

Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr

(TV Demografie Nahverkehr)

vom 3. Juli 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2
vom 6. November 2015

Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main
www.vka.de

Präambel

¹Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahren die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen erheblich beeinflussen. ²Die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften steigen deutlich. ³Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte, insbesondere das Angebot von Auszubildenden, ab ca. 2015 dauerhaft und zunehmend verringern. ⁴Die Personalpolitik muss sich darauf einstellen, dass die Frühverrentungsmöglichkeiten nicht mehr erleichtert und die Lebensarbeit verlängert wird.

⁵Diese Entwicklung trifft insbesondere die Nahverkehrsunternehmen mit ihren Beschäftigtengruppen, die spezifischen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt sind.

⁶Zum einen wird sich die Dienstleistungsqualität den Änderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung anpassen müssen. ⁷Zum anderen müssen sich die Nahverkehrsunternehmen selbst sowie ihre Mitarbeiter/Führungskräfte den demografischen Herausforderungen stellen. ⁸Ein grundlegender Mentalitätswechsel ist erforderlich, um die Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit sowie der tatsächlichen Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Rentenalter zu erreichen. ⁹Hierzu bedarf es einer ganzheitlichen Konzeption unter dem Motto „Fördern und Fordern“; dies beinhaltet die Verpflichtung des systematischen Förderns durch Beiträge der Arbeitgeber ebenso, wie verbindliche Beiträge der Beschäftigten.

¹⁰Gemeinsame Intention und Aufgabe der Tarifpartner des Nahverkehrs ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine vorausschauende und nachhaltige Personalpolitik zu ermöglichen. ¹¹Diese soll zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach leistungsfähigen Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen zum Vorteil der beiden Seiten berücksichtigen. ¹²Bedarfsgerechte Lösungen müssen dazu beitragen, dass unter den sich weiter wandelnden Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt wird und die öffentlichen Arbeitsplätze erhalten werden.

¹³Eine Stärkung der Innovationsbereitschaft der Beschäftigten und die Erschließung von Potentialen aller Beschäftigtengruppen gehören ebenso zu einem zeitgemäßen Unternehmensmanagement wie eine alters- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse und Arbeitsverhältnisse.

¹⁴Ziel dieses Tarifvertrages ist es auch, Arbeitgebern und Beschäftigten einen Rahmen für die gemeinsame betriebliche Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels zur Verfügung zu stellen, der unter dem Strich die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen nicht verschlechtert und einen attraktiven öffentlichen Nahverkehr erhält.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz oder Sachsen ist und auf deren Arbeitsverhältnisse ein TV-N Anwendung findet.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann im Bereich der in Absatz 1 nicht genannten kommunalen Arbeitgeberverbände, die Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind, durch Tarifvertrag auf der Landesebene inhaltsgleich insgesamt für den Nahverkehr oder für einzelne Nahverkehrsbetriebe zur Anwendung gebracht werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei einer Anwendung durch Tarifvertrag auf der Landesebene für einzelne Nahverkehrsbetriebe ist in diesen tariflichen Regelungen der Gesamtkontext dieses Tarifvertrages sicherzustellen.

- (3) In begründeten Einzelfällen können durch Tarifvertrag auf der Landesebene Nahverkehrsbetriebe ganz oder teilweise vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen werden.

§ 2 Demografieanalyse

- (1) ¹Der Arbeitgeber führt eine Demografieanalyse durch. ²Sofern keine Demografieanalyse vorliegt, die den Kriterien des Absatzes 2 entspricht, ist diese spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zu beginnen und spätestens zwölf Monate nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abzuschließen. ³Die Betriebsparteien können diese Frist verlängern. ⁴Die Demografieanalyse ist in der Regel nach drei, spätestens nach fünf Jahren fortzuschreiben.
- (2) ¹Die Demografieanalyse umfasst die Klärung der Altersstruktur und der für die künftige Personalplanung relevanten Qualifikationsverteilung im Unternehmen (Ist-Analyse) sowie die voraussichtliche Entwicklung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs für einen bestimmten Zeitraum (Soll-Analyse). ²Bei der Erstellung der Demografieanalyse sind die Ergebnisse gesetzlich vorgeschriebener Beurteilungen von Gefährdungen/Belastungen nach dem Arbeitsschutzgesetz zu berücksichtigen. ³Die Betriebsparteien können weitere Inhalte für die Demografieanalyse festlegen. ⁴Zudem beraten die Betriebsparteien, ob und ggf. wie eine systematische Erfassung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit in Abhängigkeit von Alter und Arbeitsanforderung erfolgen kann. ⁵Hiermit kann die Demografieanalyse um die Perspektive der Beschäftigten erweitert werden.
- (3) ¹Der Arbeitgeber hat die Demografieanalyse sowie ggf. die Ergebnisse aus der systematischen Erfassung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit und die dazugehörigen Unterlagen dem Betriebs-/Personalrat sowie der Schwerbehindertenver-

tretung zur Verfügung zu stellen. ²Die daraus abzuleitenden konkreten Maßnahmen, die gefördert und gefordert werden sollen, sind zwischen den Betriebsparteien zu beraten. ³Abzuleitende Maßnahmen können beispielsweise sein:

- Maßnahmen der/des betrieblichen Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagements (§ 3), einschließlich z.B. der Förderung von Maßnahmen zur Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos,
- Befähigung und Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsgerechtem Verhalten,
- betriebliche Regelungen, die den besonderen Belangen älterer Beschäftigter Rechnung tragen, wie z.B. die Förderung von Teilzeitarbeit und Langzeitkonten,
- Maßnahmen der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung (§ 4),
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 5),
- Maßnahmen zum Wissensmanagement und -transfer (§ 7),
- Besondere Regelungen bei Leistungsminderung (§ 8),
- Maßnahmen zur Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung (§ 9) und
- sonstige Maßnahmen, soweit sich die Betriebsparteien darauf verständigen.

⁴Die Betriebsparteien können bei Bedarf die Betriebsärztin/den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. die Sicherheitsingenieurin/den Sicherheitsingenieur und im Einzelfall eine Sachverständige/einen Sachverständigen hinzuziehen.

§ 3

Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

- (1) Die Betriebsparteien wirken unter Beachtung der einschlägigen Gesetze und der gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse darauf hin, dass Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und -abläufe so gestaltet werden, dass Unfall- und Gesundheitsgefahren soweit möglich ausgeschlossen sind.
- (2) ¹Die Betriebsparteien beraten, mit welchen Maßnahmen der Verhaltensprävention unter Einbeziehung z.B. der Krankenkassen und der jeweiligen Berufsgenossenschaft das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten zu schärfen ist und welche Hilfestellungen hierfür anzubieten sind. ²Dazu gehören z.B. Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten und Süchte, zur Früherkennung chronischer Erkrankungen und zur Verhaltensprävention in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Entspannung. ³Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kann frühzeitig unterstützen, unter welchen Bedingungen und gegebenenfalls mit welchen Hilfen Beschäftigte ihre Tätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnehmen können.

§ 4

Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung

- (1) ¹Arbeitgeber und Beschäftigte haben unter Beachtung der einschlägigen Gesetze im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz darauf zu achten, dass Arbeitsstätten und Arbeitsabläufe so eingerichtet werden, dass Unfall- und Gesundheitsgefahren soweit wie möglich ausgeschlossen sind. ²Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen. ³Die Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG sind beizuziehen.
- (2) ¹Arbeitsplätze sind darüber hinausgehend ergonomisch sowie altersgerecht auszugestalten, soweit dies möglich ist, mit dem Ziel, die Beschäftigung auch älterer Beschäftigter zu erhalten und zu fördern. ²Gleiches gilt für arbeitsorganisatorische Maßnahmen.
- (3) ¹Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Mischarbeit ein geeignetes Mittel sein kann, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten längerfristig zu erhalten bzw. um leistungsgeminderte Beschäftigte zu entlasten. ²Die Betriebsparteien prüfen, ob Tätigkeiten in Mischarbeit organisiert werden können, die geeignet sind, einseitige Belastungen zu vermeiden oder zu reduzieren.
- (4) Bei Neubeschaffungen ist der Fahrerarbeitsplatz in Bussen nach Maßgabe der VDV-Schrift 234 in der Fassung vom Oktober 2000 und bei schienengebundenen Fahrzeugen nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen ergonomischen Erkenntnissen zu gestalten.
- (5) ¹Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schicht- und Dienstplangestaltung zur Verteilung der tariflich geregelten Arbeitszeit auf die Wochentage besondere Bedeutung bei der Stärkung und Erhaltung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zukommt. ²Die Betriebsparteien haben hierbei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse zu berücksichtigen. ³Instrumente, die die Betriebsparteien bei der Schicht- und Dienstplangestaltung hierzu nutzen können, sind z.B. die Länge und zeitliche Lage der täglichen Dienstsichten, vorwärtsrollierende Schichten, Ruhe- und Pausenzeiten, FlexDienstplan (Wunschkdienstplan).
- (6) Der Betriebs-/Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung können Vorschläge unterbreiten und sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu beteiligen.

§ 5

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

¹Die Betriebsparteien beraten, mit welchen unterstützenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann. ²Als solche Maßnahmen kommen beispielsweise in Frage:

- Beratung und/oder Information (über arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, Beratungs-, Hilfe- oder Dienstleistungsangebote Dritter),

- Rückkehrplanung und -vorbereitung z.B. in Fällen von Elternzeit oder Sonderurlaub für familiäre Zwecke,
- Maßnahmen zum Qualifikationserhalt während der Elternzeit oder bei Sonderurlaub für familiäre Zwecke,
- Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen und -modellen,
- Förderung von individuellen flexiblen Arbeitszeitmodellen,
- Einführung von Heim-/Telearbeitsplätzen,
- Regelungen zur Arbeitsunterbrechung bei Angehörigenbetreuung und bei unvorhersehbaren familiären Ausnahmesituationen,
- Ausbau von Regelungen zum Elternurlaub,
- Hilfestellung bei Kinderbetreuung,
- Maßnahmen zur Elternförderung.

³Zielsetzung ist dabei stets auch, dem Unternehmen langfristig erworbenes Know-how der Beschäftigten zu erhalten und die Wirtschaftlichkeit sowie Produktivität zu sichern.

Protokollerklärung zu § 5:

Ist ein Unternehmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach einem standardisiertem Verfahren zertifiziert, welches eine Satz 1 entsprechende Beratung zwischen den Betriebsparteien beinhaltet, so entfällt für die Dauer der Zertifizierung die Beratung nach Satz 1.

§ 6 Berufliche Erstausbildung

¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass eine vorausschauende und nachhaltige Personalpolitik bei der Ausbildung qualifizierter Nachwuchskräfte, auch zum Zwecke der Bewältigung des demografischen Wandels, anzusetzen hat. ²In diesem Zusammenhang stellt besonders die Berufsausbildung einen wichtigen Schwerpunkt dar. ³Die von diesem Tarifvertrag erfassten Unternehmen sind sich hierbei ihrer Verantwortung zur Ausbildung bewusst.

§ 7 Wissensmanagement und -transfer

¹Um den besonderen Herausforderungen des demografischen Wandels gerecht zu werden, beraten die Betriebsparteien, mit welchen zusätzlichen unterstützenden Maßnahmen das Wissen der Beschäftigten, z.B. über die Betriebstechnik und betriebliche Abläufe, für andere Beschäftigte erhalten und weitergegeben werden kann. ²Als solche Maßnahmen kommen beispielsweise in Frage:

- die Bildung altersgemischter Teams,
- die enge Zusammenarbeit an einem Arbeitsplatz mit zeitlich überlappenden Arbeitsverhältnissen von ausscheidenden Beschäftigten und neuer Stelleninhaber/in/ neuem Stelleninhaber,

- der Aufbau von Dokumentationssystemen/Wissensdatenbanken.

§ 8

Besondere Regelungen bei Leistungsminderung

- (1) ¹Im Falle einer Leistungsminderung prüft der Arbeitgeber, ob die/der Beschäftigte auf dem bisherigen Arbeitsplatz durch eine Verringerung der physischen oder psychischen Belastungen durch Veränderung der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsaufgaben oder anderer unterstützender Maßnahmen entsprechend ihrer/seiner bisherigen Eingruppierung weiterbeschäftigt werden kann. ²Dabei sind die Betriebsärztin/der Betriebsarzt und die Arbeitsschutzbeauftragte/der Arbeitsschutzbeauftragte zu beteiligen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Eine Leistungsminderung im Sinne dieses Tarifvertrages liegt vor, wenn Beschäftigte nach Feststellung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer in vollem Umfang zu erbringen, ohne dass eine teilweise oder volle Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI gegeben ist.

- (2) ¹Falls ein Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, prüft der Arbeitgeber, ob die Weiterbeschäftigung auf einem freien gleichwertigen Arbeitsplatz möglich ist. ²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch den Arbeitsplatzwechsel die bisherige Eingruppierung und der Umfang der Beschäftigung nicht ändern.
- (3) Wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz ebenfalls nicht möglich ist, prüft der Arbeitgeber, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem freien zumutbaren Arbeitsplatz, der nach einer anderen Entgelt-/Lohn- bzw. Vergütungsgruppe bewertet ist als die/der Beschäftigte eingruppiert ist, angeboten werden kann.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Gesetzliche und innerbetriebliche Regelungen zur Personalauswahl bleiben unberührt.

- (4) ¹Ist nach den Absätzen 1 bis 3 eine Weiterbeschäftigung möglich, hat der Arbeitgeber diese der/dem Beschäftigten anzubieten. ²Setzt die Weiterbeschäftigung eine Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung voraus, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies der/dem Beschäftigten anzubieten, wenn die Kosten ein Dritter trägt, im Übrigen im Rahmen des Zumutbaren nach § 9 und hierfür zur Verfügung stehender Mittel nach § 10 Abs. 3.
- (5) Die gesetzlichen Vorschriften zur Beteiligung des Betriebs-/Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung bleiben ebenso unberührt wie Vorschriften zum Kündigungsschutz.
- (6) ¹Ist eine Weiterbeschäftigung nach Maßgabe der Absätze 1 bis 5 nicht möglich, kann die/der Beschäftigte durch eine Outplacementberatung mit dem Ziel der

Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber unterstützt werden. ²Diese muss zumindest folgende Punkte umfassen:

- eine Analyse des verbliebenen körperlichen Leistungsvermögens der/des Beschäftigten,
- eine Einschätzung ihrer/seiner Potenziale und Perspektiven/Alternativen,
- die Unterstützung bei der Entscheidungsfindung hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Orientierung,
- die Unterstützung bei der Erstellung und Optimierung von schriftlichen Bewerbungsunterlagen.

³Darüber hinaus kommt neben weiteren internen Maßnahmen, wie zum Beispiel einem Bewerbungstraining oder der Unterrichtung über Angebote Dritter, auch die Inanspruchnahme externer Angebote in Betracht. ⁴Die/Der Beschäftigte ist, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, zur Wahrnehmung interner Angebote unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen.

Protokollerklärung zu § 8:

Der Arbeitgeber ist nicht zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze verpflichtet.

§ 9

Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. ⁴Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet werden kann.
- (2) ¹Maßnahmen, die der Verwendung der/des Beschäftigten in anderen Berufsfeldern dienen (Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung), kommen in Betracht, wenn nach betriebsärztlichem Urteil die/die Beschäftigte ihre/seine bisherige Tätigkeit nicht oder in absehbarer Zeit nicht mehr im bisherigen Umfang ausüben kann. ²Nicht erfasst werden Maßnahmen, die dem Erhalt der beruflichen Qualifikation dienen.
- (3) ¹Voraussetzung für die Teilnahme an Maßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 ist die persönliche, fachliche und gesundheitliche Eignung. ²Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung setzt in der Regel eine betriebsärztliche Untersuchung, die der persönlichen und fachlichen Eignung eine Potentialanalyse voraus. ³Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, an der Eignungsfeststellung mitzuwirken. ⁴In einer Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten ist ein angemessener Eigenbeitrag der/des Beschäftigten in Geld und/oder Zeit nach den Grundsätzen einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des individuellen Nutzens zu vereinbaren. ⁵Eine Rückzahlungs-

verpflichtung bei Maßnahmeabbruch durch die/den Beschäftigte/n ohne sachlichen Grund oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor einem bestimmten Zeitpunkt, die in den Verantwortungs- und Risikobereich der/des Beschäftigten fällt, kann hierbei vereinbart werden.

- (4) Die Maßnahmen nach den Absätzen 1 bis 3 finden nur im Rahmen des betrieblichen Bedarfs und verfügbarer Arbeitsplätze statt; es besteht keine Verpflichtung zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze.

§ 10 Demografiebudget

- (1) ¹Der Arbeitgeber stellt zur Finanzierung von Maßnahmen gemäß Absatz 2 zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels für jedes Jahr ein Budget in Höhe von 1,0 Prozent der Summe der Monatstabellenentgelte und der tariflichen Jahressonderzahlung des Vorjahres zur Verfügung. ²Durch freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarung kann der in Satz 1 genannte Prozentsatz erhöht werden. ³Der Arbeitgeber informiert den Betriebs-/Personalrat jährlich schriftlich bis zum 31. Januar über das zur Verfügung stehende Volumen des Budgets für das Folgejahr sowie bis zum 1. Juli über die Inanspruchnahme und Verwendung des Budgets für die im Vorjahr durchgeführten Maßnahmen nach Absatz 2.
- (2) ¹Mit dem nach Absatz 1 zur Verfügung gestellten Budget werden Maßnahmen, soweit sie der Bewältigung des demografischen Wandels dienen, finanziert. ²Hierunter fallen
- Maßnahmen der/des betrieblichen Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagements (§ 3), einschließlich z.B. der Förderung von Maßnahmen zur Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos,
 - betriebliche Regelungen, die den besonderen Belangen älterer Beschäftigter Rechnung tragen, wie z.B. die Förderung von Teilzeitarbeit und Langzeitkonten,
 - Maßnahmen der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung (§ 4),
 - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 5),
 - Maßnahmen zum Wissensmanagement und -transfer (§ 7),
 - Besondere Regelungen bei Leistungsminderung (§ 8),
 - Maßnahmen zur Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung (§ 9) und
 - sonstige Maßnahmen, soweit sich die Betriebsparteien darauf verständigen.
- (3) ¹Die Aufteilung des Gesamtbetrags des Budgets nach Absatz 1 auf einzelne Maßnahmen erfolgt durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarung. ²Das Budget kann auch kalenderjahrübergreifend geplant und Maßnahmen im Folgejahr durchgeführt werden. ³In der freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung kann

auch die Anrechnung der Entgeltzahlung an die Beschäftigten während der Teilnahme an Maßnahmen nach Absatz 2 vereinbart werden. ⁴Die nähere Ausgestaltung einzelner Maßnahmen erfolgt in der freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung; weitergehende gesetzliche Beteiligungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob Maßnahmen nach diesem Tarifvertrag durch Dritte gefördert werden können. ²Eine Anrechnung eingeworbener Drittmittel auf das Demografiebudget findet nicht statt.

- (4) Im Falle einer sich abzeichnenden wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens kann zur Sicherung der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und zur Erhaltung der kommunalen Trägerschaft von den vorstehenden Regelungen durch Tarifvertrag auf Landesebene zeitlich befristet abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 10:

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung nach den Personalvertretungsgesetzen liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

§ 11

Eigenbeiträge der Beschäftigten

- (1) ¹In der nach § 10 Abs. 3 abzuschließenden freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung sind angemessene Beiträge der Beschäftigten unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens festzulegen. ²Dabei ist auch festzulegen, welche Personengruppen für die einzelnen Maßnahmen Eigenbeiträge zu erbringen haben und in welcher Höhe. ³Die Eigenbeiträge können in Form von Zeit und/oder Geld, auch aus tariflichen Ansprüchen, erbracht werden. ⁴Sie dürfen im Kalenderjahr ein Prozent des Jahrestabelleneingeldes des/der Beschäftigten nicht übersteigen; abweichende individuelle Regelungen zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten bleiben dadurch unberührt. ⁵Für Maßnahmen zur Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung gilt § 9 Abs. 3 Satz 4 und 5.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Eigenbeiträge durch die Beschäftigten sind nur einzubringen, wenn die Maßnahme ihr/ihm individuell zu Gute kommt. ²Eigenbeiträge sind nicht zu erbringen für

- betrieblich notwendige Maßnahmen, die zur Wahrnehmung der von der/dem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit erforderlich sind,
- Maßnahmen, deren Durchführung und Finanzierung gesetzlich alleine dem Arbeitgeber auferlegt sind, soweit sie das gesetzlich Erforderliche nicht übersteigen.

- (2) Der/Die Beschäftigte ist zur aktiven Teilnahme an Maßnahmen nach § 10 Abs. 2 verpflichtet.

- (3) Die finanzielle Bezuschussung von Maßnahmen, insbesondere bei der Förderung von Maßnahmen nach § 3, wird vom Nachweis der aktiven Teilnahme abhängig gemacht.
- (4) Näheres einschließlich von Sanktionen im Falle von Verstößen der Beschäftigten gegen die Verpflichtungen aus diesem Tarifvertrag oder gegen Verpflichtungen aus der zur Umsetzung dieses Tarifvertrages jährlich abzuschließenden freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung regeln die Betriebsparteien.

§ 12 Schiedsverfahren

- (1) Kommt die nach § 10 Abs. 3 und § 11 abzuschließende freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarung nicht bis zum 30. April des Jahres für das Folgejahr zustande, kann jede Betriebspartei die Durchführung eines Schiedsverfahrens mit dem Ziel der einvernehmlichen Verständigung über Art und Umfang der aus dem Demografiebudget zu finanzierenden Maßnahmen und der Eigenbeiträge der Beschäftigten für das Folgejahr verlangen.

- (2) ¹Der Schiedskommission gehören jeweils zwei, höchstens jeweils fünf stimmberechtigte Mitglieder an, die zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur Hälfte vom Betriebsrat bzw. Personalrat bestimmt werden und aus dem Betrieb kommen müssen. ²Zusätzlich können der Schiedskommission je eine nicht stimmberechtigte/ein nicht stimmberechtigter Vertreterin/Vertreter der jeweiligen landesbezirklichen Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite bzw. Arbeitnehmerseite angehören, worüber die jeweiligen landesbezirklichen Tarifvertragsparteien entscheiden. ³Der Betriebsrat bzw. Personalrat benennt in Abstimmung mit der Gewerkschaft die Vertreterin/den Vertreter der Gewerkschaft.* ⁴Die Berufung gilt für das jeweilige Schiedsverfahren.

* **Mit dbb beamtenbund und tarifunion ist § 12 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 in folgender Fassung vereinbart:**

„²Zusätzlich können der Schiedskommission eine nicht stimmberechtigte/ein nicht stimmberechtigter Vertreterin/Vertreter des jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbandes und des dbb beamtenbund und tarifunion angehören, worüber der kommunale Arbeitgeberverband und der dbb beamtenbund und tarifunion entscheidet. ³Der Betriebsrat bzw. Personalrat benennt in Abstimmung mit der vertragsschließenden Gewerkschaft die Vertreterin/den Vertreter der Gewerkschaft.“

- (3) ¹Die stimmberechtigten Mitglieder der Schiedskommission bestimmen bei ihrem erstmaligen Zusammenkommen ein stimmberechtigtes Mitglied zu ihrer/ihrer Vorsitzenden, die/der im Falle einer nicht mehrheitlichen Verständigung nach Absatz 1 doppeltes Stimmrecht hat. ²Bei fehlender Einigung über die erstmalige Vorsitzende/den erstmaligen Vorsitzenden entscheidet das Los. ³Die/Der Vorsitzende und ihr/sein doppeltes Stimmrecht wechseln von Schiedsverfahren zu Schiedsverfahren auf die vom Arbeitgeber bzw. dem Betriebsrat bzw. Personalrat jeweils benannten Mitglieder der Schiedskommission.

- (4) ¹Spätestens binnen sechs Wochen nach Anrufung des Schiedsverfahrens muss eine Verständigung über Art und Umfang der aus dem Demografiebudget zu finanzierenden Maßnahmen und der Eigenbeiträge der Beschäftigten für das Folgejahr vorliegen. ²Die Entscheidung der Schiedskommission ersetzt die freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarung nach § 10 Abs. 3 und § 11. ³Die Schiedskommission kann die Frist nach Satz 1 einvernehmlich verlängern; die/der Vorsitzende hat bei der Entscheidung hierüber kein doppeltes Stimmrecht.
- (5) Im Fall des § 10 Abs. 1 Satz 2 findet kein Schiedsverfahren statt.

§ 13 Datenschutz

Bei der Handhabung der im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag ermittelten und/oder erhobenen personenbezogenen Daten sind die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten; dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Zugänglichmachung und Weitergabe von Daten sowie Auskunfts-, Berichtigungs- und Löschungsverlangen von Beschäftigten.

§ 14 Übergangs- und Schlussvorschriften

- (1) ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass im Jahr 2014 die Verwendung des Demografiebudgets nach § 10 sowie der notwendige zeitgerechte Abschluss der zur Umsetzung dieses Tarifvertrages notwendigen freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung aufgrund der laufenden oder bereits abgeschlossenen Jahresplanung für das Jahr 2014 problematisch ist. ²Die Betriebsparteien sind daher verpflichtet, für das Jahr 2014 die notwendigen Maßnahmen im Geiste dieses Tarifvertrages zu vereinbaren. ³Dabei sind die für das Jahr 2014 eingeplanten Mittel für Maßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages auf das Demografiebudget nach § 10 anzurechnen. ⁴Soweit die Beschäftigten nach bestehenden Regelungen Eigenbeiträge erbringen, sind sie für das Jahr 2014 auf die Eigenbeiträge nach § 11 anzurechnen.
- (2) ¹Liegen den Maßnahmen nach Absatz 1 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zugrunde, mindern die hierfür aufzuwendenden Mittel das Demografiebudget nach § 10 Abs. 1, bis die Maßnahmen oder die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen enden. ²Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichen. ³Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.
- (3) ¹Hat der Arbeitgeber bei der Finanzierung von Maßnahmen nach § 10 Abs. 2 im Durchschnitt der letzten drei Jahre vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages das nach § 10 Abs. 1 zur Verfügung zu stellende Demografiebudget um 20 Prozent oder mehr unterschritten, hat der Arbeitgeber im Jahr des Inkrafttretens des Tarifvertrages die von ihm im Durchschnitt der letzten drei Jahre vor Inkrafttreten des Tarifvertrages aufgewandten Mittel zur Verfügung zu stellen. ²Dieses Demografiebudget erhöht sich in den Folgejahren so lange jährlich um ein Drittel des nach § 10 Abs. 1 zur Verfügung zu stellenden Demografiebudgets, bis das

nach § 10 Abs. 1 zur Verfügung zu stellende Demografiebudget erreicht ist; eine Budgetbildung über § 10 Abs. 1 hinaus erfolgt nicht.

- (4) Bestehende günstigere kollektivrechtliche Regelungen bleiben durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unberührt.
- (5) ¹Sofern die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse eine Novellierung der VDV-Schrift 234 notwendig machen und dies durch den Unfallversicherungsträger bestätigt wird, werden die Tarifvertragsparteien über eine Neufassung des § 4 Verhandlungen aufnehmen. ²Sollte für Fahrerarbeitsplätze in Schienenfahrzeugen ein § 4 Abs. 4 entsprechendes Regelwerk geschaffen werden, werden die Tarifvertragsparteien über eine Anpassung des § 4 Tarifverhandlungen aufnehmen.

§ 15 Inkrafttreten

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. ²Der Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden. ³Im Falle der Kündigung wirkt der Tarifvertrag bis zum 31. Dezember des dem Jahr der Kündigung folgenden Kalenderjahres nach; die darüber hinausgehende Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Niederschriftserklärungen

1. **Zu § 2:**

¹Die Tarifvertragsparteien empfehlen, den Branchenleitfaden Demografie der VDV-Akademie, Stand November 2007, zur Durchführung der Demografieanalyse hinzuziehen. ²Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Klärung der Qualifikationsverteilung keine Bestandsaufnahme aller Qualifikationen sämtlicher Beschäftigten umfasst, sondern eine Klärung des qualifikationsbezogenen Ist-Standes in Bezug auf die sich aus dem qualitativen und quantitativen Personalbedarf resultierende Personalplanung darstellt.

2. **zu § 4 Abs. 3:**

¹Unter Mischarbeit versteht man eine Kombination von Aufgaben, die entweder in der übertragenen Tätigkeit oder in Kombination mit anderen Tätigkeiten erfolgen kann. ²Eine Kombination von Tätigkeiten mit unterschiedlichen Beanspruchungsschwerpunkten kann dabei zur Entlastung der Beschäftigten führen. ³Denkbar sind dabei:

- Arbeitsplatzwechsel,
- Aufgabenerweiterung,
- Gruppenarbeit.

⁴Ein Arbeitsplatzwechsel ist ein fest vereinbarter Wechsel von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz oder ein Wechsel von Arbeitsaufgaben in bestimmten Zeitabschnitten. ⁵Dieser Wechsel kann aufgrund eigener Initiative der Beschäftigten zustande kommen oder nach einem vorbestimmten Rhythmus erfolgen. ⁶Durch einen Arbeitsplatzwechsel sollen insbesondere Monotonie und einseitige Belastungen verringert bzw. vermieden werden.

⁷Bei der Aufgabenerweiterung übt die/der Beschäftigte auf ihrem/seinem Arbeitsplatz verschiedene Tätigkeiten aus. ⁸Sie/Er übernimmt dabei Tätigkeiten, die bislang andere Beschäftigte wahrgenommen haben oder neu hinzukommen. ⁹Hierbei kann es sich um gleichwertige sowie um geringer oder höherbewertete Tätigkeiten handeln, ohne dass daraus eine andere Eingruppierung folgen darf. ¹⁰Für die/den Beschäftigten sollen sich neue Handlungsspielräume sowie ein gewisses Maß an Selbstkontrolle in einem überschaubaren Verantwortungsbereich ergeben. ¹¹Damit sollen insbesondere der Monotonie und herabgesetzter Wachsamkeit entgegen gewirkt werden.

¹²Bei Gruppenarbeit sind mehrere Beschäftigte gemeinsam und in gegenseitiger Zusammenarbeit tätig. ¹³Der Gruppe werden dabei Aufgaben übertragen, deren Regelung und Organisation von den Beschäftigten selber vorgenommen wird, am besten in Teilautonomie ihres gesamten Arbeitsprozesses durch Arbeitsteilung oder Rotation. ¹⁴Die Gruppe verantwortet gemeinschaftlich das Arbeitsergebnis. ¹⁵Motivation und Leistung der Beschäftigten sollen damit verbessert werden.

¹⁶Das Fahren unterschiedlicher Fahrzeugtypen ist keine Mischarbeit.

3. zu § 11 Abs. 1

Bei einer etwaigen Veränderung der Höhe des Demografiebudgets werden die Tarifvertragsparteien auch über Veränderungen der Höhe der Eigenbeiträge der Beschäftigten verhandeln.

4. zu § 15

Im Falle der Kündigung des Tarifvertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Gespräche über die Aufnahme von neuerlichen Tarifverhandlungen einzutreten.