

Mehr Freizeit oder Gehalt?

Aktuelle Informationen zum Wahlrecht auf Grundlage des Tarifvertrages

INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE MIT TARIFVERTRÄGEN POSTBANK
UND POSTBANK FILIALVERTRIEB

Der Tarifabschluss 2019 sieht erstmalig die Möglichkeit vor, die vereinbarten Tarifierhöhungen in zusätzliche freie Tage umzuwandeln. Die Umwandlung in freie Tage wird „technisch“ wie eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit umgesetzt. Die daraus resultierenden freien Tage können wie Urlaub genommen werden. In den letzten Wochen erreichten uns zahlreiche Nachfragen zur Umwandlung, auf die wir hier eingehen möchten.

Doch lieber mehr Geld? – Rückumwandlung ist möglich. Stichtag ist bereits 30. Juni!

Möchten Beschäftigte keine Umwandlung mehr in freie Tage und wieder auf die alte Arbeitszeit zurückkehren, dann besteht die Möglichkeit, dies bis zum 30. Juni eines jeden Jahres gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen. Spätestens zum 01. Januar des Folgejahres wird das dann umgesetzt.

Noch mehr Freizeit? Auch zweite Erhöhungsstufe kann umgewandelt werden.

Für die zweite Stufe der Gehaltserhöhung (1,75 ab Januar 2021) muss der Umwandlungswunsch bis spätestens 30. September 2020 angezeigt werden.

Übrigens: Beschäftigte der PB Direkt und des PB Filialvertriebes, für die sich durch die Mindesterrhöhung um 110 Euro rechnerisch eine höhere prozentuale Steigerung ab Januar 2021 ergibt, können entsprechend mehr Tage umwandeln. Wenn also beispielsweise die 110 Euro einer prozentualen Steigerung von 3 Prozent Gehaltserhöhung entsprechen, können diese 3 Prozent in freie Tage umgewandelt werden.

Wie berechnet sich die Umwandlung?

Bei einer Fünf-Tage-Woche (Montag bis Freitag) entspricht ein Prozent Tarifierhöhung 2,4 freien Tagen.

Bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit an sechs Werktagen (Montag bis Samstag) ableisten, entspricht ein Prozent Tarifierhöhung 2,88 freien Tagen.

Bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit regelmäßig an weniger als an fünf bzw. sechs Tagen ableisten, werden die durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitstage pro Woche mit dem Faktor 0,48 multipliziert (Beispiel: drei Tage pro Woche $\times 0,48 = 1,44$ freie Tage).

Soweit sich dabei Bruchteile von Tagen ergeben, wird der Umfang dieser Verringerung nach Wunsch des/der Beschäftigten auf den nächsten vollen Tag erhöht oder verringert.

Was ist sonst noch zu beachten?

- Die Umwandlung in freie Tage wird „technisch“ wie eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit umgesetzt.
- Andere tarifliche oder sonstige Leistungen (z.B. variable Sonderzahlungen, Altersversorgung, Vergütungsbestandteile etc.), die abhängig sind von der erbrachten wöchentlichen Arbeitszeit, werden dann auf der Basis der verringerten Wochenarbeitszeit berechnet und reduzieren sich ebenfalls. Bitte informiert euch vorher, welche Auswirkungen die Reduzierung der Arbeitszeit bei euch konkret hat.
- Das gilt nicht für den tariflich festgelegten Jahresurlaub. Hat jemand Anspruch auf 30 Tage Urlaub, bleibt es dabei.