

Der Tarifabschluss 2020

Solidartarifvertrag

Entgeltregelungen

Wiederinkraftsetzen des ERA-Entgeltabkommens

Das Entgeltabkommen wird unverändert wieder in Kraft gesetzt und kann mit einmonatiger Frist zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden.

Verminderung sozialer Härten bei Kurzarbeit¹

- Zum Stichtag 1. April 2020 wird die Zahl der Beschäftigten des Betriebes festgestellt (bei Teilzeit unter Berücksichtigung des Verhältnisses der Arbeitszeitdauer zur 35-Stunden/Woche; Auszubildende werden berücksichtigt wie Beschäftigte mit einer Arbeitszeitdauer von 17,5 Stunden/Woche).
- Diese Zahl wird mit einem Betrag von 350 Euro multipliziert und ergibt einen „**Finanzierungsbetrag**“.
- Dieser Finanzierungsbetrag soll zur Minderung sozialer Härten insbesondere bei hoher Kurzarbeitsbetroffenheit der Beschäftigten dienen.
- Die konkreten Auszahlungsmodalitäten werden in der Kurzarbeitsbetriebsvereinbarung festgelegt oder in einer separaten Ergänzung dazu. Diese Vereinbarung ist nicht erzwingbar (freiwillige Betriebsvereinbarung).
- Betriebliche Zuschussleistungen zum Kurzarbeitergeld können auf den Finanzierungsbetrag angerechnet werden.
- Der betrieblich nicht verwandte Teil des „Finanzierungsbetrages“ wird an die zum Stichtag 1. Dezember 2020 Beschäftigten zu gleichen Teilen (Teilzeit und Auszubildende s. oben) mit der Abrechnung, die betrieblich für die Auszahlung der betrieblichen Sonderzahlungen („Weihnachtsgeld“) gilt, ausbezahlt.
- Der auszuzahlende Teil des Finanzierungsbetrages mit Stand 1. Dezember 2020 kann differenziert werden. Der Antrag an die Tarifparteien soll im Regelfall vier Wochen vor der Auszahlung eingehen.

Differenzierung

Die bestehende Differenzierungsregelung zur Differenzierung des T-ZUG (B) und des Finanzierungsbetrages wird dahingehend konkretisiert, dass das Instrument der Differenzierung im Jahre 2020 eine besondere Bedeutung bekommt, wenn die Situation eines Betriebes durch Verluste oder Liquiditätsengpässe geprägt ist.

¹ Gilt nicht in Baden-Württemberg.

Besondere Freistellung bei Kinderbetreuungsengpässen

Erstreckung der manteltariflichen Regelung zu freien Tagen für Eltern

Der Anspruch auf Freistellungstage anstelle des T-ZUG (A) nach MTV wird im Jahre 2020 in seinem Anwendungsbereich erstreckt auf Eltern mit einem in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, das sie selbst betreuen und erziehen.

Zur Geltendmachung der freien Tage ist in Abweichung zum MTV eine Ankündigungsfrist von 10 Kalendertagen einzuhalten, diese soll im Einvernehmen möglichst abgekürzt werden.

Dies gilt auch für anspruchsberechtigte Beschäftigte, die ihren Anspruch für 2020 noch nicht geltend gemacht haben.

Notwendige Kinderbetreuung²

Ergänzend zu den bestehenden Regelungen zur Freistellung bei besonderen Ereignissen, wird dem Beschäftigten im Jahr 2020 unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts Freizeit für die Dauer von bis zu insgesamt fünf Tagen (in der Fünf-Tage-Woche) gewährt.

Dies gilt bei notwendiger Betreuung mindestens eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres aufgrund einer durch die Ausbreitung des Coronavirus bedingten behördlichen Schließung der Kindertagesstätte oder der Schule oder einer vergleichbaren Einrichtung, die das Kind normalerweise besucht.

Vor der Inanspruchnahme dieser bezahlten Freistellung sind vom Beschäftigten vorrangig zu nutzen

- bestehende staatlich (gegen)finanzierte Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung
- Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus 2019,
- Abbau bestehender Plusalden auf Arbeitszeitkonten in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- Eintrag von Negativstunden auf Arbeitszeitkonten in Höhe von maximal 21 Stunden in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- Inanspruchnahme grundsätzlich bereits genehmigter freier Tage anstelle des T-ZUG (A) für Anspruchsberechtigte bzw. einvernehmliches Vorziehen der bereits für später im Jahr festgelegten freien Tage.

Weitere Maßnahmen

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Möglichkeiten von Homeoffice, Mobilem Arbeiten und Urlaubsgewährung unbürokratisch und so weit wie möglich zu nutzen.

Erweiterte Möglichkeiten für die Betriebsparteien

Erweiterung der Freie-Tage-Regelung

Die Betriebsparteien können die verpflichtende Nutzung der acht freien Tage statt T-ZUG (A) regeln. Dies kann auch anteilig erfolgen.

Für alle gem. MTV Nichtanspruchsberechtigten können die Betriebsparteien die verpflichtende Nutzung von sechs freien Tagen statt T-ZUG (A) festlegen.

² In Baden-Württemberg befristet bis zum 31. März 2020.

Vorzeitige Auszahlung von Sonderzahlungen³

Für den Fall einer mit dem Beschäftigten vereinbarten, erforderlichen unbezahlten Freistellung, kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die sich ergebenden monatlichen Entgeltverluste durch die zeitanteilige vorzeitige Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und / oder der betrieblichen Sonderzahlung ganz oder teilweise kompensiert werden.

Eine solche Regelung ist auch einzelvertraglich zulässig, soweit eine entsprechende Betriebsvereinbarung (noch) nicht vorliegt.

Inkrafttreten und Kündigung

Der Tarifvertrag tritt am 19. März 2020⁴ in Kraft und kann mit Monatsfrist, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden und hat keine Nachwirkung.

TV ZiA⁵

Geltungsbereich

Die in diesem Tarifvertrag geregelten besonderen Instrumente der Beschäftigungssicherung finden keine Anwendung auf Betriebe, für die firmenbezogene Tarifverträge nach dem „Pforzheimer Abschluss“ gelten. Die Tarifparteien nehmen auf Antrag der Betriebsparteien Gespräche zur entsprechenden Anpassung des firmenbezogenen Tarifvertrages auf.

Besondere Instrumente der Beschäftigungssicherung

Verhältnis zu den bisherigen Instrumenten

Die nachstehenden besonderen tariflichen Instrumente zur Beschäftigungssicherung können zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen betrieblich genutzt werden. Sie treten neben die bereits bestehenden gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten.

Vorrangige Instrumente

Vor Nutzung der folgenden Kurzarbeitsregelungen sind bestehende Pluskonten des Beschäftigten abzubauen. Zudem soll von den Betriebsparteien u.a. geprüft werden, ob

- verlängerte Vollzeit abgebaut werden kann,
- Flexi-Konten im Minusbereich genutzt werden können⁶,
- Versetzungsmöglichkeiten bestehen (auch dann, wenn hierfür ein kurzfristiges Anlernen erforderlich ist).

³ Gilt nicht in Baden-Württemberg.

⁴ Teilweise 22., 23. oder 24. März 2020.

⁵ Gilt nicht in Baden-Württemberg; in Niedersachsen, Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim: Tarifvertrag Beschäftigung in Krisenzeiten, in Sachsen-Anhalt: Tarifvertrag Beschäftigungssicherung in der Krise 2020.

⁶ Gilt nicht in Sachsen.

Erleichterte Kurzarbeit

Ratierliche Auszahlung der Sonderzahlungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann während der Laufzeit des vorliegenden Tarifvertrages vereinbart werden, dass anstelle der Zahlung der Sonderzahlungen (zusätzliche Urlaubsvergütung bzw. Jahressonderzahlung) das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) entsprechend ratierlich zu erhöhen ist.

Dies kann auch nur für Teile dieser Sonderzahlungen erfolgen. Beschäftigte in Altersteilzeit sind aus dieser Betriebsvereinbarung auszunehmen.

Als entsprechend ratierlich erhöht gilt das laufende regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, wenn die Erhöhung⁷ bei vollständigem Entfallen der zusätzlichen Urlaubsvergütung für das Kalenderjahr mindestens 6 %, bei vollständigem Entfallen des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung mindestens 4,6 % und bei vollständigem Entfallen beider Zahlungen mindestens 10,6 % des „Tarifeinkommens“ beträgt (bei anteiligem Entfallen der Sonderzahlungen sind die Prozentsätze entsprechend anzupassen).

Tarifeinkommen ist das individuelle regelmäßige Monatsentgelt (bzw. Ausbildungsvergütung) des Auszahlungsmonats (feste sowie variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsentgelt), soweit es Gegenstand einer linearen Tarifierhöhung wäre.

Der Erhöhungsbetrag geht nicht in Durchschnittsberechnungen aller Art ein.

Laufzeit der betrieblichen Regelung

Deckt die Laufzeit der Betriebsvereinbarung nicht alle Monate des Kalenderjahres ab, ist die ratierliche Auszahlung bis zum Kalenderjahresende beizubehalten und die Beschäftigten / Auszubildenden erhalten mit der Abrechnung für November eine Nachzahlung hinsichtlich der unterjährig nicht abgedeckten Monate, mit der bereits erhaltene Zahlungen der zusätzlichen Urlaubsvergütung verrechnet werden können.

Für alle Kalendermonate außerhalb der Laufzeit der Betriebsvereinbarung zur ZiA-Kurzarbeit wird die ratierliche Erhöhung aufgrund von Kurzarbeit nicht gekürzt.

Sonderregelung hinsichtlich der Beitragsbemessungsgrenze

Die Betriebsvereinbarung hat vorzusehen, dass betroffene Beschäftigte aller Entgeltgruppen, unabhängig von den persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (insbesondere hinsichtlich der Beitragsbemessungsgrenze), mindestens das Netto-Monatseinkommen erzielen, das sich ergäbe, wenn das durch die ratierliche Auszahlung der Sonderzahlungen erhöhte laufende regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt als Sollentgelt (§ 106 SGB III) zu Grunde gelegt würde.

Dies gilt als erfüllt, wenn der Beschäftigte für den die Beitragsbemessungsgrenze überschreitenden Anteil der Erhöhung ein Netto-Entgelt entsprechend der jeweiligen Leistungshöhe des Kurzarbeitergeldes (60 bzw. 67 % netto) erhält.

Beschäftigungssicherung

Die Betriebsparteien haben zu vereinbaren, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung mindestens gegenüber jenen Beschäftigten ausgeschlossen sind, die in Kurzarbeit einbezogen werden.

⁷ Die Prozentsätze weichen je nach Tarifgebiet von diesen Werten ab.

Betriebliche Altersversorgung

Der Abschluss einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung gilt als wesentliche Änderung der Einkommensverhältnisse nach Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung. Beschäftigte können verlangen, dass unabhängig vom Durchführungsweg die betriebliche Altersversorgung ruhend gestellt wird.

Unter „ruhend stellen“ verstehen die Tarifparteien, dass die Versorgungsansprüche gewahrt bleiben, jedoch während der Zeit des Ruhens nicht weiter anwachsen. Sollten in diesem Zusammenhang Kosten entstehen, gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers.

Erweiterte Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich

Arbeitszeitabsenkung nach Kurzarbeit

Hat ein Betrieb durch ratierte Auszahlung der Sonderzahlungen eine Senkung der Remanenzkosten bei Kurzarbeit mit Beschäftigungssicherung für mindestens sechs Monate durchgeführt, kann bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen für Beschäftigte eine Arbeitszeitabsenkung mit Beschäftigungssicherung gemäß den entsprechenden tariflichen Regelungen vereinbart werden.

Besondere Maßgaben

Die Arbeitszeitabsenkung kann bis zu einer Dauer von zwölf Monaten vereinbart werden.

Eine Erzwingbarkeit ist für einen Sachverhalt nur einmal und nur für die Dauer von längstens sechs Monaten möglich.

Die Absenkung kann für Vollzeitbeschäftigte auf bis zu 28⁸ Stunden/Woche erfolgen.

Die Betriebsparteien können bei Beschäftigten mit einer von 35 Stunden abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Absenkung um bis zu 7 Stunden vorsehen.

Protokollnotiz:

Beschäftigte mit nach dieser Regelung reduzierter Arbeitszeit gelten als Vollzeitbeschäftigte und für Teilzeitbeschäftigte kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht auf unter 18 Stunden abgesenkt werden.

Entgeltregelungen / Teilentgeltausgleich⁹

Die festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Jedoch erhalten die Beschäftigten einen Zuschlag von insgesamt

50 % bei einer Absenkung auf 31 Std./W.

75 % bei einer Absenkung auf 30 Std./W.

100 % bei einer Absenkung auf 29 Std./W.

⁸ In Niedersachsen und Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim: bis zu 27 Stunden, in den Ost-Tarifgebieten: bis zu 30 Stunden - mit Ausnahme Sachsen-Anhalt, dort bis zu 30 Stunden.

⁹ Darstellung hier der Regelung in NRW, der Teilentgeltausgleich weicht jedoch regional ab.

150 % bei einer Absenkung auf 28 Std./W.

eines durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß MTV pro Woche bzw. diesen Betrag multipliziert mit 4,35 pro Monat.

Bei Beschäftigten mit einer von 35 Stunden abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kommt die Staffel ab der 4. Stunde der Arbeitszeitabsenkung entsprechend zur Anwendung.

Weitergehende Absenkung

In entsprechender Anwendung der vorstehenden Bestimmungen kann in einer freiwilligen, nicht erzwingbaren Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die Arbeitszeitabsenkung bis auf 26¹⁰ Stunden/Woche erfolgt. Die Betriebsparteien haben hierbei den Umfang des Kündigungsschutzes (mindestens gemäß MTV) und die Höhe des Teilentgeltausgleichs festzulegen, der insgesamt mindestens¹¹

175 % bei einer Absenkung auf 27 Std./W.

200 % bei einer Absenkung auf 26 Std./W.

eines durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß MTV pro Woche bzw. diesen Betrag multipliziert mit 4,35 pro Monat.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifparteien.

Solidarmodell

Die Betriebsparteien haben die Möglichkeit, bei Kurzarbeit oder einer Arbeitszeitabsenkung nur in Teilen des Betriebes, für Abteilungen oder Beschäftigtengruppen in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Finanzierung der entstehenden Kosten eines ggf. vereinbarten Kurzarbeitergeld-Zuschusses und des Teilentgeltausgleichs nach vorstehenden Regelungen (Arbeitgeberbrutto) zu vereinbaren, bis zu einer maximalen Höhe von einem Drittel dieser Kosten.

Bis zu dieser Höhe können die Kosten durch eine entsprechende Senkung von Einmal- oder Sonderzahlungen der Beschäftigten, die nicht die Kurzarbeit einbezogen bzw. deren Arbeitszeit nicht abgesenkt wurde, finanziert werden (dies darf maximal zu einer Kürzung von 50 % der Gesamtsumme der Einmal- und Sonderzahlungen der Betroffenen führen).

Voraussetzung einer solchen betrieblichen Regelung ist, dass außertariflich Beschäftigte einen entsprechenden Beitrag leisten oder die ausgleichsfähigen Kosten sich um den auf die außertariflichen Beschäftigten entfallenden Anteil reduzieren. Die Beteiligung der AT-Beschäftigten ist dem Betriebsrat in nachvollziehbarer Form nachzuweisen.

Für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung erhalten die von der Absenkung der Sonderzahlungen betroffenen Beschäftigten einen Kündigungsschutz wie diejenigen Beschäftigten, die von der Absenkung der Arbeitszeit betroffen sind.

Ergänzende Regelungen für die Übernahme nach der Ausbildung

Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages wird die Regelung zur Übernahme nach der Ausbildung wie folgt ergänzt:

¹⁰ In Bayern, Niedersachsen und Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim: bis zu 25 Stunden, in den Ost-Tarifgebieten: bis zu 29 Stunden - mit Ausnahme Sachsen-Anhalt, dort bis zu 28 Stunden.

¹¹ Darstellung hier der Werte in NRW, der Teilentgeltausgleich weicht jedoch regional ab.

Ausbildung über Bedarf¹²

Hat der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen, werden die Betriebsparteien drei Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende prüfen, ob eine zwischenzeitliche Änderung des Bedarfs die Übernahme des Auszubildenden doch noch möglich macht.

Erleichterte Übernahmemöglichkeiten

Wird ein Ausgebildeter wegen Beschäftigungsproblemen nicht übernommen werden die Betriebsparteien Folgendes prüfen:

- Kann dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis in Teilzeit (von mindestens 28 Stunden) angeboten werden?
- Ist die Vermittlung des Auszubildenden in einen anderen Betrieb des ausbildenden Arbeitgebers oder ein anderes Unternehmen in der Region möglich?
- Kann der Auszubildende bei Einbeziehung in die betriebliche Kurzarbeit oder eine kollektive Arbeitszeitabsenkung für mindestens sechs Monate übernommen werden ?

Hieraus folgt keine erweiterte Verpflichtung zum Angebot eines Arbeitsverhältnisses.

Spätere Übernahme

Die Betriebsparteien können vereinbaren, dass der Auszubildende seinen Übernahmeanspruch für eine Dauer von bis zu 18 Monaten nicht verliert, wenn er im Anschluss an die Ausbildung zunächst einen freiwilligen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder einen freiwilligen Wehrdienst ableistet. Einzelheiten bestimmen die Betriebsparteien.

Die Betriebsparteien können vereinbaren, dass Auszubildende, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, aber wegen Ausbildung über Bedarf oder wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht übernommen werden konnten, bei einer in den nächsten (bis zu 24) Monaten anstehenden Neueinstellung in Textform auf die Möglichkeit der Bewerbung hingewiesen werden, sofern sie vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dem Arbeitgeber hierzu ihre E-Mail Adresse bekannt gegeben haben.

Sonderregelung zu TV AVWL

Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages führen Zeiten mit Bezug von Kurzarbeitergeld nicht zur Kürzung von altersvorsorgewirksamen Leistungen nach TV AVWL.

Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 19. März 2020¹³ in Kraft.

Er kann mit Monatsfrist, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden und hat keine Nachwirkung.

Zu diesem Zeitpunkt auf Basis dieses Tarifvertrages laufende Betriebsvereinbarungen können bis zu ihrem Ende fortgeführt werden.

¹² Gilt nicht in Bayern.

¹³ Teilweise 22., 23. oder 24. März 2020.

Weitere Punkte des Tarifabschlusses

- Für die Laufzeit des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung bis mindestens zum 31. Dezember 2020 und bis zur Vereinbarung eines Nachfolgetarifvertrages wird die 2018 bundesweit vereinbarte Nicht-Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung perpetuiert.
- In fast allen Tarifgebieten wurde außerdem eine Anpassung der Einsatzzeiten von Zeitarbeitnehmern nach TV LeiZ vereinbart. Danach werden Zeiten, in denen der Zeitarbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezieht, im Rahmen der Berechnung der Überlassungszeiten nicht berücksichtigt. Diese Regelung endet am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung.