

Anlage zur Vereinbarung eines Programms zur Belastungsreduktion

1. Auszahlungsmöglichkeit Mehrarbeit entsprechend II b) Anlage 1 Schlichtungsempfehlung in den Haustarifverträgen

Ergänzung § 49 Abs. 5 LFTV

- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 100 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

Der Arbeitnehmer kann sich auf eigenen Wunsch bis zu 100 Prozent des Vortrages nach Satz 1 im laufenden Abrechnungszeitraum auszahlen lassen. Entsprechend wird der Vortrag nach Abs. 1 auch nachträglich reduziert.

Unterabsatz 2 ist befristet bis zum 31. Dezember 2017.

2. Inanspruchnahme von Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z.B. Gesundheitswoche) entsprechend I. 4. Spiegelstrich Schlichtungsempfehlung

Ergänzung neuer Absatz § 49 Abs. 4a LfTV und in den Haustarifverträgen

- (4a) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z.B. Gesundheitswochen des FairnessPlan e.V.) kann der Arbeitnehmer auch aus dem Vorjahr übertragene Mehrarbeitsstunden nutzen, um sich freustellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistellungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mind. 24 Wochen vor dem gewünschten Teilnahmetermin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitpunkt gewünschte Freistellung zur Durchführung der beantragten Maßnahme zu gewähren.

Dieses Verfahren gilt nur für eine Maßnahme in einem Zeitraum von 12 Monaten. Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.



3. Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit (Übernahme der Formulierung aus Anlage 1 Schlichtungsempfehlung) in den Haustarifverträgen

§ 47

Reduzierung der Jahresarbeitszeit

- (1) Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachten.
- (2) Um ihre persönliche Belastung zu reduzieren, können Arbeitnehmer analog TzBfG verlangen, dass der Arbeitgeber eine Absenkung ihrer Jahresarbeitszeit, auch befristet, bevorzugt im Rahmen des Vollzeitkorridors, unter proportionaler Anpassung ihres Entgelts vornimmt. Die entsprechende Reduzierung des Entgelts kann auf Wunsch des Arbeitnehmers über die Auszahlung vorhandener Mehrarbeitsstunden oder über die Nutzung vorhandener Guthaben ganz oder teilweise kompensiert werden. Wünschen Arbeitnehmer aufgrund besonderer familiärer Verpflichtungen, wie z.B. Pflege eines nahen Angehörigen oder Kinderbetreuung, eine Reduzierung der Arbeitszeit, soll die Absenkung ermöglicht werden, wenn dringende betriebliche Interessen, die durch den Arbeitgeber zu begründen sind, dem nicht entgegenstehen. Diese Förderung gilt auch für Arbeitnehmer in Teilzeit nach TzBfG.
- (3) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.

4. Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer (entsprechend Anlage 1 Schlichtungsempfehlung) in den Haustarifverträgen

§ 47a

Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer

- (1) Arbeitnehmer, die
 - a) das 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2017 vollenden und
 - b) zu diesem Zeitpunkt insgesamt mindestens 20 Jahre (ggf. auch unterbrochen) Arbeitnehmer in den Unternehmen nach § 1 Abs. 1 KonzernRTV sind,
 - c) zu diesem Zeitpunkt mindestens eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren besitzen und
 - d) zuletzt mindestens 10 Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben

können ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 81% der Referenzarbeitszeit (45 Schichten im Kalenderjahr) reduzieren.



- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen.
- (3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI erreicht.
- (4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.
- (5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens 4 Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich bis zum Ende der Laufzeit nach Abs. 3 bzw. Abs. 4 an seinen Antrag gebunden. Für Härtefälle gilt § 47 Abs. 3 entsprechend.
- (6) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. Abs. 1 bis 5 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts und der Differenzzulage (Diff-Z). Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach Abs. 1 in Höhe von 88,5 % bezahlt.
- (7) Für Ansprüche aus dem KonzernJob-TicketTV, dem bAV-TV, dem ZVerSTV und dem KonzernFahrvergTV werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach Abs. 1 bis 5 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.
- (8) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine abweichende Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit getroffen, wird die Arbeitszeitreduzierung durch unterjährige zusammenhängende Freizeitblöcke (Blockfreizeit) durchgeführt.

Protokollnotiz:

Im Gegensatz zu den üblichen Teilzeitmodellen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder Kombination von beidem) arbeitet der Arbeitnehmer in den Arbeitsphasen wie ein „Vollzeitarbeitnehmer“. Die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung wird durch sog. Blockfreizeiten (freie Tage) im Abrechnungszeitraum sichergestellt. Die Blockfreizeiten sollen analog zur Urlaubsplanung bereits im Vorjahr vereinbart und festgelegt werden (bspw. auch für Arbeitnehmer in Wechselschicht- und Nachtarbeit).

5. Anpassung der Überzeitregelungen HausTV entsprechend Schlichtungsempfehlung in den Haustarifverträgen

**§ 48
Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soil abzüglich des Vortrags nach § 49 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Protokollnotiz:

Bei Erreichen der Ziele gemäß „Vereinbarung eines Programms zur Reduzierung der besonderen Belastung des Zugpersonals, insbesondere der Lokomotivführer“ wird Abs. 1 zum 01. Januar 2017 wie folgt geändert:

Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Ab 01. Januar 2018 gilt:

Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll zuzüglich 52 Stunden, mindestens jedoch über 1.827 Stunden geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist. Dabei sind Stunden, die über 2.088 Stunden hinaus geleistet wurden, in jedem Fall Überzeit.

- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.
- (3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 70) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums sollreduzierend verbucht und führen in diesem Abrechnungszeitraum nicht zur Überzeit.

Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

Ab dem 31. Dezember 2017 gilt:

Für jede Stunde Überzeit wird eine Überzeitzulage nach § 70 gezahlt. Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

- (4) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

6. Beschränkung der individuellen Pflicht zur Mehrarbeit in den Haustarifverträgen

Ergänzung § 49 Abs. 4b (neu)

- (4b) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.



Protokollnotiz:

Mehrarbeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer über sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll hinaus leistet, unabhängig von der Frage der Überzeitbewertung.

Claus Rindl
Timo
Bayer