

## Umsetzung der 36 Stundenwoche in Form zusätzlicher 14 freier Tage: Rahmenregelungen stehen!

### Umsetzung der 36 Stunden Woche in Form 14 zusätzlicher freier Tage

Zum 01.01.2019 wird in der DT Technik, DT Service und DT Aussendienst GmbH die 36 Stunden Woche eingeführt. Im Rahmen der Tarifrunde 2018 haben sich Telekom und ver.di darauf verständigt, dass dies in Form zusätzlicher freier Tage erfolgt. Rechtzeitig zur anstehenden Urlaubsplanung 2019 haben sich ver.di und der agv:community über die Details zur Ausgestaltung der 14 Tage verständigt.

*Hinweis: Die Regelungen gelten NICHT für Beschäftigte in Teilzeit, Altersteilzeit oder mit einer durch tarifliche Sonderregelung vom MTV abweichenden Arbeitszeit (z.B. ARAZ).*

### Grundsatz 14 Tage

Die Umsetzung der 36 Stundenwoche erfolgt grundsätzlich in Form von 14 freien Tagen pro Jahr. Arbeitszeitplanerisch wird weiterhin die 38 Std. Woche hinterlegt. Die zusätzlichen freien Tage stellen somit einen Ausgleich für die 2 Stunden (Differenz zwischen arbeitszeitplanerischer = 38 Std. und tariflicher Arbeitszeit = 36 Std.) dar. Die Umsetzung erfolgt sowohl in Arbeitszeitmodellen bei denen das sogenannte „Durchschnittsprinzip“ als auch das „Ausfallzeitenprinzip“ in den Arbeitszeitkonten hinterlegt ist. Das heißt, dass auch Beschäftigte in Schichtrahmenmodelle die zusätzlichen 14 Tage erhalten.

*Hinweis: Von dem Grundsatz (Umsetzung 14 Tage) kann seitens der Betriebsparteien z. B. für einzelne Einheiten abgewichen werden. Dafür bedarf es allerdings erhebliche Gründe.*

### Verplanung der Tage

Zu Beginn eines Kalenderjahres erhalten alle Beschäftigten ein Zeitkontingent in Höhe von vollen 14 Tagen „Extrazeit - Ausgleichstage“ (14 EzA-Tage).

Bei bestimmten Fallkonstellationen z. B. unterjährigem Eintritt, sind die 14 Tage anteilig zu gewähren. Um immer ganze EzA Tage sicherzustellen, werden Bruchteile bzw. rechnerisch anteilige Tage, immer aus vorhandenen Arbeitszeitkonten (AzK) auf ganze volle Tage aufgefüllt.

Die EzA Tage sind wie Urlaub (nach Urlaubsgrundsätzen) zu planen und im jeweiligen Kalenderjahr komplett zu nehmen.

Was heißt hier Urlaubsgrundsätze?

*„Bei der zeitlichen Lage der EzA Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihre Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Wünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“*

### EzA Tage sind unverfallbar

Sollte mal ein geplanter EzA Tag z. B. wegen Krankheit nicht genommen werden können, **verfällt dieser nicht**. Insoweit erfolgt in diesem Fall keine Anrechnung auf das bestehende EzA Kontingent.

#### Hintergrundinfo´s zur Einführung der 36 Std. Woche:

Die Einführung der 36 Std. Woche zum 01.01.2019 wird durch folgende Regelungen flankiert:

- Teillohnausgleich: Bezahl werden 37 Stunden obwohl nur 36 Stunden im Jahreschnitt gearbeitet wird
- Abschaffung der Variablen Vergütung: Ab 01.01.2019 wird ein Jahresfestsentgelt geteilt durch 12, monatlich ausgezahlt
- Tarifliche und arbeitszeitplanerische Arbeitszeit fallen mit dem Modell der 14 EzA Tage auseinander.

Alle EzA Tage sind im jeweils laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Sollte dies im Ausnahmefall am Ende des Kalenderjahres nicht erfolgt sein, **verfallen ebenfalls keine Tage**. In diesem Fall werden verbleibende EzA Tage bzw. Anteile in ein bestehendes Lebensarbeitszeitkonto gebucht. Hat der Arbeitnehmer kein Lebensarbeitszeitkonto (am 31.12.) erfolgt die Auszahlung im Februar des Folgejahres. Hat der Arbeitnehmer ein Lebenszeitkonto, lehnt die Gutbuchung bis 1. Dezember jedoch ausdrücklich schriftlich ab, erfolgt ebenfalls die Auszahlung im Februar des Folgejahres. *Hinweis: Die zusätzlichen freien Tage werden auf einem neuen EzA Konto bereitgestellt und geführt. Dieses wird minutengenau abrechnet.*

### Besondere Regelungen bei Ausfallzeiten

Die 14 EzA Tage stellen einen Ausgleich, für die 2 Stunden dar, die im Schnitt wöchentlich mehr gearbeitet werden (hinterlegte 38 Std. in der Arbeitszeitplanung im Vergleich der tariflichen 36 Std. Woche). Dies hat zur Folge, dass bei Ausfallzeiten, die z. B. aufgrund Urlaub und Krankheit entstehen können, unterschiedliche Wirkungen entstehen, da während dieser Ausfallzeiten die 2 Std. auf deren Basis die 14 Tage errechnet sind, nicht erbracht werden können.

Diese Detailfragen waren nicht einfach zu beantworten, da hier auch unterschiedliche Gesetze zu beachten sind (z.B. Entgeltfortzahlungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Feiertagsgesetz, usw.). ver.di hat diese Fragen mit dem agv:community über den Sommer intensiv verhandelt und folgende differenzierte Lösungen gefunden:

**Krankheit:** Jeder Krankheitstag reduziert den EzA Anspruch in Höhe von 0,4 Std pro Tag. Ist im laufenden Jahr das EzA-Kontingent bereits verbraucht erfolgt eine Verrechnung mit dem EzA-Kontingent des Folgejahres. Damit ist gewährleistet das in einem Kalenderjahr das volle Kontingent verlässlich verplant und genommen werden kann.

**Urlaub:** Durch die Interpretation einer BAG Rechtsprechung bestand die Gefahr einer Kürzung des tariflichen Urlaubsanspruchs aufgrund der zusätzlichen freien EzA Tage. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs hat ver.di jedoch konsequent abgelehnt. Da während der Urlaubszeit jedoch keine 2 Stunden zusätzlich zum Aufbau der 14 Tage geleistet werden, musste eine gemeinsame Lösung gefunden werden, wie weder die neuen 14 EzA Tage noch die 30 Urlaubstage in Frage gestellt werden. Die Lösung ist, dass ab 01.01.2019 jeder Urlaubstag mit 0,4 Std. (Differenz zwischen 7,6 und 7,2 täglicher Arbeitszeit) negativ in einem bestehenden AzK verbucht werden. Damit ist in der Wirkung eine Gleich-

behandlung zwischen dem neuen Modell der 14 EzA Tage zu einer klassischen 36 Std. Woche hergestellt.

**Feiertage:** Jeder Feiertag wird mit 7,6 Std. bzw. im Schichtmodell mit der planmäßigen Arbeitszeit gebucht. Damit haben Feiertage keinerlei Rückwirkung, weder auf das EzA Kontingent noch auf Arbeitszeitkonten.

**Arbeitsbefreiung:** Bei Arbeitsbefreiung aufgrund sogenannter persönlicher, „sozialer Gründe“ (z. B. Hochzeit) gilt die bezahlte Arbeitszeit (7,2 Std) als erbracht. Um eine Rückwirkung auf die 14 EzA Tage zu vermeiden werden wie bei Urlaub 0,4 Std pro Tag negativ im AzK verbucht.

Bei Arbeitsbefreiung aufgrund z. B. Wahrnehmung öffentliche Ehrenämter, Teilnahme an staatspolitische Bildungsveranstaltungen oder Mitarbeit in tariflichen Kommissionen bzw. Einigungsstellen, gelten ebenfalls mindestens die 7,2 Std. als erbracht. Wenn diese allerdings über 7,2 Std. hinausgehen kann der Beschäftigte dies im elektronischen System angeben. Dann gelten automatisch 7,6 Std. als erbracht. Für Beschäftigte mit planmäßiger Arbeitszeit wird diese Logik 1:1 auf die dortigen Bedingungen übertragen.

**Fortbildungen und Geschäftsreisen:** Hier sind bei ganztägigen Maßnahmen/Reisen immer mind. 7,2 Std als erbracht anzusehen. Falls diese über 7,2 Std hinausgehen, kann der Beschäftigte dies im elektronischen System angeben, dann werden auch diese Zeiten anerkannt. Parallel dazu bestehen zahlreiche betrieblichen Regelungen zur Anerkennung von Reisezeiten, diese bleiben unberührt und sind zusätzlich zu beachten.

### Ausscheiden aus dem EzA Tage Modell

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Modell, soll das EzA Konto immer ausgeglichen sein.

Sollte dies nicht möglich sein, erfolgt eine Verrechnung mit einem vorhandenen AzK. In diesem Zusammenhang gelten somit auch die Härtefallregelungen des TV AzK für ggf. vorhandene „Zeitschulden“ eines Beschäftigten aus dem EzA Modell.

**In den nächsten Wochen werden noch weitere Details für besondere Fallkonstellationen erörtert. Sobald dazu Ergebnisse vorliegen folgen weitere gezielte ver.di Info's.**