

Betriebsrätinnentag 2018

Frauenpolitischer Fokus auf den Tarifabschluss
der Metall- und Elektroindustrie 2018





TARIFERGEBNIS BADEN-WÜRTEMBERG

Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

MITEINANDER FÜR MORGEN



läuft bis
31.3.2020

2018

2019



Reduzierung
der Arbeitszeit
↓
für bis
zu 2 Jahre
auf bis zu
28 Stunden
pro Woche

oder ...
Wahloption:
8
Tage frei
2 davon als
Plus



Kinder



Pflege



Schicht

Quelle: IG Metall

Wer will, der (die) kann...

Verkürzte Vollzeit für alle!

**Struktur der individuellen, regelmäßigen,
wöchentlichen Arbeitszeiten im
Manteltarifvertrag**



Arbeitszeitregelungen im Manteltarifvertrag

Verlängerte Vollzeit

35 bis 40 Stunden

§ 7.1.1 – 7.1.3

Der Anker:

Normale Vollzeit

35 Stunden

§ 7.1



Teilzeit

Nach TzBfG

§ 7.4

Verkürzte Vollzeit

28 bis 35 Stunden

NEU!

§ 7.3

Verkürzte Vollzeit § § 7.3, 7.3.1 MTV

▪ Beschäftigte haben einen Anspruch auf verkürzte Vollzeit:

- Betriebszugehörigkeit 2 Jahre
- für mindestens 6 bis maximal 24 Monate
- Wiederholungen sind möglich
- auf bis zu 28 Stunden/Woche
- Antragsstellung 6 Monate vor Beginn, inkl. Beginn, Umfang und Laufzeit
- Beginn auf den 1. Kalendertag eines Kalendervierteljahres
- 6 Monate gelten auch für Beschäftigte in verlängerter Vollzeit
- ehem. TZ-Beschäftigte haben zur Antragsstellung eine Wartefrist von 6 Monaten

**35 h -
Woche**

**bis zu
28 h
verkürzte
Vollzeit**

Verkürzte Vollzeit – Quote § 7.3.1 MTV

10%
Quote
Verkürzte
Vollzeit

12%
Quote
Verkürzte
Vollzeit

- Der Anspruch besteht bis zu einer Quote von **10%**
- Für Betriebe mit einer höheren Quote von Beschäftigten mit verlängerter Vollzeit (30% oder 50%) gilt eine erhöhte Quote von **12%**

Kompensation von Arbeitsvolumen und Ablehnungsgründe § 7.3.1 MTV

- **Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Beschäftigten zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist.**
- **Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden, ebenso wenn die Quote überschritten wird.**
- **Die Ablehnung ist dem Beschäftigten schriftlich, spätestens sechs Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.**

Verteilung der Arbeitszeit in verkürzter Vollzeit

§ 7.3.2 MTV

- **Bei Nichteinigung über die Verteilung der Arbeitszeit:**
 - Hinzuziehung Betriebsratsmitglied möglich,
 - Arbeitgeber hat einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.
- **Gelingt auch hierbei keine Einigung:**
 - Arbeitgeber bietet entweder ganze freie Tage oder durch eine verkürzte tägliche Arbeitszeit an.
- **Lehnt der Beschäftigte dieses Angebot ab, gilt der Antrag als zurückgenommen.**
 - Der Beschäftigte könnte einen neuen Antrag stellen.



Verkürzte Vollzeit – weitere Regelungen

§ 7.3.1, 7.3.3, PN MTV

- **Beschäftigte in verkürzter Vollzeit haben einen ungekürzten Anspruch auf AVWL.**
- **Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten sechs Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten.**
 - Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.
- **Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, z.B. auf Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.**

Wer will, der (die) kann...

8 zusätzliche freie Tage für Pflege, Kinder, Schicht



8 zusätzliche freie Tage für Pflege, Kinder, Schicht

- Ab 2019 ist das für Beschäftigte, die Kinder unter 8 Jahren haben, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, möglich.
- Sie können das tarifliche Zusatzgeld einsetzen und dafür acht zusätzliche freie Tage wählen.
- Sechs Tage bilden den Gegenwert für das tarifliche Zusatzgeld. Zwei Tage muss der Arbeitgeber drauflegen. Damit haben wir eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Entlastung bei der Schichtarbeit erreicht.

Wahlmöglichkeit: Schichtbeschäftigte Zugangsvoraussetzungen § 7.14.1 MTV

- **Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die in**
 - drei oder mehr Schichten, Dauernachtschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und nachdem sie mindestens 3 Jahre
 - Wechselschicht arbeiten, haben ab 2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre
 - Wechselschicht arbeiten, haben ab 2020 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 7 Jahren und nachdem sie 5 Jahre

- **beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in Schicht beschäftigt sein werden.**

Wahlmöglichkeit: Schichtbeschäftigte § 7.14.1 MTV

**3-Schicht und
Nachtschicht**

Wahlmöglichkeit 

8 freie Tage statt T-ZUG

- Betriebszugehörigkeit fünf Jahre,
- und letzte drei Jahre üblicherweise in drei oder mehr als drei Schicht oder Nachtschicht,
- und voraussichtlich im Folgejahr in Schicht beschäftigt sein werden.
- Wiederholbar solange voraussichtlich im Folgejahr in Schicht gearbeitet wird.
- Antragstellung bis zum 31. Oktober für das Folgejahr

Wahlmöglichkeit: Schichtbeschäftigte § 7.14.1 MTV

**Wechsel-
schicht**

Wahlmöglichkeit 

8 freie Tage statt T-ZUG

- **Einführungsjahr 2019**
 - Betriebszugehörigkeit 15 Jahre
 - und 10 Jahre in Schicht
- **Ab 2020**
 - Betriebszugehörigkeit 7 Jahre
 - und 5 Jahre in Schicht
- **und voraussichtlich im Folgejahr in Schicht beschäftigt sein werden.**
- **Wiederholbar**
- **Antragstellung bis zum 31. Oktober für das Folgejahr**

Wahlmöglichkeit: Pflege § § 7.14.1, 7.14.2 MTV

- **Neuer Anspruch für Beschäftigte mit einer IRWAZ von mindestens 35 Stunden und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln.**
 - naher Angehöriger:
 - Ersten Grades (Eltern, Kinder), Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern
 - Pflege in häuslicher Umgebung
 - mindestens den Pflegegrad 1
 - Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen
 - Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2 jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

Wahlmöglichkeit: Pflege § § 7.14.1, 7.14.2 MTV

Pflege

Wahlmöglichkeit

8 freie Tage statt T-ZUG

- Betriebszugehörigkeit 2 Jahre
- Zweimaliger Anspruch pro pflegebedürftigem Angehörigen
- Zur Pflege in häuslicher Umgebung
- Angehörige ersten Grades (Eltern/Kind), Ehe-/Lebenspartner, Schwiegereltern
- Ab Pflegegrad 1
- Antrag bis zum 31. Oktober für das Folgejahr

Akute Pflegebedürftigkeit § 7.14.2.1 MTV

- **Freistellung kann für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden.**
- **Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat (10 Tage).**
- **Der Nachweis erfolgt durch ärztliche Bescheinigung, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.**
 - Analog PflegeZG
 - Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.
- **Wenn T-ZUG schon ausgezahlt wurde, kann die betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) entsprechend verringert werden.**



Akute Pflegebedürftigkeit § 7.14.2.1 MTV

Akutpflege

Wahlmöglichkeit

8 freie Tage statt T-ZUG

- Ankündigungsfrist 10 Tage, freie Tage ab Folgemonat möglich
- Im Anschluss an Pflegezeit nach § 2 Abs. 1 PflegeZG
- Ärztliches Attest, das bescheinigt, das Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Pflegefall tritt auf

10 Tage PflegeZG

bis zu 8 freie Tage

Monat

Monat

Wahlmöglichkeit: Kind § § 7.14.1, 7.14.2 MTV

- **Neuer Anspruch für Beschäftigte mit IRWAZ von mindestens 35 Stunden und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln**
 - die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.
 - Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2 jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

- **Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden.**

Wahlmöglichkeit: Kind § 7.14.1, 7.14.2 MTV

Kind

Wahlmöglichkeit

8 freie Tage statt T-ZUG

- Betriebszugehörigkeit 2 Jahre
- Zweimaliger Anspruch pro Kind zur Erziehung von Kindern
 - bis zum vollendeten 8. Lebensjahr
 - im eigenen Haushalt
- Antrag bis zum 31. Oktober für das Folgejahr

Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen § 7.14.4 MTV

- Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z.B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.
- Somit können z.B. Schichtsysteme bei denen heute eine IRWAZ von unter 35 Stunden rauskommt erfasst werden, oder auch oder andere belastende Arbeitszeitmodelle definiert werden.

Kompensation von Arbeitsvolumen § 7.14.5 MTV

Gespräche der Betriebsparteien



- **Bis 31.12. Gespräche wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann.**
- **Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:**
 - Vereinbarung von Mehrarbeit,
 - Anwendung des Volumenmodells,
 - Nutzung von Arbeitszeitkonten,
 - Anwendung von § 7.1.8.

Umsetzbarkeit der tariflichen Freistellungszeit

§ 7.14.5 MTV

- Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:
 - Dauer und Intensität der Belastung
 - Betriebszugehörigkeit
- Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

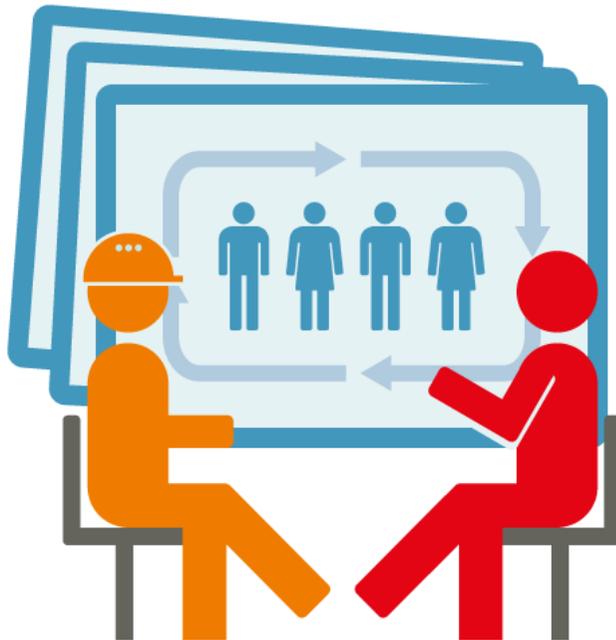


Ablehnungsgrund für den Arbeitgeber § 7.14.5 MTV

- **Der Arbeitgeber kann Anträge ablehnen, wenn:**
 - sich die Betriebsparteien bei ihren Erörterungen zur Kompensation des Arbeitsvolumens nicht einigen können
und
 - das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden kann,
- **dann kann der Arbeitgeber Anträge ablehnen.**



Personalplanung und Auswirkung auf Beschäftigte und Betrieb § 7.14.6 MTV



- Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf Beschäftigte und den Betrieb gesondert zu diskutieren.

Neuer Zugang für den Betriebsrat

- **Neben den bestehenden tariflichen und gesetzlichen Instrumenten schafft der § 7.14.6 MTV einen neuen Zugang für den Betriebsrat.**
- **Danach hat er mit dem Arbeitgeber im Rahmen der Gespräche über Personalplanung nach § 92 BetrVG insbesondere darüber zu diskutieren, wie sich die neuen Arbeitszeitregelungen auf die Beschäftigten und den Betrieb auswirken.**
- **Sollte sich dabei herausstellen, dass die neuen Arbeitszeitregelungen zu steigendem Leistungsdruck führen, kann der Betriebsrat in Verbindung mit seinen weiteren gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten agieren.**

Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten (TV MobA)



Ziel und Begriffsbestimmung § 2 TV MobA

- Mobiles Arbeiten soll dazu beitragen, die **Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern** und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen.
- Mobiles Arbeiten **umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten**, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) **außerhalb der Betriebsstätten** durchgeführt werden. Es ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.
- Mobiles Arbeiten umfasst **nicht Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen** sind, z.B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.

(Wenn...Dann...) Tarifliche Rahmenbedingungen

§ 3 TV MobA

Die Betriebsparteien können mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren. Dabei sind folgende tarifliche Grundsätze zu beachten:

- **Keine Nachteile durch Mobiles Arbeiten für Beschäftigte**
- **Einhaltung der Arbeitszeitregelungen**
- **Recht auf Nicht- Erreichbarkeit**
- **Teilnahme an Abteilungs-, oder Betriebsversammlungen**
- **Geltung gesetzliche Unfallversicherung**
- **Arbeit an Urlaubstagen ist unzulässig**
- **Qualifizierung**
- **...**

Viel Erfolg bei der betrieblichen Umsetzung!

