



Tarifforderungen Rheinland-Pfalz

Eckpunktepapier

Stand: September 2020

Einleitung:

Leitgedanken unserer Kündigung ist eine Modernisierung und Flexibilisierung der bisher gültigen Tarifvertragsregelungen. Beide Seiten - Arbeitnehmer und Arbeitgeber - werden dadurch unterstützt, die moderne Arbeitswelt in den Regelungen des Tarifvertrages abzubilden und erhalten zudem die Möglichkeit, vor Ort im Betrieb weitere konkretisierende Regelungen treffen zu können.

1. 40-Stunden-Woche mit entsprechendem Lohnausgleich

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit soll von 36 Stunden auf 40 Stunden (ohne Pause; 5-Tage Woche, wobei der Samstag wie bereits in den bestehenden Tarifvertragsregelungen als normaler Arbeitstag gilt) hoch gesetzt werden, um die Arbeitszeit den bestehenden Betriebserfordernissen sowie der Auslastung der Werkstatt/des Verkaufs anzupassen.

2. Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten

Um Arbeitszeit moderner und zeitgemäßer gestalten zu können, soll die Möglichkeit zur Einführung eines Arbeitszeitkontos geschaffen werden.

Teilweise missverständliche Tarifregelungen zur Arbeitszeit sollen korrigiert werden und die Neuregelung der modernen Arbeitswelt entsprechen, da die Führung des Arbeitszeitkontos ermöglicht, besser auf Auftragslage und Auslastung zu reagieren und damit Stellenabbau vorbeugen zu können.

Die Arbeitszeitflexibilisierung ist unter Einhaltung klarer Eckpunkte möglich, innerhalb derer auf die individuellen Bedürfnisse der Betriebe abgestellt wird. Diese Eckpunkte sind unter anderem:

- a) Ausgleichszeitraum beträgt 12 Monate, wobei dieser Zeitraum nicht ans Kalenderjahr gebunden ist.
- b) Die Lohnzahlung bleibt von der Flexibilisierung der Arbeitszeit unberührt, da im Jahresdurchschnitt die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eingehalten ist.

- c) Zuvor festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann je nach Auslastung variieren.
- d) Es bestehen maximale Plus- und Minussalden.
- e) Der Abbau von Zeitguthaben erfolgt durch Freizeitausgleich, einvernehmlich auch gegen Entgelt.
- f) Arbeitszeitkonto kann bspw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Erwerbsunfähigkeit vorzeitig abgegolten werden.
- g) Zuschläge werden oberhalb der höchst möglichen Wochenarbeitszeit erfasst und in Zeitwert auf das Arbeitszeitkonto überführt.

3. Moderne Eingruppierung

Die Modernisierung der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Technologisierung soll sich auch in den Eingruppierungsgrundsätzen des Tarifvertrages widerspiegeln. Alte und teilweise lang überholte Tätigkeitsbeschreibungen müssen angepasst und überarbeitet werden (Technologieexperte statt Stenotypisten).

Einzelne Aspekte:

- a) Maßgeblich für die Eingruppierung ist nach wie vor die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit mit der Folge, dass auch nur solche Qualifikationen berücksichtigt werden können, welche für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit erforderlich sind.
- b) Einheitliche, stärker ausdifferenzierte Entgeltgruppen für Handel und Handwerk
- c) Konkrete und an den modernen Arbeitsalltag angepasste Regelbeispiele erleichtern die Anwendung und vermeiden Streitigkeiten.
- d) Öffnungsklausel für etwaige Sonderregelungen

4. Variabilisierung betrieblicher Sonderzahlungen (u.a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld)

Es soll die Möglichkeit einer erfolgsabhängigen Ausgestaltung der betrieblichen Sonderzahlungen geschaffen werden. Die Entscheidung hierüber kann durch die Betriebe - ggf. in Abstimmung mit dem Betriebsrat - selbst getroffen werden. Tariflich wird lediglich die Möglichkeit einer erfolgsabhängigen Sondervergütung eingeräumt.

5. Urlaub

Die neue Urlaubsregelung geht von dem gesetzlichen Regelfall von 4-Wochen aus.

Es besteht die Möglichkeit, bis zu 2-Wochen weiteren Urlaub zu gewähren, so dass bis zu 6 Wochen Urlaub möglich sind.
