechend Anwendung.
- (2) Stundenweise Freistellungen sind einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu regeln.

- (3) ¹Vor Beginn eines neuen Kalenderjahres haben am Demografie-Modell rnv teilnehmende Arbeitnehmer/-innen rechtzeitig ihre gewünschte Lage des Freistellungsvolumens gegenüber dem Arbeitgeber verbindlich anzumelden. ²Die Anmeldung hat schriftlich zu erfolgen. ³Der Arbeitgeber hat innerhalb einer betrieblich zu setzenden Frist schriftlich zu reagieren. ⁴Widerspricht der Arbeitgeber nicht innerhalb der gem. Satz 3 gesetzten Frist, gilt der Antrag als genehmigt. ⁵Für den Start des Demografie-Modells rnv im Jahr 2016 gelten gesonderte betriebliche Vereinbarungen.
- (4) ¹Nicht genommenes Freistellungsvolumen verfällt zum Ende des Kalenderjahres, es sei denn, eine Inanspruchnahme des Freistellungsvolumens war aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich. ²In diesen Fällen können Freistellungsansprüche längstens bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden und müssen in diesem Zeitraum genommen und gewährt werden. ³Danach verfallen diese ersatzlos ohne Auszahlungsanspruch. ⁴Die Freistellungstage, die der/die Arbeitnehmer/-in im Wege der Eigenbeteiligung finanziert hat, verfallen nicht. ⁵Eine Auszahlung von nicht genommenem Freistellungsvolumen bei Austritt findet grundsätzlich nicht statt. ⁶Abweichungen und Ergänzungen können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz:

Die im Wege der Eigenbeteiligung durch den/die Arbeitnehmer/-in finanzierten Freistellungstage werden bei der Freistellungsgewährung zuerst abgebaut.

- (5) Details zur Ausgestaltung sind betrieblich zu vereinbaren.

§ 11 Gemeinsame Offensive zur Beschäftigungspolitik / Ausbildungsinitiative

- (1) Der Arbeitgeber wird die Umsetzung dieses Tarifvertrages zur Prüfung und Anpassung der Beschäftigungspolitik an die sich ändernde demografische Entwicklung und Qualifikationsanforderungen nutzen und gemeinsam mit dem Betriebsrat eine vorausschauende Personalplanung gestalten.
- (2) Die Tarifvertragsparteien verständigen sich darauf
- vermehrt jungen Menschen mittels einer qualifizierten Ausbildung Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen,
 - das hohe fachliche Ausbildungsniveau auch zukünftig zu halten sowie
 - Anreize für den beruflichen Einstieg in die Verkehrsbranche zu setzen und Ausgebildeten bei persönlicher und fachlicher Eignung und betrieblichem Bedarf eine (Anschluss-)Beschäftigung zu gewähren (siehe auch TV-A RNV).

§ 12 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.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 9. Februar 2016 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,
 - das Demografie-Modell rnv für alle Arbeitnehmer/-innen auch nach Auslaufen des Tarifvertrages weiterzuführen und
 - die Arbeitgeberbeiträge von insgesamt 2,8 % der Bemessungsgrundlage für das Demografie-Modell rnv und Zeitwertkonten bei einer möglicherweise beabsichtigten weiteren Annäherung des rnv-Tarifvertrages an das Niveau des BezTV-N BW zu berücksichtigen.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann außerordentlich gekündigt werden, wenn die Voraussetzungen des § 24 Abs. 3 MTV-RNV vorliegen sowie wenn der definierte Kostenkorridor nach § 2 i.V.m. § 4 Abs. 3 Satz 1 auf Dauer nicht mehr durch zumutbare Anpassungen gehalten werden kann.
- (4) Sollten sich die gesetzlichen und/oder steuerlichen bzw. sonstigen Rahmenbedingungen so ändern, dass die Durchführung des D-TV rnv gefährdet ist, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, in Verhandlungen über Veränderungen einzutreten, um das Demografie-Modell rnv im Rahmen der durch diesen Tarifvertrag geregelten Belastbarkeit nachhaltig zu sichern.

Hannover/Mannheim, den 9. Februar 2016

Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V.

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

Anlage 1 zum Demografie-Tarifvertrag rnv

Festgelegte Parameter des Grundmodells

Eintrittsalter Startwert	34,23
Eintrittsalter Trend	0,121
Zuwachs Personal	0,00%
Vorgezog. Pensionsalter	24 Monate
Tarifstufe bei Eintritt	02
Tarifstufe Vorrückung	0

Krankenstand innerhalb Entgeltfortzahlung

Altersgruppe	Anteil
55-59	0,00%
>= 60	0,00%
Krankenstand Verbleibedauer im Jahr	0,06

Krankenstand außerhalb Entgeltfortzahlung

Altersgruppe	Anteil
<= 24	2,70%
25-29	5,79%
30-34	8,47%
35-39	7,10%
40-44	6,37%
45-49	7,74%
50-54	11,80%
55-59	12,00%
>= 60	10,50%
Krankenstand Verbleibedauer im Jahr	0,44

Fluktuation in Dienstjahren Fluktuation

Bis 5	4,00%
6 – 10	3,00%
11 – 15	1,50%
16 – 25	1,00%
26 – 30	0,40%
Über 30	0,15%

Modell 1

ArbG-Beitrag	2,40%
Nichtnutzung Modell 1	5%
Bruttoniveau Modell 1	97,0%
Freistellung mit 55	6,5
in Tagen ab mit 56	3,5
Vollend. LJ mit 57	2
mit 58	3
jedes weitere Jahr je zzgl. (max. 51 Tage)	6
Tarifsteigerung	2,50%
Verzinsung	2,50%
Jahresarbeitsstage	218
SV-Anteil ArbG	19,00%
ZVK_ArbG_Eintritt bis 2002	9,40%
ZVK_ArbG_Neuzugang	3,00%

Anlage 2 zum Demografie-Tarifvertrag rnv

Nach derzeitigem Stand (Februar 2016) ergibt sich folgende Freistellungsstaffel*:

Alter (ab Vollendung des jeweiligen Lebensjahres)	Tagezuwachs	Freistellungstage gesamt (pro Lebensjahr)	Zeitguthaben in Stunden
55	6,5	6,5	50,7
56	3,5	10	78,0
57	2	12	93,6
58	3	15	117,0
59	6	21	163,8
60	6	27	210,6
61	6	33	257,4
62	6	39	304,2
63	6	45	351,0
64	6	51	397,8
65	0	51	397,8
66	0	51	397,8

* bezogen auf einen Vollzeitbeschäftigten bei einer 5-Tage-Woche

Anlage 3 zum Demografie-Tarifvertrag rnv

	Lohnarten	
Grundvergütung	0011	Vergütung
	0015	Ausbildungsvergütung
	0023	Vergütung Aushilfen
	1298	Absich. Entgelt abschm.
	1299	Absich. Entgelt abschm.
Besitzstand	0220	Besitzstandszulage RNV
	0231	Besitzstand RNV sta.
	0233	Besitzstand RNV sta. frei
	0238	Besitzstand AllG alt dyn.
	0239	Besitzstand AllG alt stat
	0177	Kinderzulage Besitzstand
Feste Entgeltbestandteile	1110	Eigenanteil Beihilfe
	0106	Vorarbeiterzulage
	0207	KOWA Zulage lfd.
	0217	KOWA Zulage Aushi. lfd.
	0250	Überstundenpausch.betr.
	0251	Überstundenpauschale
	0285	Vorarbeiterzulage 10 %
	1215	Mankogeld pauschal
	1356	Durchschn.MuSchu ind. BVb
	1492	Erschwerniszulage RNV
	1496	Erschwerniszulage ATZ RNV
	1497	Zulage Leitstelle RNV
	1498	Erschwerniszulage VM RNV
	1499	Erschwerniszul. RNV Aush.
	1520	Mehrkilometer Ausgleich
	1562	Essenzzuschuss Azubis
	2790	Zuschuss Job-Ticket
	2791	Zuschuss Job-Ticket HD
	3620	Zuschuss Berufshaftpfl.
sonstiges	3335	Einmalzahlung RNV
	3500	Jubiläumsgeld
	3810	Sterbegeld
	3823	Beihilfe Ausz./GWV Aktive
	8551	Beihilfe Aktive netto
Leistungsprämie	3515	Verbesserungsvorschlag EB
	1355	Leistungsprämie RNV lfd.
	3430	Leistungsprämie RNV jährl
	3431	Leistungspr.RNV untjährig
Schichtzulage	2630	Wechselschichtzulage RNV
	2640	Schichtzulage RNV
Sonderzahlung	3303	Sonderzahlung Juni
	3304	Sonderzahlung November
	3307	Sonderzahlung Juni
	3309	Sonderzahlung November

variable Entgeltbestandteile	1263	Abwesenheitsvergütung
	1274	Abwesenheitsvergütung
	1515	Mankogeld laufend
	2001	Geleistete Stunden
	2006	Überstunden bezahlt
	2007	Gel. Std. BS RNV
	2011	Entschädigung BR
	2012	Mehrarbeitsvergütung lfd.
	2014	Mehrarbeitsvergütung
	2023	Zusatzstunden EB RNV
	2024	Zusatzstunden RNV
	2060	Zeitzusch. Überstd 30% FD
	2129	Sonntagszuschlag 25% FD
	2184	Vorfeiertagszuschl. 40%FD
	2189	Feiertagszuschlag 135% FD
	2196	Zuschlag Nacht 25% FD
	2026	Überstunden bezahlt FD
	2027	Überstunden bezahlt EB
	2033	Feiertagsstunden EB RNV
	2054	Leistungsverschiebung
	2065	Zeitzuschlag Überstd 30%
	2128	Sonntagszuschlag 25%
	2131	Feiertagszuschlag 35%
	2187	Vorfeiertagszuschlag 40%
	2188	Feiertagszuschlag 135%
	2195	Zuschlag Nacht 25%
	2200	geleistete Std. manuell
	2220	FD/Zuschlag frei
	2358	Rufbereitschaft RNV
	2359	Überstd.Rufbereitschaft
	2368	Zulage Standortwechsel
	2371	Vertreterzulage
	2372	Vorarbeiterzulage Tag
	2466	Geteilter Dienst einfach
	2469	Zulage Mentorfahrer
	2470	Ausbildungszulage FD
	2521	VAZ für geteilter Dienst
	2531	VAZ für Dienste
	2R01	Entgeltfortz. Aushilfen
	2R07	EFZ Gel. Std. BS RNV
Krankengeldzuschuss	2710	Krankengeldzuschuss
	2713	Zuschuss Folge-Krankengeld
	2719	Zuschuss Übergangsgeld
ATZ Aufstockung	/611	ATZ tar.Aufstockung 1
	/612	ATZ tar.Aufstockung 2
AG Anteil SV	/262	Arbeitgeberaufwand SV
AG Anteil ZVK	/5R1	AVmG ZL PSt /Stf
	/285	ZV-Umlage, allgemein