

TARIFVERTRAG COVID ZUR KURZARBEIT IM KOMMUNALEN BEREICH REDAKTIONSVERHANDLUNGEN ABGESCHLOSSEN

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben die Redaktionsverhandlungen zu einem Tarifvertrag COVID abgeschlossen, der die Einführung von Kurzarbeit in einigen Teilen des kommunalen Bereichs ermöglicht. Der vollständige Tarifvertragstext ist diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt.

In den Redaktionsverhandlungen sind verschiedene Fragestellungen abschließend geklärt worden. Im Folgenden stellen wir daher das Ergebnis noch einmal insgesamt dar.

Anwendbarkeit des Tarifvertrags:

Der Tarifvertrag ist nur in einem begrenzten Teil des kommunalen Bereichs anwendbar, sofern die rechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit vorliegen. Der Arbeitgeber muss Mitglied in einem kommunalen Arbeitgeberverband sein und von einem dort geltenden Tarifvertrag erfasst werden.

Folgende Bereiche sind nicht Zielrichtung des Tarifvertrags

Die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden), die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung. Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

-Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten

-Ausbildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen / Schülern beziehungsweise der Betreuung von Dual Studierenden oder Praktikantinnen / Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende beziehungsweise Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraums im bisherigen Umfang die Ausbildung beziehungsweise Betreuung durchführen

-Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird

Nah VG

-schwängere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngelds gemäß § 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz fällt
-geringfügig Beschäftigte

-Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells (Für Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit kann § 10 TV Flex AZ angewandt werden, also die Arbeitsphase um die Hälfte der Kurzarbeitszeit verlängert und die Freistellungsphase entsprechend gekürzt werden.)

Ankündigung und Umfang der Kurzarbeit:

Die Kurzarbeit kann in Betrieben und Dienststellen sowie in Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit gemäß den §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III vorliegen.

Zu den Betrieben und Dienststellen gehören auch Regie- und Eigenbetriebe, Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie sonstige kommunale Einrichtungen.

Die Dauer der Kurzarbeit ist durch die Laufzeit des Tarifvertrags bis zum 31. Dezember 2020 begrenzt. Die Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen (bei Ankündigung noch im April 2020 mit einer Frist von drei Kalendertagen).

Die Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist umgesetzt werden. Danach oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit muss die Ankündigung wiederholt werden.

Die Kurzarbeit kann im Rahmen der Laufzeit des Tarifvertrags bis zum 31. Dezember 2020 im Einvernehmen mit dem Betriebs- oder Personalrat unterbrochen, ausgeweitet, verlängert oder vorzeitig beendet werden. Es besteht bezüglich der Ausweitung eine Ankündigungsfrist von sieben Kalendertagen, in den übrigen Fällen von drei Kalendertagen.

Aufstockung des Kurzarbeitergelds

Von der Bundesagentur für Arbeit werden gemäß Sozialgesetzbuch III während der Kurzarbeit 60 Prozent (bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent) der Nettoentgeltdifferenz zwischen bisherigem Einkommen und Einkommen während der Kurzarbeit als Kurzarbeitergeld gezahlt.

Die Tarifvertragsparteien haben sich auch eine deutliche Aufstockung des Kurzarbeitergelds geeinigt.

Im Bereich der Anlage A des TVöD erfolgt in den Entgeltgruppen 1 bis 10 eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben, ab Entgeltgruppe 11 erfolgt eine Aufstockung auf 90 Prozent. Für die Bereiche außerhalb des Geltungsbereichs der Anlage A des TVöD verweisen wir auf die Protokollerklärung zu § 5 Abs. 1 Satz 1 des TV COVID.

WIR SIND DER NAHVERKEHR

Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Bei vollständigem Wegfall des Entgelts beziehen die betroffenen Beschäftigten nur noch Kurzarbeitergeld und die vereinbarte Aufstockung, bei teilweisem Wegfall des Entgelts, wenn also nicht die gesamte Arbeit wegfällt, beziehen die betroffenen Beschäftigten für die tatsächlich geleistete Arbeit ihr anteiliges Entgelt und für die weggefallene Arbeit Kurzarbeitergeld und Aufstockung.

Die Auszahlung des Betrags, der sich aus Kurzarbeitergeld, Aufstockung und anteiligem Entgelt zusammensetzt, erfolgt zum gleichen Zeitpunkt wie die bisherige Entgeltzahlung.

Sonstige Zahlungen unverändert

Die Tarifpartner haben außerdem vereinbart, dass zahlreiche weitere Ansprüche so berechnet werden, als würde im bisherigen Umfang weitergearbeitet; das Urlaubsentgelt, das Urlaubsgeld, die Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen. Hier kommt es also zu keinerlei Kürzungen.

Urlaub, Arbeitszeitkonten und Überstunden / Mehrarbeit

Aufgrund der Kurzarbeit erfolgt keine Kürzung des Urlaubsanspruchs im laufenden Jahr. Während der Kurzarbeit kann unverändert Urlaub genommen werden. Er ist zu gewähren, wenn er rechtzeitig beantragt wurde und keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Die Urlaubszeit ist von der Kurzarbeit ausgenommen, also wird während des Urlaubs das volle Entgelt gezahlt. Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen. Gesetzliche Ausnahmen bestehen etwa dann, wenn diese als Lebensarbeitszeitkonten angespart werden oder soweit das Guthaben 10 Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder soweit es bereits ein Jahr bestanden hat. Des Weiteren ist die Einbringung von Zeitguthaben ausgeschlossen, wenn Regelungen auf betrieblicher Ebene dem entgegenstehen. Die zulässigen Arbeitszeitschwankungen und bestehende Gleitzeitregelungen sind zur Vermeidung von Kurzarbeit auszunutzen. Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen. Während der Kurzarbeit sind Überstunden und Mehrarbeit grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme besteht für Notfälle, wenn ein zeitnaher Ausgleich erfolgt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, ausgeschlossen.

Vorrangige Wiedereinstellung

Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag wegen der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind im Anschluss an die Kurzarbeit bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

Beteiligung der Betriebs- und Personalvertretungen

Für die betrieblichen Vertretungen wurde sichergestellt, dass diese im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte bei der Umsetzung der Kurzarbeit einzubeziehen sind. Dies gilt auch für die Ausweitung, Unterbrechung, Verlängerung und Beendigung der Kurzarbeit.

Die betrieblichen Vertretungen werden im Rahmen der Reichweite ihrer Beteiligungsrechte an der Ausgestaltung der Kurzarbeit beteiligt. Bei der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit in Notfällen bleiben die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalrat gewahrt. Der Arbeitgeber hat die betrieblichen Vertretungen in jedem Stadium der Kurzarbeit, von der Planung bis zur Beendigung, immer umfassend zu informieren. Dem Antrag auf Kurzarbeit an die Agentur für Arbeit ist eine Stellungnahme der betrieblichen Vertretung beizufügen.

Verhältnis zu betrieblichen Vereinbarungen

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung, wenn vor seinem Inkrafttreten eine betriebliche Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen wurde und diese eine Nettoentgeltaufstockung auf mindestens 80 Prozent vorsieht. Sieht die Vereinbarung eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent vor, so ist der Tarifvertrag mit der Maßgabe anwendbar, dass eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent erfolgt. Sonderregelung für

Flughäfen und Unternehmen der Luftverkehrsbranche

Für den Bereich der Flughäfen und andere erfasste Unternehmen der Luftverkehrsbranche wurde eine Sonderregelung vereinbart. Dort gehen Betriebsvereinbarungen, die bis zum 15. Mai 2020 abgeschlossen oder auch noch später verlängert werden, den tarifvertraglichen Regelungen vor. Sofern sie eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds auf weniger als 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts vorsehen, gilt ab dem 16. Mai 2020 eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent. Sollte eine Einigung auf eine Betriebsvereinbarung nicht einvernehmlich möglich sein, werden die Tarifparteien auf Landesebene den Abschluss der Betriebsvereinbarung in einem Mediationsprozess begleiten. Kommt auch dann keine entsprechende Betriebsvereinbarung oder Verlängerung zustande, gilt der Tarifvertrag mit der Maßgabe der Aufstockung auf 80 Prozent

Mit kollegialen Grüßen

Euer NahVG Team

V.i.S.d.P.: Axel Schad Longericher Str. 205 50739 Köln (Detlef Gummersbach Haus) Quelle: dbb.de