

Neue tarifliche Arbeitszeitmodelle bei ver.di

WSI-Tariftagung 2018

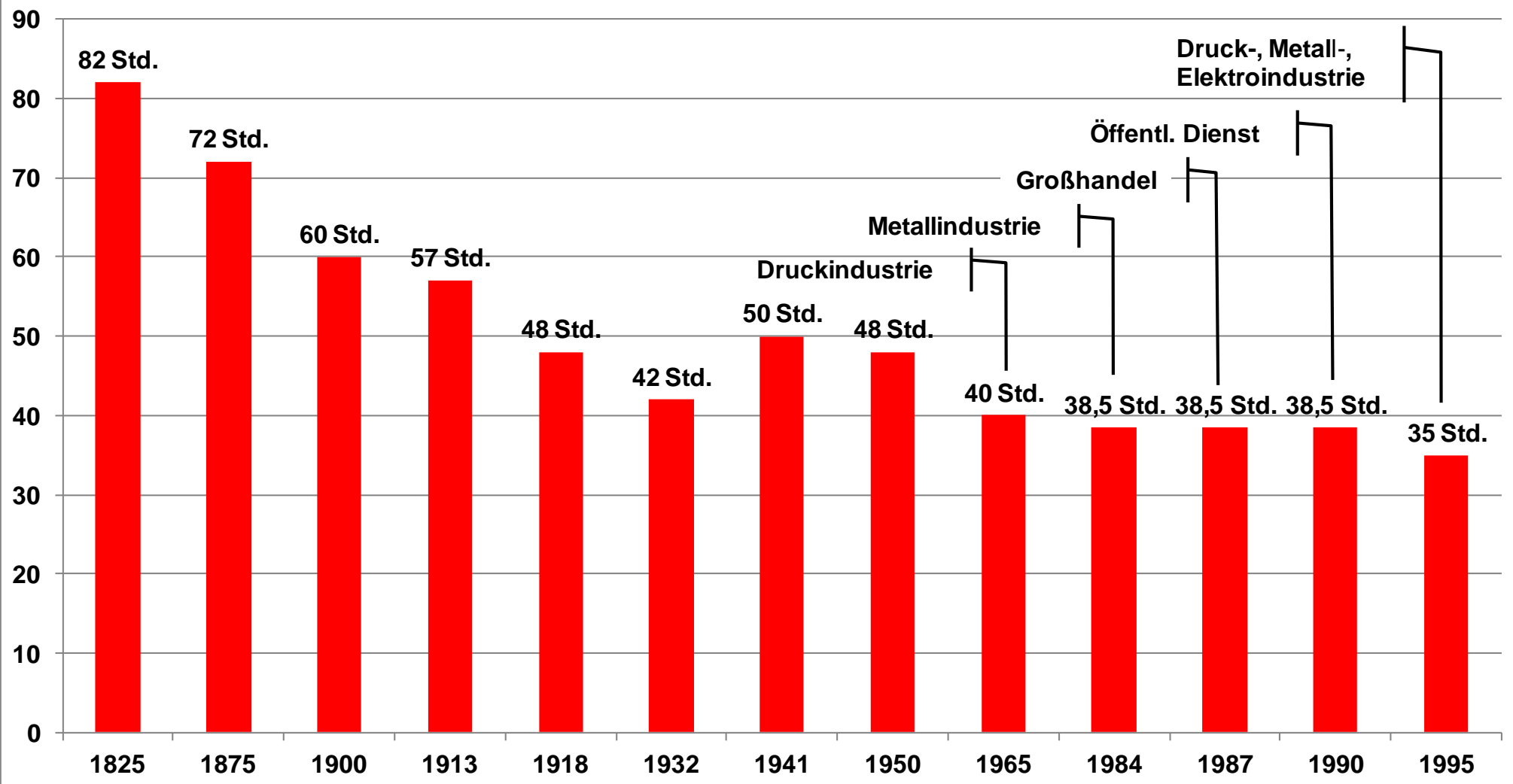
Dr. Norbert Reuter

Bereichsleiter Tarifpolitische Grundsatzabteilung ver.di

Gliederung

1. **Einige Vorbemerkungen zur Renaissance der Arbeitszeitdebatte**
2. **Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)**
3. **Tarifliche Vereinbarungen bei der Deutschen Telekom (April 2018)**
4. **Die Wahloption beim öffentlichen Nahverkehr in Bayern (Juni 2018)**
4. **Optionsmodelle – die Zukunft der Arbeitszeitfrage?**

Historische Entwicklung der Wochenarbeitszeit in Deutschland



Quelle: Strawe, Christoph: Arbeitszeit - Sozialzeit - Freizeit. Ein Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, in: Rundbrief Dreigliederung des sozialen Organismus, Nr. 4 / Dezember 1994 und ver.di.

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

- **Ausgangspunkt:**
Mitgliederbefragung
 - Entgelt,
 - Ausbildungsvergütung
 - Arbeitsbelastung/freie Zeit
 - Das ist mir noch wichtig

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG

- **Ausgangspunkt: Mitgliederbefragung**
 - Entgelt,
 - Ausbildungsvergütung
 - Arbeitsbelastung/freie Zeit
 - Das ist mir noch wichtig

Fragen zur Tarifrunde 2018 bei der Deutschen Post AG:

1. Eine Forderung von 5,5% bei einer Laufzeit von 12 Monaten halte ich für:
viel zu hoch eher zu hoch in Ordnung eher zu gering viel zu gering
2. Neu eingestellte Beschäftigte beginnen in jeder Entgeltgruppe mit einem geringeren Entgelt. Sollten diese stärker von einer Tarifierhöhung profitieren als langjährig beschäftigte Arbeitnehmer/innen?
Ja sollten prozentual genauso profitieren wie langjährige Arbeitnehmer/innen
3. Ich würde eine einheitliche Einmalzahlung neben einer linearen Erhöhung als soziale Komponente eines Tarifabschlusses akzeptieren:
Ja sollte vermieden werden
4. Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung. Sollte die Ausbildungsvergütung überproportional erhöht werden?
Ja sollten prozentual genauso profitieren wie Arbeitnehmer/innen
5. Die Arbeitsbelastung ist hoch. Ist in dieser Tarifrunde das Thema freie Zeit zur Entlastung wichtig?
Besonders wichtig eher wichtig in Ordnung eher unwichtig nicht wichtig
6. Was ist für Dich die bessere Form der Entlastung: mehr freie Tage oder kürzere Arbeitszeit?
Vor allem freie Tage eher freie Tage von beidem etwas eher kürzere Arbeitszeit vor allem kürzere Arbeitszeit
7. Was ist Dir wichtiger: mehr Geld oder mehr freie Zeit zur Entlastung?
Vor allem Geld eher Geld von beidem etwas eher freie Zeit vor allem freie Zeit
8. Ich bin
A: weiblich männlich B: Arbeitnehmer/in in Ausbildung

Das ist mir noch wichtig: _____

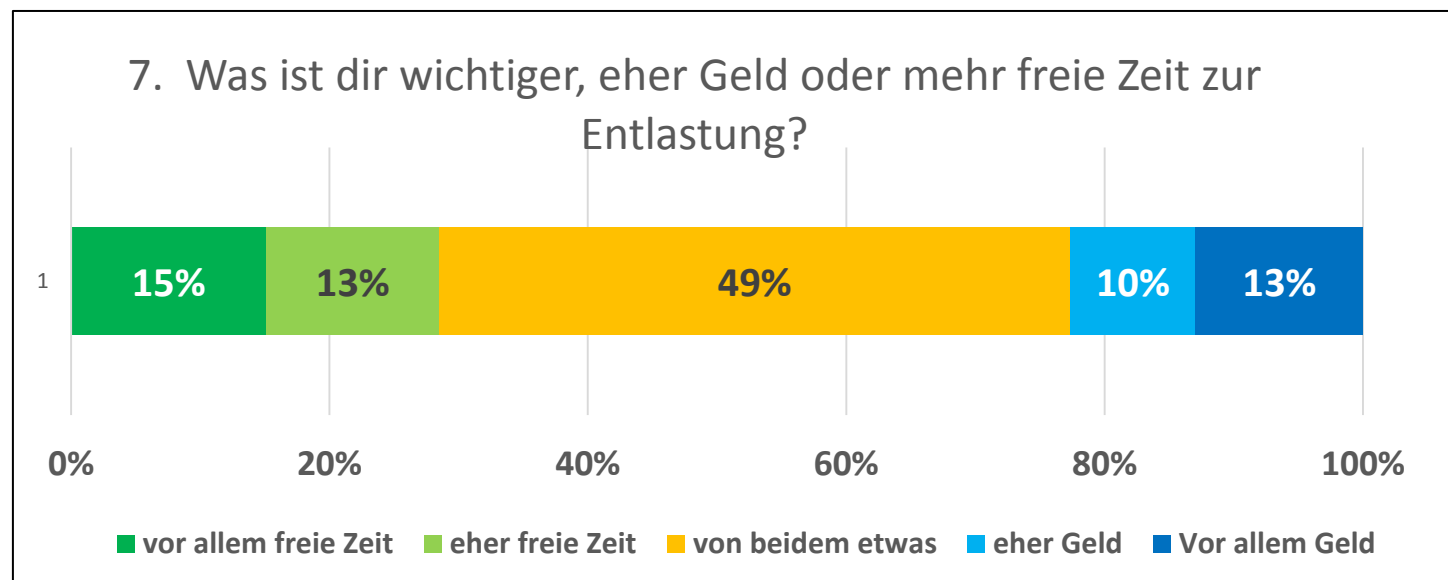
Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

- **Ausgangspunkt:
Mitgliederbefragung**
 - Die aufsuchende Mitgliederbefragung der Arbeitnehmer*innen DP AG wurde in der Zeit vom 06.11.2017 bis 15.12.2017 durchgeführt.
 - Mit 36.920 Ergebnissen ist die Mitgliederbefragung zur Tarifrunde Deutsche Post AG 2018 eine der erfolgreichsten Mitgliederbefragungen in ver.di!

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Mitgliederbefragung: Ergebnisse

Auswertung der Antworten zu den Zeit-Geld-Präferenzen:



- 77 % wünschen sich Entlastung durch mehr freie Zeit,
- davon legen 28 % mehr Wert auf freie Zeit zur Entlastung als auf mehr Geld.
- 23 % sprechen sich deutlich für mehr Geld aus!

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Zentrale Tarifergebnisse

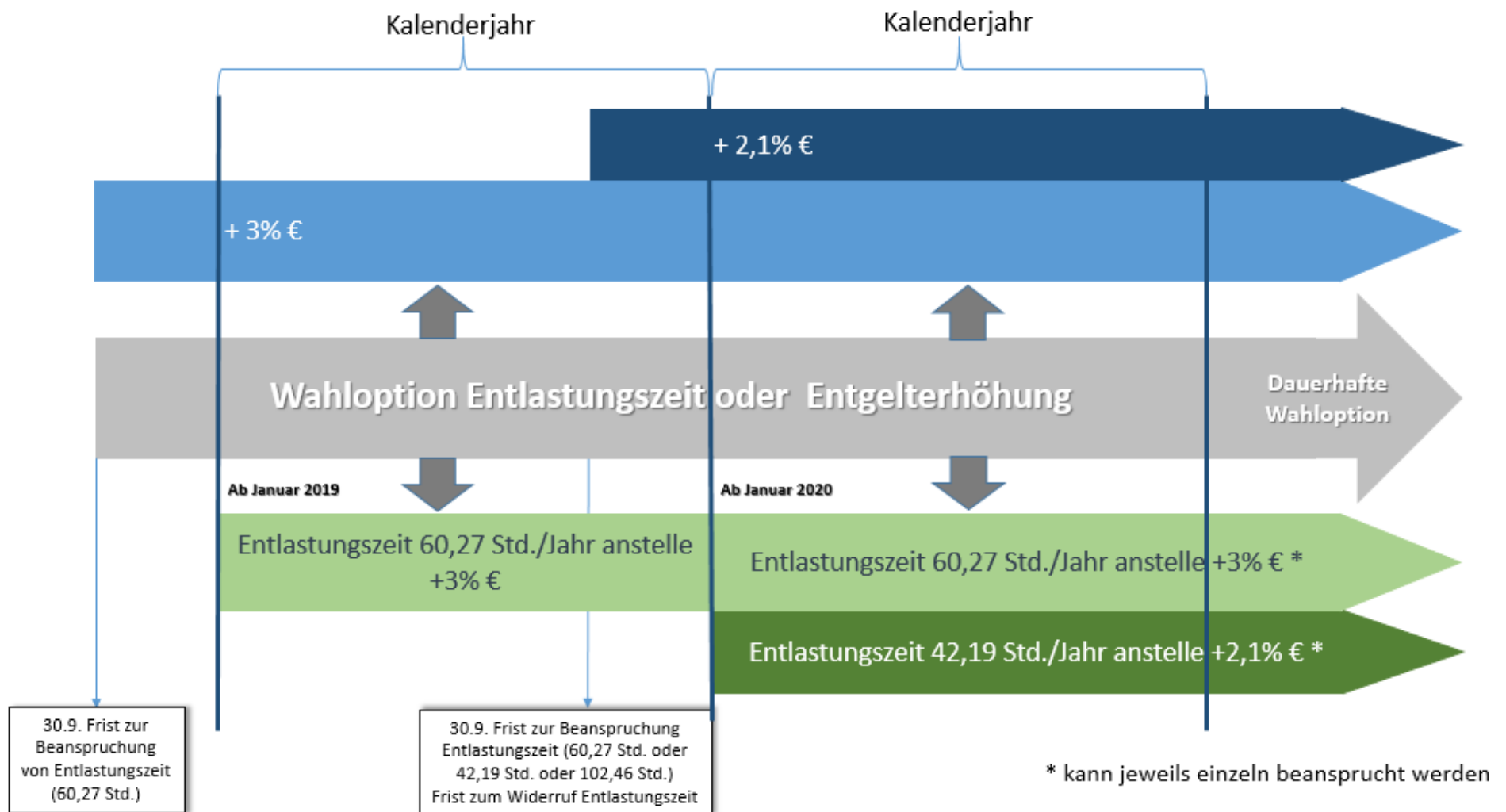
- ✓ 3,0 % ab 01.10.2018
- ✓ 2,1 % ab 01.10.2019
- ✓ Einmalzahlung 250 € / Azubis, Studierende Berufsakademie 100 €
- ✓ Wahloption Entlastungszeit
- ✓ Laufzeit der Entgelttabellen bis zum 31.05.2020 (28 Monate)

Die Wahloption bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Wahloption Entgelterhöhung oder Entlastungszeit

- Anstelle der Entgelterhöhung von **3%** kann eine kalenderjährliche Entlastungszeit von **60,27 Stunden** (60 Std., 16 Min., ca. 8 Tage) erstmals für das Jahr 2019 beansprucht werden.
- Anstelle der Entgelterhöhung von **2,1%** kann eine Entlastungszeit von **42,19 Std.** (42 Std., 11 Min., ca. 6 Tage) erstmals für das Jahr 2020 beansprucht werden.
- Ab dem Jahr 2020 kann mit allen Wahloptionen zusammen (60,27 Stunden und 42,19 Std.) insgesamt **102,46 Std.** (102 Std., 27 Min., **ca. 14 Tage**) Entlastungszeit beansprucht werden.
- Anspruch muss bis 30.09. des Vorjahres der DP AG mitgeteilt werden. Wurde Entlastungszeit gewählt, verlängert sich diese, sofern dem nicht bis 30.09. widersprochen wird.

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)



Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Entlastungszeit (§ 24a MTV-Deutsche Post AG „Neu“)

- Entlastungszeit wird jeweils für Entlastungszeitraum eines Kalenderjahres gewährt.
- Im Umfang der Entlastungszeit erfolgt Freistellung in ganzen Schichten.
- Freistellung wird beantragt, bei Ablehnung zwei Ersatztermine durch ArbGeb.
- Genehmigte Entlastungszeit nur im Einvernehmen widerrufbar.
- Bei nachgewiesener Erkrankung keine Abwicklung von Entlastungszeit.
- Reste von Entlastungszeit können mit anderen Ansprüchen kombiniert werden um ganze Schicht zu ermöglichen.
- Nicht abgewickelte Entlastungszeit wird mit 31.12. ausgezahlt (erhöhter Tarif).
- Unbefristete Tarifregelung, daher ist eine Beanspruchung der Entlastungszeit auch in späteren Jahren möglich.

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Entlastungszeit Möglichkeit 1
(dauerhaft wählbar ab 2019)

3% mehr Geld oder **60,27 Stunden**

Tariferhöhung oder Entlastungszeit

Entlastungszeit Möglichkeit 2
(dauerhaft wählbar ab 2020)

2,1% mehr Geld oder **42,19 Stunden**

Tariferhöhung oder Entlastungszeit

Entlastungszeit Möglichkeit 1 und 2 zusammen
(dauerhaft wählbar ab 2020)

5,1% mehr Geld oder **102,46 Stunden**

Tariferhöhung oder Entlastungszeit

Entlastungszeiten für das jeweils kommende Jahr wählen oder abwählen

STICHTAG
bis **30.9.**

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Mitgliederbefragung zum Tarifabschluss

- 50.647 Mitglieder haben sich an der Abstimmung beteiligt.
- 34.425 Mitglieder haben mit „Ja“, 15.955 Mitglieder mit „Nein“ gestimmt.
- Damit haben die Mitglieder mit 67,97% der gültigen Stimmen für die Annahme des Tarifangebotes gestimmt.
- Die Tarifkommission hat am 10.04.2018 auf der Grundlage der Abstimmung durch die Mitglieder dem Verhandlungsergebnis zugestimmt.



Tarifliche Vereinbarungen bei der Deutschen Telekom (April 2018)

Tarifliche Vereinbarungen bei der Deutschen Telekom (April 2018)

***„Das ist ein gutes Ergebnis, das unserem Dreiklang folgt:
mehr Geld, mehr Arbeitsplatzsicherheit, mehr Lebensqualität.“***

Verhandlungsführer Frank Sauerland

Tarifliche Vereinbarungen bei der Deutschen Telekom (April 2018)

Zentrale Tarifergebnisse (für tariflich Beschäftigten der Konzernzentrale und der Telekom Deutschland; wg. anderer Laufzeiten leicht andere Anpassungen in der Dt. Telekom IT)

- ✓ Anhebung der unteren 5 Entgeltgruppen zum 1. Mai um 3,1 Prozent und zum 1. Mai 2019 um 2,1 Prozent erhöht;
- ✓ Anhebung der oberen fünf Entgeltgruppen ab 1. Mai um 2,7 Prozent und zum 1. Mai 2019 um 2,1 Prozent;
- ✓ Laufzeit 26 bzw. 24 Monate;
- ✓ Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2020;
- ✓ ein Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit und Lebensarbeitszeitkonten sind schon seit längerem tariflich geregelt;
- ✓ neues Zeitmodell „Additional Days Off“: Die Beschäftigten können ihre vertragliche Wochenarbeitszeit reduzieren, in Vollzeit weiterarbeiten und die so gewonnene Zeit innerhalb des Jahres in Freizeitblöcken nehmen;
- ✓ Umsetzung der bereits vereinbarten Arbeitszeitverkürzung für die in Service und Technik der Telekom Deutschland Beschäftigten.

Arbeitszeitverkürzung bei der DT Technik, DT Service und DT Aussendienst GmbH ab 1.1.2019

Zentrale Tarifiergebnisse

- ✓ Zum 01.01.2019 wird in der DT Technik, DT Service und DT Außendienst GmbH die wöchentliche Arbeitszeit von 38 auf 36 Std./Woche reduziert.
- ✓ Es gibt einen Teillohnausgleich: Bezahlt werden 37 Std., obwohl nur 36 Std. im Jahresdurchschnitt gearbeitet wird.
- ✓ Die Umsetzung erfolgt in Form von **14 freien Tagen pro Jahr**.
Arbeitszeitplanerisch wird weiterhin von einer 38 Std.-Woche ausgegangen.
Damit fallen tarifliche und arbeitszeitplanerische Arbeitszeit auseinander.
- ✓ Zu Beginn eines Kalenderjahres erhalten alle Beschäftigte ein Zeitkontingent in Höhe von vollen 14 Tagen „Extrazeit - Ausgleichstage“ (14 EzA-Tage).
- ✓ Die EzA-Tage sind wie Urlaub (nach Urlaubsgrundsätzen) zu planen und im jeweiligen Kalenderjahr komplett zu nehmen.
- ✓ Abschaffung der variablen Vergütung: Ab 01.01.2019 wird ein Jahresfestentgelt (geteilt durch 12) monatlich ausgezahlt.



Die Wahloption beim öffentlichen Nahverkehr in Bayern (Juni 2018)

Die Wahloption beim öffentlichen Nahverkehr in Bayern (Juni 2018)

Zentrale Tarifergebnisse

- ✓ 3,19 % höhere Einkommen ab Juni 2018;
- ✓ 3,3 % Lohnerhöhung ab Juli 2019;
- ✓ Umwandlung von Entgelt in Zeit als Mehrurlaub: Beschäftigte können ab dem 1. Januar 2020 einen Teil der Lohnerhöhung in **bis zu 5 Tage** zusätzlichen Erholungsurlaub umwandeln;
- ✓ Für die Umwandlung eines Urlaubstages werden **0,5% des monatlichen Entgelts** berechnet, d.h. bis zu 2,5 % der Lohnerhöhung können in freie Tage umgewandelt werden;
- ✓ Mitteilung an den Arbeitgeber bis zum 31.05. des Vorjahres; an diese Umwandlung ist der Beschäftigte zwei Kalenderjahre gebunden;
- ✓ Bonus für Beschäftigte, die mindestens ein Jahr in Schichtarbeit waren: Sie erhalten bereits bei Umwandlung von nur 0,25 % ihres Gehalts einen zusätzlichen Entlastungstag.

Wahlmodelle – die Zukunft der Arbeitszeitfrage?

Pro:

- neue Bewegung in der Arbeitszeitfrage
- Verwirklichung individueller Präferenzen
- erhöhte Zustimmung zu Tarifverträgen („Ich hab‘ die Wahl“)
- Erhöhung des individuellen (Zeit-) Wohlstands
- ökologisch vorteilhaft (mehr Zeit statt mehr Konsum)

Kontra:

- „Verrat“ an der Idee kollektiver AZV
- Verstärkung des Trends einer Abkehr von einheitlichen Arbeitszeiten
- Privilegierung von Besserverdienenden
- zeitmäßiges „Abhängen“ von Niedrigverdienenden, die sich AZV durch reduzierte Entgeltsteigerung nicht leisten können
- Verdrängung der Frage des Lohnausgleichs

→ Neue Strategie oder nur „second best-Lösung“?



Vielen Dank!