

Informationen

zur Tarifsituation in Hessen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Hessen

Nr. 01/2012 - 11.04.2012

Neuregelung des Erholungsurlaubs nach TVöD / Auswirkungen in Hessen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Rahmen der Einigung der 2012er Tarifrunde zum TVöD haben wir uns am 31.03.2012 mit den öffentlichen Arbeitgebern Bund und VKA darauf verständigt, dass § 26 TVöD neu strukturiert wird. Ab dem Urlaubsjahr 2013 gibt es einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 29 Tagen, nach Vollen- dung des 55. Lebensjahres steigt dieser Anspruch um einen Tag auf dann 30 Tage im Jahr. Ferner wurden Übergangsregelungen für das Jahr 2012 vereinbart. Diese Regelung gilt vorbehaltlich des noch abzuwartenden Ergebnisses der „aufsuchenden Mitgliederbefragung“ und des abschließen- den Votums der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTKöD) am 26.04.2012. Für Hessen hat diese Verständigung vorerst keine Auswirkungen.

I. Allgemeines zur Neuregelung

Der geplanten **Neuregelung des Erholungsurlaubs** auf Bundesebene wurde u. a. deshalb zugestimmt, weil die öffentlichen Arbeitgeber angekündigt hatten, im Falle einer Ablehnung § 26 TVöD mit Ablauf des 31.12.2012 zu kündigen (§ 39 Abs. 4 Buchst. f TVöD-AT). Zwar hätte die Regelung dann nachgewirkt, da die Nachwirkung nicht ausgeschlossen ist. Gleichwohl hätten im Nachwirkungszeitraum die jeweiligen Arbeitgeber für die Fälle der Neueinstellung bzw. bei Vertragsänderungen die Regelungen des § 26 TVöD durch „eine andere Abmachung“ ersetzen können (§ 4

Abs. 5 TVG). Z. B. auf dem Niveau des Bundesurlaubsgesetzes im Umfang von 24 Tagen pro Jahr. Solche betrieblichen Regelungen hätten wegen des Fehlens von einschlägigen Mitbestimmungstatbeständen auch ohne vorherige Beteiligung von Personal- bzw. Betriebsräten in Kraft gesetzt werden können. Die gegebenen Beteiligungsrechte geben es nicht her, auch hinsichtlich der Dauer des Erholungsurlaubs mitzubestimmen (§ 74 Abs. 1 Nr. 11 HPVG; § 75 Abs. 3, 1. Alt. BPersVG; § 87 Abs. 1 Nr. 5, 1. Alt. BetrVG).

II. Keine Geltung in Hessen / Kommunen

a) Beschäftigte

Im Geltungsbereich des **Kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen** (KAV Hessen e. V.) wird die Neuregelung des § 26 TVöD jedoch unmittelbar keine Anwendung finden. Dies ergibt sich daraus, dass die Urlaubsdauer durch den spezielleren **landesbezirklichen Tarifvertrag Nr. 24/2010 v. 24.08.2011** zur Regelung der Urlaubsdauer über 50jähriger Beschäftigter (HBR IIa, Ordner 1, Nr. 1530) geregelt ist. Dieser erfasst alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD v. 13.09.2005 fallen und verweist zunächst grundsätzlich auf die Anwendung des § 26 TVöD in Hessen. Dies ist eine statische Verweisung auf den TVöD in seiner Urfassung vom September 2005 und keine dynamische Verweisung auf den TVöD „in seiner jeweiligen Fassung“. Durch die Tarifeinigung vom 31.03.2012 wird möglicherweise § 26 TVöD i. d. F. des 5. Änderungstarifvertrages vom 27.02.2010 geändert, aber eben nicht der TVöD vom September 2005.

Praktisch bedeutet dies, dass in Hessen zum einen unverändert die Urlaubshöhe und zum anderen auch die Altersstaffel des § 26 Abs. 1 TVöD-AT gilt. Zwar ist diese Staffelung letztlich bekanntlich durch die Entscheidung des BAG v. 20.03.2012 (Az.: 9 AZR 529/10) als eine Diskriminierung wegen Alters verworfen worden. Praktische Regelungsnotwendigkeiten ergeben sich damit aber nur in Bezug auf den Tarifvertrag, um den es in der Entscheidung gegangen ist. Dies ist der TVöD. Durch die statische Verweisung in unserem gesonderten, insoweit auch spezielleren Tarifvertrag wird dieser von den ggf. vorzunehmenden Änderung des § 26 TVöD nicht erfasst. Dies bedeutet, dass jedenfalls zunächst unverändert die

Urlaubsstaffel und die Höhe des Erholungsurlaubs nach § 26 TVöD gilt. Beschäftigten bleibt es unbenommen, mit Hinweis auf die insoweit durch das BAG verworfene Regelung gleichwohl einen individuell höheren Urlaubsanspruch geltend zu machen.

Das eigentlich Besondere an diesem Tarifvertrag ist jedoch, dass er, wie im Beamtenrecht auch, den Beschäftigten, die bereits im Kalenderjahr 2010 einen Urlaubsanspruch von 33 Tagen hatten, diesen dauerhaft sichert. (§ 3 des landesbezirklichen Tarifvertrages Nr. 24/2010, a. a. O.). Dafür war es Voraussetzung, dass **im Laufe des Jahres 2010 das 50. Lebensjahr vollendet wurde**. Zusätzlich haben wir bekanntlich diesen **33-Tage-Anspruch für die Jahrgänge 1961 bis einschl. 1970 gesichert** (§ 3 Abs. 2 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010, a. a. O.). Dies bedeutet, dass wenn ein Angehöriger der genannten Jahrgänge sein 50. Lebensjahr vollendet und bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der Mitglied im KAV Hessen ist, werden diese 3 Zusatztage gewährt. Letztmalig im Jahr 2020.

Der genannte landesbezirkliche Tarifvertrag kann **frühestens zum Ablauf des 31.12.2016** gekündigt werden. Eine vorherige Kündigung ist ausdrücklich ausgeschlossen (§ 4 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010, a. a. O.). Mithin erst in über 4 ½ Jahren. Allerdings ist der Fortbestand dieser Regelung an den Fortbestand der identischen Regelung in der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) für die Beamtinnen und Beamten geknüpft. Näheres siehe unten.



b) Auszubildende / Praktikantinnen & Praktikanten

Es muss in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen werden, dass es insoweit dann auch bei dem **Urlaubsanspruch der Auszubildenden** nach TVAöD in der Höhe bleibt, wie es eben § 26 TVöD-AT vorsieht. Denn der landesbezirkliche Tarifvertrag gilt auch für die Auszubildenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten (§ 1 landesbez. Tarifvertrag Nr. 24/2010 i. V. m. § 9 Abs. 1 TVAöD). In aller Regel damit 26 Tage. Die Neuregelung zum einheitlichen Urlaubsanspruch von 27 Ausbildungstagen (§ 9 Abs. 1 TVAöD i. d. F. der Tarifeinigung v. 31.03.2012) greift insoweit ebenfalls nicht.

Hinsichtlich der **Praktikantinnen und Praktikanten** gilt aktuell ebenfalls der Erholungsurlaub, wie er für die Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers vereinbart ist, mithin in aller Regel § 26 TVöD (§ 1 landesbez. Tarifvertrag Nr. 24/2010 i. V. m. § 10 TVPöD). Nach der beabsichtigten Neuregelung würden auch Praktikantinnen bzw. Praktikanten einheitlich 27 Tage Urlaub erhalten (§ 10 TVPöD i. d. F. der Tarifeinigung v. 31.03.2012).

Ebenfalls nicht erfasst von den Neuregelungen sind ferner die **Auszubildenden im Bereich der Pflege** (TVAöD -Besonderer Teil Pflege-). Auch sie fallen wegen des Verweises in § 1a TVAöD BT Pflege unter § 1 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010. Dies bedeutet allerdings dann auch, dass sie ab dem 01.01.2013 nicht über den einheitlichen Urlaubsanspruch von 27 Tagen sowie den Zusatzurlaub von einem Tag bei Ableistung von Schichtdienst verfügen (§ 9 Abs. 1 TVAöD-BT-Pflege i. d. F. der Tarifeinigung vom 31.03.2012).

c) Wie weiter?

Auch wir haben kein Interesse daran, eine letztlich als einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Lebensalters bezeichnete Regelung aufrecht zu erhalten. Jedoch geht hier Gründlichkeit vor Schnelligkeit. Zunächst einmal ist die Vorlage der **schriftlichen Urteilsbegründung abzuwarten**. Erst danach können alle sich daraus ergebenden Konsequenzen diskutiert werden.

Dessen ungeachtet werden wir im Falle einer Annahme des Tarifergebnisses dann alsbald eine **Tarifkommission** auf der Ebene des ver.di Landesbezirks Hessen **bilden**, die das weitere Verfahren berät. Dabei steht für uns fest:

- Die altersdiskriminierende Staffelung des § 26 TVöD ist zu ersetzen.
- Es bedarf Bestandsschutzregelungen für diejenigen, die seit dem 20.03.2012 einen höheren Urlaubsanspruch geltend gemacht haben.
- Die Bestandsschutzregelungen für diejenigen, die 2009 33 Tage Urlaub hatten, sowie für die anspruchsberechtigten Jahrgänge 1961 bis 1970 müssen erhalten bleiben.
- Die günstigeren Urlaubsregelungen für die Auszubildenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten müssen übernommen werden.

III. Keine Geltung im Bereich des Landes, der Hochschulen etc.

Die vermutliche Änderung des § 26 TVöD betrifft zunächst nicht die Regelungen des § 26 TV-H sowie der weiteren Tarifverträge (§ 26 TV-G-U; § 26 TV-TU Darmstadt).

Ob wir im Rahmen der Tarifrunde des Jahres 2013 hier zu einer Änderung kommen, muss noch diskutiert und entschieden werden. Im Herbst diesen Jahres werden wir mit den Vorbereitungen dieser Tarifrunden beginnen. Wie im kommunalen Bereich auch, haben wir im Rahmen der Vereinbarung neuen Tarifrechts in Hessen ähnliche Bestandsschutz- und Überleitungsbestimmungen in den jeweiligen Tarifverträgen verankert. So z. B. für den **Tarifbereich des Landes** (§ 15 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-H), der **Goethe-Universität Frankfurt a. M.** (§ 15 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-G-U) und der **Technischen Universität Darmstadt** (§ 15 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-TU Darmstadt). Im Wesentlichen sehen diese Regelungen vor, dass diejenigen, die z. B. im Jahre 2009 über den Anspruch auf die zusätzlichen drei Tage verfügten, diesen auch fortdauernd behalten. Für (z. B.) den Geburtsjahrgang bis einschl. 1969 ist vereinbart, dass sie dann realisiert werden, wenn das 50. Lebensjahr vollendet wird (2019).

IV. Die Hessische Urlaubsverordnung (HUrIVO)

§ 5 Abs. 1 Satz 1 HUrIVO (HBR IV, Erg.-Bd. 1, Nr. 7210) und damit die Regelung für die Beamtinnen und Beamten enthält, mit einer Ausnahme, eine mit § 26 TVÖD identische Staffelung und Höhe des Erholungsurlaubs. Die Ausnahme bezieht sich auf die Tatsache, dass ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird, drei weitere Urlaubs-

tage gewährt werden, mithin insgesamt dann 33 Tage. Diese Urlaubsregelung stand im Übrigen bei den hessischen Tarifregelungen „Parte“. Völlig offen ist derzeit, ob das Hessische Ministerium des Innern (HMdluS) vor dem Hintergrund der Gesamtauseinandersetzung demnächst die HUrIVO ändert und in diesem Zusammenhang auch die weitere Erhöhung des Erholungsurlaubs um drei Tage ab Vollendung des 50. Lebensjahres streicht. Eine solche verordnungsrechtliche Regelung würde sich **direkt** auch auf die tarifrechtlichen Regelungen auswirken (§ 3 Abs. 1 Satz 3 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010 a. a. O., sowie z. B. § 15 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-H). Da insbesondere Standesorganisationen zur Geltendmachung eines höheren Anspruchs auf Erholungsurlaub für jede und jeden aufgerufen haben, die bzw. der das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist nicht auszuschließen, dass das HMdluS zur Beseitigung des Problems in der Tat eine Änderung der HUrIVO vornimmt. Entfallen die drei Zusatztage Urlaub im Dienstrecht, entfallen sie auch im Tarifrecht. Wir haben deshalb das HMdluS auf die Gesamtzusammenhänge hingewiesen und dazu aufgefordert, dies bei einer geplanten Neuregelung zu beachten. Im Übrigen ist eine diskriminierungsfreie Urlaubsregelung auch unter Beibehalt der 33-Tage-Regelung möglich.

Eine Veröffentlichung der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Hessen, Ressort 1, Bereich Tarifkoordination „öffentlicher Dienst“, Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77, 60329 Frankfurt a. M. Presserechtlich verantwortlich: Christian Rothländer, c/o ver.di Landesbezirk Hessen, Ressort 1, Bereich Tarifkoordination „öffentlicher Dienst“, Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77, 60329 Frankfurt a. M., Telef.: 069/2569-1220/1201, Fax: 069/2569-1299; E-Mail: christian.rothlaender@verdi.de; Internet: <http://www.verdi-hessen.de>. April 2012.