



Mannheim, den 15.12.2017

Tarifvertrag Zeitwertkonten: Endlich geschafft

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt kann Weihnachten kommen. An zwei aufeinanderfolgenden Verhandlungstagen ist es gelungen, uns mit dem Arbeitgeber auf die Eckpunkte und auf viele Details bei den Zeitwertkonten zu einigen. Die Regelungen sollen im Laufe des Jahres 2018 umgesetzt werden.

Warum Zeitwertkonten?

Mit der Schlichtung bei den Entgelttarifverhandlungen 2015 wurde auf Wunsch des Arbeitgebers die Einführung von Zeitwertkonten ab dem Jahr 2018 vereinbart. Dafür steht jedes Jahr Geld im Wert von 0,4 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung. Zeitwertkonten sind Langzeit-Arbeitszeitkonten, sie dürfen nach aktueller Gesetzgebung nur in Geld geführt werden, nicht als Stundenkonten. Hierfür gelten spezielle gesetzliche Rahmenbedingungen, die das Geld auf diesen Konten auch gegen Insolvenz des Arbeitgebers schützen (was für die übrigen Stundenkonten bei der RNV nicht gilt).

Was bringen Zeitwertkonten?

Jeder Beschäftigte kann ein Zeitwertkonto einrichten, auf dem er Teile seines Entgeltes „aufsparen“ kann. Auch Mehrarbeit kann, in Entgelt umgerechnet, auf das Konto fließen um zu einem späteren Zeitpunkt davon z.B. eine Weltreise anzutreten, den Garten umzugestalten oder sich intensiv um einen Angehörigen zu kümmern. Der Arbeitgeber gibt dafür quasi unbezahlten Urlaub und statt des üblichen Lohnes fließt das Geld aus dem Zeitwertkonto aufs Girokonto. Der Clou: Anders als bei den meisten Stundenkonten gibt es für das Zeitwertkonto feste Regeln, die eine verlässliche Entnahme ermöglichen.

Was gibt's denn da zu verhandeln?

Das alles klingt im ersten Moment ganz eindeutig. Doch wie immer steckt der Teufel im Detail. Seit Januar, also fast ein ganzes Jahr, haben wir mit dem Arbeitgeber verhandelt. Zwischendurch mussten wir die Verhandlungen sogar ganz abbrechen, weil sie so verfahren waren. Noch vor einem Monat sah es nicht danach aus, als würde sich der Arbeitgeber bewegen. Mit viel Kraft, Geduld und Mühe haben wir in dieser Woche endlich ein solides Ergebnis erreicht:

1. Eine Stunde bleibt eine Stunde

Eine Stunde Arbeit ist nicht immer dasselbe wert. Wer heute 12 € für eine Stunde bekommt, verdient in zehn Jahren in derselben Zeit vielleicht 15 € - dank der guten Tarifabschlüsse von ver.di. Wenn man heute 120 € aus zehn Arbeitsstunden auf ein Zeitwertkonto legt, kann man sich davon also in 10 Jahren nur noch 8 freie Stunden leisten. Blöd, aber nach dem Gesetz in Ordnung. Wir haben durchgesetzt, dass der Arbeitgeber das Geld auf dem Zeitwertkonto dynamisiert – er legt also jedes Jahr so viel Geld dazu, dass man am Ende genauso viel freie Zeit herausnehmen kann, wie hineingeflossen ist.

2. Zeitwertkonto ist keine Pflicht

Jedem Arbeitnehmer stehen 0,4% vom Jahresentgelt aus dem Tarifabschluss für die Zeitwertkonten zu. Aber der Arbeitgeber will nur für diejenigen ein solches Konto einrichten, die zusätzlich auch selbst etwas darauf einzahlen. Wir haben durchgesetzt, dass alle anderen nicht leer ausgehen – wer kein Zeitwertkonto will, kann sich das Geld auszahlen lassen, kann es in die ZVK geben oder kann sich einfach einen zusätzlichen freien Tag pro Jahr nehmen. Das wird noch im Laufe des kommenden Jahres in Kraft treten.

3. Keine Verknüpfung mit bestehenden Zeitkonten

Auf den bestehenden Stundenkonten bei der RNV haben sich tausende Stunden Arbeitszeit angesammelt. Die wollte der Arbeitgeber unbedingt in die neuen Zeitwertkonten überführen. Davon steht in der Schlichtung kein Wort. Erst im Herbst ist der Arbeitgeber von dieser fixen Idee abgerückt. Nun kann jede und jeder frei entscheiden, ob die Stunden auf den hergebrachten Konten bleiben oder ob sie in das Zeitwertkonto überführt werden sollen.

4. Jede Stunde ist gleich viel wert

Wer 39 Stunden in der Woche arbeitet, bekommt sechs Wochen Urlaub und ein Monatsgehalt im Jahr als Sonderzahlung. Wer jede Woche einen Tag weniger arbeitet, bekommt entsprechend weniger Urlaub und auch eine geringere Sonderzahlung. Wer Überstunden macht und 47 h arbeitet, bekommt aber deshalb nicht mehr – es gibt genauso wenig Urlaub und genauso wenig Sonderzahlung wie ohne Überstunden. Eine Überstunde ist also nicht so viel wert wie eine reguläre Arbeitsstunde – es sei denn, sie wird 1:1 mit Freizeit ausgeglichen. Im Zeitwertkonto wird sie aber in Geld umgewandelt. Darum haben wir einen Aufschlag für jede Überstunde vereinbart, die in das Zeitwertkonto fließt. 25 % vom Stundenwert zahlt der Arbeitgeber dazu – und gleicht damit nicht nur den Verlust aus, sondern auch das statistische Risiko, während einer aus dem Zeitwertkonto finanzierten Freizeitphase krank zu werden.

5. Zeitwertkonten werden verlässlich und flexibel

Nicht jeder will so ein Konto ewig füllen, um dann vielleicht ein ganzes Jahr zu Hause zu bleiben. Manchmal reicht auch nur ein Monat. Oder eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung, zum Beispiel um einen Tag pro Woche. Der Arbeitgeber wollte am liebsten nur ganz lange Freistellungen ermöglichen. Das haben wir ihm ausgedeutet. Wir haben erreicht, dass man sich auf die vorgesehene Freistellung langfristig verlassen kann. Und in der allergrößten Not kann man sie sogar abrechnen bzw. erst gar nicht antreten.

6. Keine zusätzlichen Kosten

Das Zeitwertkonto muss von einer Versicherung verwaltet werden. Das kostet Geld, genauso wie die Absicherung gegen Insolvenz. Am Anfang wollte der Arbeitgeber diese Kosten weiterreichen – wer ein Zeitwertkonto hat, sollte jedes Jahr für die Kosten löhnen. Das haben wir abgelehnt. Und waren erfolgreich.

7. Keine Verluste in der Freiphase

Wer sich freie Monate mit Geld aus dem Zeitwertkonto finanziert, wird in dieser Zeit nicht vom Arbeitgeber bezahlt. Darum wollte der Arbeitgeber gleich alle Leistungen streichen. Nicht mit uns. GUV-Fakulta-Beitrag, Berufsunfähigkeitsversicherung, Fahrberechtigung, Jobticket und manches mehr, das der Arbeitgeber heute gewährt, wird nun auch während der Freistellung weitergezahlt. Bis zu sechs Monate der Freistellung werden sogar auf die Stufenlaufzeiten angerechnet. Und wer höchstens ein halbes Jahr zu Hause bleibt, kommt auch garantiert auf seinen bisherigen Arbeitsplatz zurück.

Was taugt das neue Zeitwertkonto?

Fast ein Jahr harter Verhandlungen hat sich gelohnt. Die Arbeitgeber haben viele unserer Forderungen abgelehnt, weil diese für Zeitwertkonten nicht üblich seien. Viele große Konzerne hätten Regelungen, die viel weniger günstig sind. Na und? Nicht wir, der Arbeitgeber wollte diese Konten. Dann sollten faire Regeln auch Pflicht sein. Das haben wir erreicht.

Das Zeitwertkonto funktioniert anders als die bisherigen Stundenkonten. Das liegt auch an den geänderten gesetzlichen Regelungen. Sie bringen mehr Sicherheit und verlässliche Regeln. Ab sofort gibt es also bei der RNV zwei Welten nebeneinander – die alten Konten und das neue Zeitwertkonto. Jede hat ihre Stärken und Schwächen. Und wir können jederzeit frei entscheiden, in welcher Welt unsere Stunden gesammelt werden.

Freie Wahl und faire Regeln – dafür hat sich unser Einsatz gelohnt.

Mit solidarischen Grüßen
Eure Mitglieder in der Tarifkommission: