




ZEIT FÜR MEHR!

ZUSAMMEN
GEHT MEHR

ver.di

 facebook.com/verdi

 @_verdi
#zusammengehtmehr

 wirsindverdi

 @verdi
OfficialBot

FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR TARIFRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST/BUND UND KOMMUNEN 2025

»» Das Meine-Zeit-Konto: Was bringt mir das? Warum soll ich mich dafür stark machen?

ver.di fordert für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen eine Innovation in diesem Bereich: Ein Arbeitszeitkonto, wie es in dieser Form im öffentlichen Dienst bislang noch nicht gibt.

Mit dem Meine-Zeit-Konto können die Kolleg*innen souverän und flexibel über ihre individuelle Arbeitszeit entscheiden. Die große ver.di-Arbeitszeitbefragung hat gezeigt, dass sich die überwiegende Mehrheit wünscht, selber entscheiden zu können, wie die Arbeitszeit gestaltet werden kann. Pauschale Lösungen sind da keine Hilfe, es bedarf eines Mechanismus, über den die Kolleg*innen über ihre Zeit selber flexibel verfügen können, damit sich Stress durch immer mehr Arbeit und zunehmende Aufgaben sowie sich ändernde und schwieriger werdende Arbeitsbedingungen reduzieren lässt.

Das Meine-Zeit-Konto führt einen solchen Mechanismus ein:

- Du entscheidest selber zum Ende eines Ausgleichszeitraums von einem Monat, ob Arbeitszeit, die über den Durchschnitt Deiner wöchentlichen Arbeitszeit hinaus geht, einschließlich der Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf Dein Zeitkonto gebucht wird.
- Auch Entgelterhöhungen, Teile der Jahressonderzahlung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Zeitzuschläge etc. können auf Deinen Wunsch auf Dein Konto gebucht werden.

Du kannst entscheiden, ob Du mit Deinem Guthaben auf dem Meine-Zeit-Konto für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder eine längere Auszeit wie z. B. ein Sabbatical nutzen willst.

»» Was ist mit bestehenden Arbeitszeitkorridoren oder Gleitzeitregelungen?

Das Meine-Zeit-Konto ist ein Novum im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Wir fordern es, um unseren Kolleg*innen mehr Souveränität über ihre Arbeits- und damit auch Freizeit zu geben. Es schafft erstmals die Möglichkeit, weg zu kommen von Arbeitszeitkorridoren, die vielfach keine Überstunden ermöglichen. Wir wollen hinkommen zu einer Vergütung der tatsächlichen Arbeit und damit wahlweise zu mehr Geld oder mehr Zeit: Es ist Dein Konto, Deine Wahl, ob Du mehr Geld möchtest oder mehr freie Zeit. In Bereichen, in denen es Gleitzeitregelungen gibt oder auch schon Arbeitszeitkonten ist zu prüfen, wie diese Regelungen an das neue System angepasst werden können. Nur weil es schon bestehende Systeme gibt, spricht ja nichts dagegen, etwas Neues einzuführen, das besser ist als das Alte und den Kolleg*innen mehr Vorteile bringt.

Das Meine-Zeit-Konto ist passgenau auf den dringenden Bedarf unserer Kolleg*innen an Flexibilität, dem Schaffen von individuellen zeitlichen Freiräumen und Zeitsouveränität zugeschnitten. Es ist damit ein zentraler Bestandteil der Forderungen für die anstehende Tarifaueinandersetzung für den die Beschäftigten von Bund und Kommunen. Engagier Dich jetzt und stell Dich hinter unsere Forderungen nach mehr Geld, mehr freie Zeit und mehr selbstbestimmte Flexibilität durch Wahlmöglichkeiten. Es ist Deine Zeit!

Die Verhandlungen beginnen am 24. Januar 2025 und ab dann werden wir sehen, was wir gemeinsam durchsetzen und wie wir unsere Forderungen im Detail und konkret umsetzen können!

»» Neue Altersteilzeitregelung

In der Arbeitszeitbefragung haben die Kolleg*innen überwiegend angegeben, dass sie nicht glauben, ihren Beruf ohne Einschränkung bis zur Rente ausüben zu können. Damit verbunden war der Wunsch nach einer neuen und attraktiven Altersteilzeitregelung, die sich auch Beschäftigte unterer Entgeltgruppen leisten können. Daher ist es eine Forderung von ver.di in dieser Tarifrunde, eine gute Altersteilzeitregelung zu vereinbaren. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Berufsgruppen, die besonders belastet sind, zum Beispiel durch Schichtarbeit zu unregelmäßigen Zeiten, Bereitschaftsdiensten, durch körperlich anstrengende Tätigkeiten oder durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

Beschäftigte, die nicht bis zum regulären Rentenalter durchhalten können oder wollen, müssen die Möglichkeit haben, sich vorher aus dem Arbeitsleben zurückziehen können, und zwar ohne Einbußen bei der Rente befürchten zu müssen.

»» Wird die Reduzierung der Höchstarbeitszeit von 48h im Rettungsdienst und anderen Bereichen nicht gefordert?

Es gibt bereits eine Verhandlungsverpflichtung für die Beschäftigten des Rettungsdienstes aus der Tarifrunde 2023. Aus diesem Grund haben wir in den letzten Monaten auch bereits in vier Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebern verhandelt. Für eine Einigung hat es noch nicht gereicht. Daher haben jetzt noch einmal die Erwartung in Richtung der kommunalen Arbeitgeber formuliert, dass es drängend an der Zeit und ohne weitere Verzögerung erforderlich ist, eine zeitnahe und spürbare Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit für den Rettungsdienst tarifvertraglich zu vereinbaren.

»» Gibt es spezielle Forderungen für Beschäftigte in Teilzeit?

Ja! Aktuell können Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten nur dann Überstunden sein, wenn sie über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Das ist nach Auffassung von ver.di eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, die nach § 4 Abs. 1

TzBfG verboten ist. Das sieht im Übrigen der Europäische Gerichtshof ebenso.

Daher fordern wir Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

»» Warum fordern wir die Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen?

Im TVöD werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit eingerechnet und dementsprechend bezahlt. Das gilt bislang aber nicht für den Bereich der Krankenhäuser und der Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Das wollen wir ändern. Auch dort müssen die Pausen bei Wechselschichtarbeit endlich bezahlt werden!

»» Was fordern wir für Kolleg*innen, für die zum Beispiel als Beschäftigte von Stadtwerken oder anderen kommunalen Versorgungsunternehmen der Tarifvertrag Versorgung (TV-V) gilt?

Wir fordern auch für Beschäftigte, für die der TV-V gilt, insgesamt acht Prozent Entgeltsteigerung, mindestens aber 350 Euro. Auch hier soll das am Ende durchgesetzte Volumen auch der Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen dienen.

Bezogen auf die Entgelttabelle haben wir den Arbeitgebern vorgeschlagen, die Tabellenwerte so zu verschieben, dass die jetzige Stufe 1 entfällt und alle anderen Stufen vorgezogen und die jetzige Stufe 6 neu berechnet wird. Diesen Prozess wollen wir im

Rahmen des Gesamtvolumens umsetzen und den Mindestbetrag von 350 Euro nutzen. Wahrscheinlich werden dann auch noch einzelne Tabellenfelder verhandelt werden müssen. Alle Detailfragen – ab wann und wie – sind Verhandlungssache und hängen vom erreichten zu verteilenden Volumen ab.

Warum wollen wir das? Die Startabsenkung von 10% in der Stufe 1 muss weg. Fast 50% der Beschäftigten sind in der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe und haben noch viele Jahre im Betrieb vor sich – da muss was passieren!

Bei der Eingruppierung haben wir den Arbeitgebern vorgeschlagen, die Meister*innen und Techniker*innen in der EG 8 starten zu lassen. Außerdem haben wir z.B. Merkmale vorgeschlagen, die Höhergruppierungen der technisch-gewerblichen Beschäftigten erleichtern. Wenn wir das vereinbaren können, schlägt sich das bei den Personalkosten wieder – und ist im Gesamtvolumen zu berücksichtigen.

Warum wollen wir das? Die Beschäftigten und die zu gewinnenden Kräfte sollen im Tarifvertrag ablesen können, welche Berufs-/Karrierechancen sie haben. Damit sie kommen und bleiben wollen.

Für den allgemeinen öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) werden auch erhöhte Zuschläge und Zulagen gefordert. Im TV-V gibt es einen anderen inhaltlichen Schwerpunkt, daher sind diese Teile des TV-V nicht gekündigt.

Darüber hinaus wollen wir uns dafür einsetzen, dass die Ausbildungszeit nach der Übernahme als Betriebszugehörigkeit angerechnet werden sollte.

Das würde die sofortige Zuordnung zur Stufe 2 der Entgeltgruppe bedeuten und für das Dienstjubiläum zählen. Arbeitgeber können das schon jetzt freiwillig so handhaben.

§ 4 TV-V ist Bestandteil des ungekündigten Manteltarifvertrags.

Ob wir die Arbeitgeber in den Verhandlungen von den Vorteilen einer entsprechenden Tarifänderung (Bindungswirkung, Motivation) überzeugen können, ist offen.

**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**



mitgliedwerden.verdi.de