

FAQs zum tariflichen Anspruch Zeit statt Geld

Mit der Einführung der Regelung „Zeit statt Geld“ im neuen Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen ist ein erster Schritt hin zu einer individuell flexibleren Gestaltung von Arbeitszeit und Freizeit gelungen. Die Beschäftigten haben nun die Möglichkeit, zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Anspruch auf Erholungsurlaub weitere arbeitsfreie Tage/Wochen zu nehmen, indem sie Gehaltsansprüche in Freizeit umwandeln. Hiervon können sie pro Kalenderjahr in einem Umfang von maximal zwei halben Tarifmonatsgehältern Gebrauch machen, was in Summe bei vollständiger Inanspruchnahme gerundet gut vier Wochen zusätzlicher Freizeit bedeutet. Welche Voraussetzungen konkret vorliegen müssen, wie das Verfahren ausgestaltet ist und welche Gestaltungsmöglichkeiten im Einzelfall erfasst werden, beantworten die im Anschluss an den Tariftext aufgeführten Fragen und Antworten.

§ 3 Zeit statt Geld

Die Redakteurin/der Redakteur hat gemäß der nachfolgenden Regelung einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zu Gunsten von mehr Freizeit in freie Zeit umzuwandeln:

- 1) Die Redakteurin/der Redakteur kann verlangen, dass ihre/seine monatlichen Bezüge jährlich bis zu zwei Mal jeweils in Höhe eines halben monatlichen Tarifgehaltes in freie Tage umgewandelt werden.*
- 2) Die Redakteurin/der Redakteur hat den Anspruch mit einer Vorlaufzeit von sechs Wochen in Textform geltend zu machen.*
- 3) Bei der zeitlichen Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Redakteurin/des Redakteurs zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Arbeitgeber hat seine Ablehnung schriftlich zu begründen und ist verpflichtet, einen Alternativ-Vorschlag zu unterbreiten.*
- 4) Der Freizeitanspruch ist immer in ganzen Tagen zu nehmen.*
- 5) Die freien Tage müssen im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nicht statthaft.*
- 6) Bei der Berechnung der freien Tage sind die Grundsätze des § 7 Abs. 4 BUrlG entsprechend heranzuziehen. Insofern wird zur Berechnung der freien Tage das monatliche Bruttotarifgehalt mal drei multiziert und das Ergebnis durch 13 geteilt. Die so ermittelte Summe ist die wöchentliche Vergütung. Für einzelne freie Tage wird die so ermittelte wöchentliche Vergütung durch fünf geteilt.*

Frage: Wie oft darf man sein Gehalt umwandeln und in welcher Höhe?

Eine Redakteurin/ein Redakteur kann ihr/sein Gehalt jährlich bis zu zwei Mal jeweils in Höhe eines halben monatlichen Tarifgehaltes in freie Tage umwandeln.

Wichtig: Die Regelung sieht aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen explizit die Umwandlung zweier halber monatlicher Tarifgehälter und nicht eines vollen Monatstarifgehaltes vor. Wer den gesamten Jahresanspruch am Stück umwandeln möchte, muss dies in zwei aufeinanderfolgenden Blöcken unterschiedlicher Monate tun (z.B. 15. April bis 30. April + 1. Mai bis 15. Mai). Einen kalendarischen Monat als Freizeit zu nehmen, ist nicht möglich.

Frage: Können die Tage auch anteilig/stundenweise genommen werden?

Nein, der Freizeitanspruch ist gemäß Ziffer 4 immer in ganzen Tagen zu nehmen.

Frage: Kann der Arbeitgeber einen Anspruch auf freie Tage verweigern?

Beim Konzept Zeit für Geld handelt es sich um einen tariflichen Anspruch. Der Arbeitgeber kann einen Antrag nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Aber auch wenn das der Fall ist, muss der Arbeitgeber seine Ablehnung schriftlich begründen und ist verpflichtet, einen Alternativ-Vorschlag zu unterbreiten.

Frage: Kann der Anspruch auf Freizeit mit Urlaub kombiniert werden?

Grundsätzlich ja, allerdings gilt auch hier das zur vorhergehenden Frage Gesagte: Stehen dem Anliegen dringende betriebliche Gründe entgegen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Antrag abzulehnen.

Frage: Wann und in welcher Form ist der Antrag zu stellen?

Gemäß Ziffer 2 muss der Redakteur den Anspruch mit einer Vorlaufzeit von mindestens sechs Wochen in Textform stellen. Eine frühzeitige Antragstellung – ggf. auch schon zum Ende des Vorjahres – ist möglich.

Frage: Besteht die Möglichkeit, die freien Tage auch ins nächste Kalenderjahr übertragen zu lassen?

Nein, die freien Tage müssen im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist gemäß Ziffer 5 nicht statthaft.

Frage: Kann der Anspruch auch in einzelne Tage umgewandelt werden (statt „en bloc“)?

Grundsätzlich sieht der Tariftext eine Inanspruchnahme von „einem halben monatlichen Tarifgehalt“ vor. Dies ist jedoch als Regelung „bis zu einem halben monatlichen Tarifgehalt“ zu lesen, so dass auch eine „tageweise“ Inanspruchnahme nicht ausgeschlossen ist.

Frage: Wie berechnet sich ein Freizeittag?

Gemäß Ziffer 6 sind bei der Berechnung der freien Tage die Grundsätze des § 7 Abs. 4 BUrlG entsprechend heranzuziehen. Insofern wird zur Berechnung der freien Tage das monatliche Bruttotarifgehalt mal drei multipliziert und das Ergebnis durch 13 geteilt. Die so ermittelte Summe ist die wöchentliche Vergütung. Für einzelne freie Tage wird die so ermittelte wöchentliche Vergütung durch die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage (in der Regel fünf) geteilt.

Frage: Wie verhält es sich bei Teilzeitkräften?

Bei Teilzeitkräften verhält es sich ebenso. Die einzelnen freien Tage werden entsprechend der Teilzeit errechnet.

Frage: Führt eine Inanspruchnahme zu einer Kürzung von Jahresleistung und Urlaubsgeld?

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass die Jahresleistung bei einer Inanspruchnahme des Modells „Zeit für Geld“ nicht gekürzt wird

Beim Urlaubsgehalt kommt es hingegen auf die konkreten Umstände des Einzelfalles an.

Da das Urlaubsgeld auf das Effektivgehalt abstellt, kann es hier je nach Zeitpunkt der Inanspruchnahme zu einer Kürzung kommen. Um dies zu vermeiden, empfiehlt es sich mit Blick auf den Berechnungsmodus in § 10 Ziff. 2c MTV, bei einer Kombination von Freizeitanspruch und Urlaub den Freizeitanspruch stets im Anschluss an den Urlaub und nicht vorher zu platzieren.