

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand



Juni 2011

Tarifinfo IB e.V.

Der Manteltarifvertrag des IB e.V. wurde vom Arbeitgeber im Dezember 1997 gekündigt und ist seither nur noch in der Nachwirkung – doch nur für diejenigen Beschäftigten, die seit 1997 ununterbrochen beim IB e.V. beschäftigt sind. D.h. etwa für 2/3 der heute beim IB e.V. Beschäftigten gibt es keine tariflichen Regelungen betreffend die Basis des Arbeitens! Lange Zeit war es nicht möglich, den Mantel neu zu verhandeln. Erst im Mai 2006 gelang es, die Gespräche wieder fortzusetzen.

Von Mai 2006 bis Ende 2008 haben wir den Mantel Teil I verhandelt. Geregelt haben wir scheinbar banale Dinge, die aber im täglichen Arbeiten für alle wichtig sind: Geltungsbereich, Probezeit, Beschäftigungszeit, Besitzstand Vor- und Nachbereitungszeit, Nachtarbeit, Überstunden, Zuschläge/Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Urlaubsdauer, Arbeitsbefreiungstatbestände und tarifliche Kündigungsfristen.

Kurzübersicht der jetzigen Verhandlungen: (ausführlich dargestellt in Tarifinfo Oktober 2008)

Arbeitsbefreiung

- ☹ Todesfälle nur noch 2 Tage ohne Großeltern
- 😊 Kurzzeitpflege von Angehörigen bis 10 Tage NEU!
- 😊 Schwere Erkrankung Angehöriger bis 5 Tage
- 😊/☹ Eheschließung/ eingetragene Partnerschaften 1 Tag
- ☹ Umzug wegen Versetzung 2 Tage
- ☹ privater Umzug entfällt
- 😊 Erfüllung staatsbürgerliche Pflichten/öffentliche Ehrenämter
- 😊 Vertrauensleuten der Gewerkschaften stehen für Gewerkschaftssitzungen bis zu 10 Tage zu
- 😊 Teilnahme an Fortbildungen per Betriebsvereinbarung
- 😊 sonstige Gründe bis zu 3 Tage

Urlaub: weitgehend wie bisher

- 😊 Unterbrechung/Verschiebung Urlaub bei dringenden betrieblichen Gründen nur freiwillig (BAG Urteil)
- ☹ Verfall von Urlaubsansprüchen über gesetzlichem Mindesturlaub bei Krankheit (BAG Urteil)

Arbeitstage sind von Mo – Fr sofern kein gesetzlicher Feiertag 😊

- Urlaubsabgeltung (Geld) wie bisher
- Sonderurlaub wie bisher

Inhaltlich wie bisher, andere Formulierung:

- Nebentätigkeit schriftlich anzeigen
- Untersagung/Auflagen bei Interessenkollision (Untersagung ist de facto bei Teilzeitbeschäftigten nicht möglich)
- Keine Privatgeschäfte im IB

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- 😊 Teilrente eingearbeitet

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- ☹ Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach 4 Wochen Betriebszugehörigkeit (entspricht der gesetzlichen Regelung)
- 😊 Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche und von mehr als sechs Jahren ab der 14. bis einschließlich der 26. Woche ein Zuschuss zu den ausgezahlten Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes (Durchschnitt der letzten drei Monate vor Beginn der Erkrankung) gezahlt.

Es besteht **weitgehende Einigung über „technische Regelungen“:**

Urlaub, Unbezahlter Sonderurlaub; Personalakte; Arbeitsversäumnis; Auszahlung der Bezüge; Zeugnis.

Den Kernbereich Arbeitszeit hatten wir bislang bewusst ausgespart, um überhaupt voran zu kommen.

In bislang zwei Verhandlungssitzungen wurde nun von beiden Seiten versucht, sich dem schwierigen Thema zu nähern.

Der IB e. V. will:

Flexible Arbeitszeit auf der Basis einer 40 Stunden-Woche und Langzeitkonten. Diese Langzeitkonten sollen Zeitguthaben von bis zu 260 Stunden und Zeitschulden von bis zu 60 Stunden aufweisen. Nach Absprache mit dem/der zuständigen Vorgesetzten sollen Zeitsalden aus dem Kurzzeitkonto in das Langzeitkonto überführt werden können. Es soll ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten gelten.

Nach langer, ausführlicher Diskussion haben die Tarifkommissionen von ver.di und GEW am 1. Juni 2011 eine verhandlungsfähige Vorlage zum Thema Arbeitszeit erarbeitet, die dem Arbeitgeber für die nächste Verhandlung am 15./16. Juni vorgelegt werden wird.

Kernpunkte unserer Forderung sind:

- **38,5 Stunden /Woche in Ost und West**
- **Verlässliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte**
- **Neue Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Kurzzeitkonten, Jahresarbeitszeitkonten, Mobilzeit) können vereinbart werden – müssen aber nicht!**
- **Förderung von gesundheitsförderndem Verhalten und Qualifizierungsbereitschaft**

Unser Vorschlag zu Arbeitszeitkonten:

1. Es können Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit, Kurzzeitkonten im Ausgleichszeitraum von 16 Wochen, Rahmenarbeitszeit und Jahresarbeitszeitkonten im Rahmen der Bestimmungen dieses Tarifvertrages abgeschlossen werden.

Diese Betriebsvereinbarungen sollen den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse eigenverantwortlich flexibel zu gestalten.

Bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit und privater Zeit durch eine Möglichst hohe Zeitautonomie der Beschäftigten, die Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes und die flexible Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen sollen Ziel dieser Regelungen sein.

2. In einer Betriebsvereinbarung müssen mindestens folgende Inhalte geregelt werden:

Einsatzplanung; Kernzeiten und Gleitzeiten, Pausenzeiten; Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit, maximale tägl. Arbeitszeit, maximale wöchentliche Arbeitszeit; Maximales Guthaben bzw. Zeitschulden; Saldierungstermine und Verfahren; Nichtannahme der Arbeitsleistung bei Überschreiten der maximalen Guthaben der Zeitkonten; Lohnabzug bei Zeitschulden, dieser kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen; Verfahren zum Abbau bzw. Aufbau von Stunden, wenn zu Saldierungsterminen die maximalen Guthaben bzw. Zeitschulden überschritten werden; Behandlung von Überstunden und Mehrarbeit; Direktionsrecht des Arbeitgebers und kurzfristiger Widerruf bereits genehmigten Freizeitausgleichs; Zeitgutschriften bei Urlaub, Wochenfeiertagen, Krankheit, Abwesenheitstagen bei Kur- und Heilverfahren, notwendigen Arztbesuchen, Arbeitsbefreiung, Freistellung von der Arbeit und anderen Dienstverhinderungen; Nachteilsausgleich für Teilzeitbeschäftigte; Insolvenzversicherung.

3. **Freiwilligkeitsprinzip**

Kein Mitarbeiter darf zur Teilnahme an Kurzzeitkonten und Jahresarbeitszeitkonten gezwungen werden. Sehen Betriebsvereinbarungen diese vor, so ist den Mitarbeitern mindestens ein anderes Arbeitszeitmodell auf der Basis von Gleitzeit oder fixer Arbeitszeit anzubieten.

4. Wird die Arbeitszeit elektronisch erfasst, ist darüber eine gesonderte Betriebsvereinbarung zu abzuschließen.

5. Von diesen Vereinbarungen darf das Recht der Betriebsräte unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Einigungsstelle anzurufen nicht eingeschränkt werden.

6. **Konfliktregelung**

Zur Regelung und Beilegung von Konflikten dieser Betriebsvereinbarungen sind Gremien zu gründen (Arbeitszeitausschüsse). Diese Gremien sind paritätisch zu besetzen. Es kann ein neutraler Vorsitz vorgesehen werden.

Die Arbeitszeitausschüsse sind Zuständig für Konflikte über Inhalt und Auslegung der Vereinbarungen sowie für Konflikte zwischen Mitarbeitern, Mitarbeiterteams und den Geschäftsführungen des IB.

Arten von Arbeitszeitkonten

Gleitzeitmodell

Durch Betriebsvereinbarung kann gleitende Arbeitszeit vereinbart werden. Das maximale Guthaben der Gleitzeitkonten beträgt eine Wochenarbeitszeit, die maximalen Zeitschulden betragen $\frac{1}{2}$ Wochenarbeitszeit. Die maximale tägliche Arbeitszeit liegt bei 10 Stunden und die maximale wöchentliche Arbeitszeit bei 48 Stunden.

Durch Betriebsvereinbarung können die Zeitzuschläge aus § 8 Abs. 1 Nr. 1.2 bis 1.5 nicht außer Kraft gesetzt werden. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches vom Gleitzeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Kurzzeitkonten

Durch Betriebsvereinbarung **können** Kurzzeitkonten vereinbart werden. Das maximale Guthaben der Kurzzeitkonten beträgt 2 Wochenarbeitszeiten, die maximalen Zeitschulden betragen $\frac{1}{2}$ Wochenarbeitszeit. Die Maximale tägliche Arbeitszeit liegt bei 10 Stunden und die maximale wöchentliche Arbeitszeit bei 48 Stunden. Der Ausgleichszeitraum für Kurzzeitkonten beträgt 16 Wochen. Das Guthaben der Kurzzeitkonten muss an drei zu wählenden Saldierungsterminen auf maximal 15 Stunden abgebaut sein. Im Rahmen von Kurzzeitkonten können Arbeitnehmer Ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange frei wählen. Durch Betriebsvereinbarung können die Zeitzuschläge aus § 8 Abs. 1 Nr.1.2 bis 1.5 **nicht** außer Kraft gesetzt werden. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches vom Kurzzeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Jahresarbeitszeitkonten

Durch Betriebsvereinbarung **können** Jahresarbeitszeitkonten vereinbart werden. Das maximale Guthaben der Jahresarbeitszeitkonten beträgt 150 Stunden, die maximalen Zeitschulden betragen 38,5 Stunden. Die Maximale tägliche Arbeitszeit liegt bei 10 Stunden und die maximale wöchentliche Arbeitszeit bei 48 Stunden. Der Ausgleichszeitraum für Jahresarbeitszeitkonten beträgt 52 Wochen. Das Guthaben der Jahresarbeitszeitkonten muss an einem zu wählenden Saldierungstermin auf maximal 20 Stunden abgebaut sein. Im Rahmen von Jahresarbeitszeitkonten müssen Einsatzpläne für die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange erstellt werden. Durch Betriebsvereinbarung können die Zeitzuschläge aus § 8 Abs. 1 Nr. 1.2 bis 1.5 **nicht** außer Kraft gesetzt werden. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches vom Kurzzeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Mobilzeit

In einer Betriebsvereinbarung **kann** geregelt werden, dass Teilzeitbeschäftigung auf Antrag in der Weise bewilligt wird, dass der Teil, um den die regelmäßige Arbeitszeit im Einzelfall ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum zusammengefasst wird (Sabbatical). Der Freistellungszeitraum soll am Ende des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Es kann auf Antrag des/der Beschäftigten bis vor den Eintritt in die Rente aufgeschoben werden.

Beispiel: In 4 Jahren arbeitet und verdient man durchschnittlich $\frac{3}{4}$. Dies in der Form, dass man 3 Jahre arbeitet, das 4. Jahr wird man von der Arbeit frei gestellt. In allen 4 Jahren verdient man $\frac{3}{4}$.

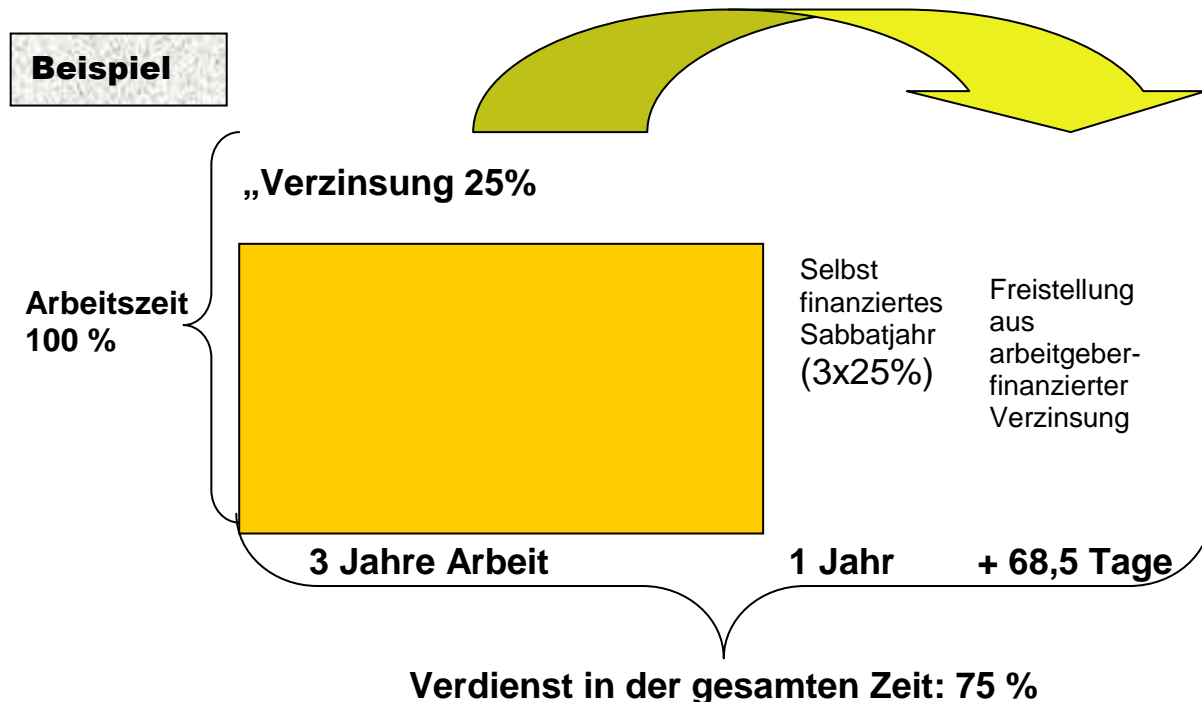
Wir fordern, dass der Arbeitgeber in bestimmten Fällen das Zeitguthaben de facto verzinsen soll.

Wird das Zeitguthaben für

1. eine Präventive Gesundheitsmaßnahme
2. eine Qualifizierungsmaßnahme
3. ein flexibles Ausscheiden aus dem Arbeitsleben verwendet,

so soll der Arbeitgeber eine solche Maßnahme, von der auch der IB profitiert, fördern, indem er z. B. in oben genannter Fallgestaltung in den drei Arbeitsjahren, in denen der Arbeitnehmer nur $\frac{3}{4}$ verdient, aber voll arbeitet, die den Verdienst übersteigende Zeit wie Überstunden bewertet. Das bedeutet ich spare mir selber $3 \times 25\%$ an und der Arbeitgeber verzinst meine „Überstunden“ mit 25 %.

Die Folge ist, dass ich nach drei Anspargjahren nicht nur 1 Jahr bezahlt frei habe, sondern 1 Jahr plus 68,5 Tage (= 3 x 25% von 1/4 Arbeitszeit = 18,75 %)



+++ www.verdi.de +++ www.gew.de +++ www.verdi.de +++ www.gew.de +++

In der nächsten Verhandlung mit dem Arbeitgeber werden wir diesen Forderungskatalog vortragen. Wir wollen wieder einen Mantel-Tarifvertrag für alle Beschäftigten beim IB e.V.! Es muss ein Ende haben damit, dass wir es dem Arbeitgeber überlassen, wer warum wann frei bekommt, dass der Druck, länger zu arbeiten zunimmt, aber die Beschäftigten nichts davon haben.

Befristete Beschäftigung nimmt zu, Teilzeit nimmt zu – aber die Arbeit wird nicht weniger! Wir brauchen verlässliche Regelungen, die an die heutigen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst sind, die aber die Beschäftigten auch schützen und es ihnen ermöglichen, gesund bis zur Rente zu kommen.

Die Gewerkschaften sind bereit, die die Veränderungen in der Arbeitswelt konstruktiv mitzugestalten - aber nicht um jeden Preis!

**Wir treten für dich ein – tritt auch du in die Gewerkschaft ein.
Der nächste Gewerkschaftsbonus kommt bestimmt.**

+++ www.verdi.de +++ www.gew.de +++ www.verdi.de +++ www.gew.de +++