

Handlungs- und Entscheidungsspielräume auf der betrieblichen Ebene im Rahmen des TV-V

**ver.di TV-V Anwendertagung
Frankfurt, 5. und 6. Juli 2016**

Referent: Rüdiger Deppe, wissenswerk

Übersicht

A) Tarifliche Öffnungsklauseln

B) Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu

1. Arbeitszeitkonto § 11 Abs. 1 TV-V
2. Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung § 15 Abs. 2 TV-V
3. Besondere Zahlungen § 17 Abs. 1 TV-V

C) Erfahrungsaustausch und Diskussion

Öffnungsklauseln des TV-V

- Verkürzung, Verlängerung oder Verzicht auf die Probezeit (§ 2 Abs. 2 TV-V)
- Festlegen des Vertrauensarztes (§ 3 Abs. 3 TV-V, Protokollerklärung)
- Berücksichtigung förderlicher Zeiten für die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppen, Verkürzung oder Verlängerung der erforderlichen Zeiten in den Stufen (§ 5 Abs. 2 TV-V)
- Gewährung von Leistungszulagen und Leistungsprämien (§ 6 Abs. 5 und 6 TV-V)
- Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 6 u. 7 TV-V)
- Abweichungen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (§ 8 Abs. 4 TV-V)
- Einführung eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors (§ 8 Abs. 6 TV-V)
- Einführung einer täglichen Rahmenarbeitszeit (§ 8 Abs. 7 TV-V)
- Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (§ 11 TV-V)
- Gewährung von (bezahlter) Arbeitsbefreiung (§ 15 Abs. 2 TV-V)
- Höhe der Sonderzahlung (§ 16 Abs. 1 TV-V)
- Gewährung eines Jubiläumsgeldes (§ 17 Abs. 1 TV-V)

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu

1. Arbeitszeitkonto § 11 Abs. 1 TV-V
2. Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung § 15 Abs. 2 TV-V
3. Besondere Zahlungen § 17 Abs. 1 TV-V

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 11 Abs. 1 und 4d TV-V

Arbeitszeitkonto

*(1) Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Für einen Betrieb, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. **Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 8 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 8 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.***

(4) In der Dienst- oder Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;

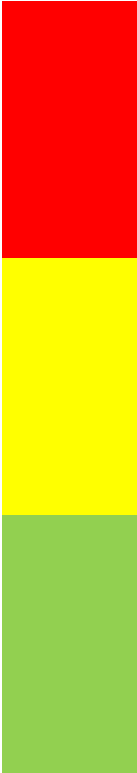
b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

Beispiel einer Ampelregelung: Es werden drei Phasen unterschieden

(Die Stundenvorgaben können je nach Unternehmen variieren).



Rotphase (z.B. bis minus 40 Std und plus 60 Stunden), Zeitguthaben überschreitet definierten Schwellenwert. Zwischen den Betriebsparteien sind Maßnahmen zur Rückführung festzulegen z.B. unbefristete Neueinstellungen.

Gelbphase (z.B. bis +/- 30 Stunden) erfordert das Zusammenwirken von Mitarbeitern und Vorgesetzten, um wieder in die Grünphase zurückzukehren.

Grünphase (z.B. bis +/- 20 Stunden): Die Arbeitnehmer tragen die Verantwortung für ihre Arbeitszeit individuell.

Das Konto soll einmal im Jahr den Nullpunkt durchlaufen (Ausgleichszeitraum § 8 Abs.2 TV-V).

Verfall, Streichung oder Kappung von Arbeitszeitguthaben ist grundsätzlich unzulässig.

Eine Ampelregelung kann nur funktionieren, wenn die Beschäftigten ihr Zeitguthaben steuern und auch tatsächlich abbauen können.

Vielfach ist dem einzelnen Arbeitnehmer jedoch eine Reduzierung des Zeitguthabens in dem vorgesehenen Zeitraum einfach nicht möglich und der höchstzulässige Schwellenwert wird überschritten.

Wird das Zeitguthaben nun gekappt, bedeutet dies, dass geleistete Arbeit nicht vergütet wird. Den Arbeitnehmern wird so Lohn, der ihnen zusteht, vorenthalten.

Das BAG hält die Kappung von Zeitguthaben nur dann für zulässig, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich souverän über seine Zeit entscheiden kann (BAG 4.5.94, 4 AZR 445/93).

Ist eine souveräne Entscheidung über die Zeit aber aufgrund hoher Auslastung nicht möglich, kann die Zeit nicht gekappt werden, da das einer Enteignung gleich käme. Die hohen Zeitguthaben entstehen oft dadurch, dass zum „Abfeiern“ keine Möglichkeit besteht.

Wenn ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung erbracht hat, hat er auch Anspruch auf die entsprechende Gegenleistung, d. h. auf Vergütung (Geld oder Freizeitausgleich).

Die Verantwortung für die Arbeitsorganisation liegt beim Arbeitgeber.

Wurden Zeitguthaben gekappt, können die Beschäftigten ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. Es ist die Ausschlussfrist von 6 Monate (§ 20 TV-V) zu beachten!

Abbau von Arbeitszeitguthaben

Das Bundesarbeitsgericht entschied (BAG vom 11.09.2003 6 AZR 374/02), dass ein Arbeitgeber nicht zusätzlichen Freizeitausgleich gewähren muss, wenn der Arbeitnehmer seine Überstunden „abbummelt“ und währenddessen erkrankt.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst ein, nachdem der Zeitraum für das Abfeiern festgelegt wurde, gelten die Überstunden auch dann als ausgeglichen, wenn der Arbeitnehmer im Freistellungszeitraum erkrankt. Der Arbeitgeber muss also nicht später erneut Freizeit gewähren.

Gemäß **§ 11 Abs. 4 Ziffer d) TV-V** sind in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Folgen zu regeln, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

Es kann und sollte auch geregelt werden, welche Folgen eintreten, wenn ein Arbeitnehmer den genehmigten Freizeitausgleich nicht nehmen kann, widerruft und eine zeitnahe Nachgewährung wünscht.

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 15 Abs. 2 TV-V

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 15 Abs. 2 TV-V

Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

(2) Dem Arbeitnehmer kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gewährt werden.

Bis zum Inkrafttreten einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über die Arbeitsbefreiung gelten die in dem jeweiligen Betrieb am Stichtag jeweils geltenden Bestimmungen fort (§ § 22 und 22a Abs. 10 TV-V).

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 15 Abs. I TV-V

Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

In einer BV/ DV sollte beschrieben werden:

Fälle, nach denen die Freistellung mit Fortzahlung der Bezüge erfolgen soll

- Beispiele in § 29 TVöD

§ 29 Arbeitsbefreiung (TVöD)

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag,
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 15 Abs. I TV-V

Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

In einer BV/ DV sollte beschrieben werden:

Fälle, nach denen die Freistellung mit Fortzahlung der Bezüge erfolgen soll

- Beispiele in § 29 TVöD
- Ergänzungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation (flexible Arbeitszeit, Rahmenarbeitszeit)
- Ergänzungen unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Veränderungen (z.B. Betreuung, Einschulung Kinder)

Die Liste der Fälle sollte nicht abschließend definiert sein, denn

- weitere Fälle nach 616 BGB sind dann nicht durch die Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgedungen

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 15 Abs. 2 TV-V

In Anlehnung an § 616 BGB können weitere Tatbestände geregelt werden, nach denen Arbeitnehmer in dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden kann.

Achtung:

Durch die Ausdehnung der Rahmenarbeitszeit finden Zeiten, die z.B. für Arztbesuche aufgewandt werden müssen, keine oder nur geringe Berücksichtigung. Hier könnte eine entsprechende Regelung zum Ausgleich getroffen werden.

Z.B. BV/DV Text:

Der Beschäftigte ist bei ärztlichen Behandlungen, wenn diese in der Zeit zwischen 08.00 und 16.00 erfolgen müssen, unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Ist eine Rahmenarbeitszeit vereinbart, ist diese Zeit dem Arbeitszeitkonto gut zu schreiben.

Merke: In einer Betriebs-/ Dienstvereinbarung soll deutlich werden, dass die vereinbarte Liste nicht abschließend ist. Dann ist § 616 BGB nicht abbedungen und weitere Ansprüche bleiben erhalten.

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 17 Abs. I TV-V

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 17 Abs. I TV-V

Besondere Zahlung

(1) Dem Arbeitnehmer kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 4 TV-V) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt.

§ § 22 und 22a Abs. 10 TV-V

Bis zum Inkrafttreten einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über ein Jubiläumsgeld nach § 17 Abs. I gelten die in dem jeweiligen Betrieb am Stichtag jeweils geltenden Bestimmungen fort

Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu § 17 Abs. I TV-V

Jubiläumsgeld (Regelungen)

Grundlage ist die Betriebszugehörigkeit

- Konkrete Beträge
 - Beispiel TVöD: 25 Jahre: 350 €, 40 Jahre: 500 € (Höhere Beträge sind in der BV/DV möglich)
- Konkrete Zeiten
 - Beispiel TVöD: 20, 40 Jahre (Zusätzliche Zeiten sind möglich)
- Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe

Erfahrungsaustausch und Diskussion

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit