

Verhandlungen Umsetzung EU-RL/Arbeitszeitgesetz in Tarifrecht ÖD

Protokoll ver.di

Sondierungsstand 15.6. 2004
betr. SR 2a, 2b,2c,2elll in Zshg. mit § 15 BAT

Tarifliche Grundregelung

1. Verlängerung der **täglichen Arbeitszeit** (gem. §7, Abs.1 Nr.1; Nr 3 und Nr. 5 ArbZG) mit Bereitschaftsdienst möglich
 - in den Bereitschaftsdienststufen **A und B**
bis zu 16 Stunden (einschließl. 0,75h Ruhepause) unter Einschluss von bis zu 8 Stunden Vollarbeit
 - in den Bereitschaftsdienststufen **C und D**
bis zu 13 Stunden (einschließl. 0,75h Ruhepause) unter Einschluss von bis zu 8 Stunden Vollarbeit

Ausgleichszeitraum gemäß EU-RL (vier Monate)

2. Ruhezeit

Bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ist grundsätzlich die sich an die Arbeitsperiode anschließende Ruhezeit entsprechend der vorgenommenen Kürzung zu verlängern (entsprechend Rechtssprechung EuGH).

3. Teilzeitklausel

- *grundsätzlich keine Anordnungsbefugnis*
- proportionale Begrenzung der Höchstarbeitszeit

4. Faktorisierung

Die Bereitschaftsdienstvergütung kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit umgewandelt werden.

Öffnung für Dienst/Betriebsvereinbarungen

Nach § 7 ArbZG können unter folgenden Voraussetzungen¹:

- eingehende Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG
- Erarbeitung von Organisations- / Arbeitszeitmodellen
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (Nachweis des Arbeitgebers)

aufgrund eine Dienst-/Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden mit der Maßgabe, dass

1. gemäß § 7 Abs 1 ArbZG die Dauer der **täglichen Arbeitszeit** bis zu 24 Stunden (Ruhezeitregelung entsprechend Punkt 2)
2. gemäß § 7 Abs 2a die **wöchentliche Arbeitszeit**
 - durch Ableistung von Bereitschaftsdienst in den Stufen A und B auf bis zu 58 Stunden/Woche
 - durch Ableistung von Bereitschaftsdienst in den Stufen C und D bis zu 54 Stunden/Woche

betragen darf.

Der festzulegende **Ausgleichszeitraum** kann bis zu einem Jahr betragen.

Für einen Betrieb/ eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung in einem landesbezirklichen Tarifvertrag - für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene - getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Für die Betriebsparteien besteht **Informationspflicht** über Aufnahme und Ergebnis der Verhandlungen an die jeweilige Tarifvertragspartei auf Landesebene.

¹ Detaillierte Formulierung wird von ver.di eingebracht