



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Mitglieder der Geschäftsführung der
Bundestarifkommission des dbb

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,
dbb bundessenorenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

1. April 2020 Ho/Sz/js

Nr. 05/2020

Tarifvertrag COVID-19, der die Kurzarbeit aufgrund der Pandemie regelt – Einigung auf Eckpunkte für einen Tarifvertrag im kommunalen Bereich

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der dbb hat sich mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf Eckpunkte für einen Tarifvertrag geeinigt, der die Einführung von Kurzarbeit im kommunalen Bereich ermöglicht. Ein endgültiger Tarifvertrag liegt noch nicht vor.

Nachfolgend stellen wir ausführlich die Einigung vor, wie sie sich auf Basis der zwischen dbb und VKA ausgehandelten Eckpunkte ergibt.

Der Tarifvertrag ist ausschließlich auf die derzeitige Krisensituation im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zugeschnitten und wird am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung enden. Dort, wo im kommunalen öffentlichen Dienst (mit den nachfolgend genannten Einschränkungen) durch die Pandemie aktuell Arbeit wegfällt, gilt ein umfassender Beschäftigungsschutz. Die Arbeitsplätze sind langfristig gesichert. Die Tarifpartner haben außerdem klargestellt, dass der Tarifvertrag zur Kurzarbeit nicht für die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung gedacht ist. Die Kurzarbeit kann nur unter Beteiligung des Personal- bzw. Betriebsrates geregelt werden.

Die Nettoeinkommen werden sich durch Aufstockungszahlungen der Arbeitgeber im Vergleich zur Vollarbeit nur leicht verringern, denn der dbb hat durchgesetzt, wie unten ausführlich beschrieben, dass die Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld in den Entgeltgruppen 1-10 auf 95 Prozent aufstocken und ab Entgeltgruppe 11 auf 90 Prozent.

Arbeitsausfall auch im öffentlichen Dienst

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben auch und besonders den öffentlichen Dienst erreicht. Viele Kolleginnen und Kollegen sind in diesen Krisenzeiten besonders gefordert und tragen maßgeblich dazu bei, Deutschland durch diese schwierigen Zeiten zu steuern. Vom Gesundheitsbereich über die Sicherheitsbehörden und die Bundesagentur für Arbeit bis hin zu allen Ebenen der Verwaltung sind die Beschäftigten derzeit besonders gefordert und leisten unter schwierigsten Bedingungen hervorragende Arbeit.

Es gibt jedoch auch Teile des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche in denen derzeit ein großer Anteil der üblicherweise zu leistenden Arbeit wegfällt. Um in solchen Phasen die Arbeitsplätze der Beschäftigten langfristig zu sichern und den wirtschaftlichen Kollaps der Arbeitgeber zu verhindern, sieht das Sozialgesetzbuch III das Instrument der Kurzarbeit vor. Dieses ist jedoch im öffentlichen Dienst nur eingeschränkt anwendbar, da zu seiner Einführung eine vertragliche Grundlage erforderlich ist. Dies kann etwa eine Betriebsvereinbarung oder eine Dienstvereinbarung sein. Da jedoch nicht alle Personalvertretungsgesetze der Länder die Kurzarbeit oder die Verkürzung der Arbeitszeit als Mitbestimmungstatbestand für die Personalräte vorsehen und einzelvertragliche Absprachen mit den einzelnen Beschäftigten nicht praktikabel sind, ist hier eine tarifvertragliche Grundlage notwendig. Auf einen solchen Tarifvertrag haben sich die Tarifparteien nun für den kommunalen Bereich verständigt. Damit wird verhindert, dass auf betrieblicher Ebene unterschiedliche Regelungen mit unterschiedlichem Niveau abgeschlossen werden. Durch den Tarifvertrag sind nun alle betroffenen Beschäftigten umfassend geschützt. Die betrieblichen Gremien entscheiden mit, wer konkret von der Kurzarbeit betroffen ist.

Wann ist Kurzarbeit überhaupt möglich?

Kurzarbeit kann nur in eng begrenzten Fällen bei der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber beantragt werden. Diese sind in §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III geregelt:

- Der nachgewiesene Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Ein unabwendbares Ereignis als Voraussetzung für den Arbeitsausfall liegt unter anderem dann vor, wenn dieser durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Es muss Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent des Bruttoentgelts bei 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs gegeben sein.
- Als persönliche Voraussetzungen muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer – verkürzt dargestellt – nach dem Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb beschäftigt sein und darf nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sein. Die persönlichen Voraussetzungen sind auch dann gegeben, wenn während des Bezugs des Kurzarbeitergelds Arbeitsunfähigkeit eintritt, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Ist die Arbeitsunfähigkeit bereits vorher eingetreten, besteht anstelle der Entgeltfortzahlung Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds. Die persönlichen Voraussetzungen sind unter anderem nicht erfüllt während des Bezugs von Krankengeld, während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosen- oder Übergangsgeld oder solange die Arbeitnehmerin oder der

Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirkt.

- **Wichtig in diesem Zusammenhang ist:** Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzuzeigen. Einer Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme des Personal- oder Betriebsrats beizufügen. In der Anzeige müssen der erhebliche Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft gemacht werden.
- Die Kurzarbeit ist sieben Tage im Voraus anzukündigen.

Die rechtlichen Voraussetzungen der Kurzarbeit haben wir in unserem Rundschreiben Nr. 4 / 2020 vom 25. März 2020 ausführlich dargestellt.

Zeitliche und personelle Eingrenzung

Der Tarifvertrag ist ausschließlich auf die Corona-Pandemie zugeschnitten. Er tritt am 1. April 2020 in Kraft und endet am 31. Dezember 2020 **ohne Nachwirkung**. Von der Kurzarbeit ausgenommen sind beispielsweise Schwangere und werdende Väter, bei denen sich das Kurzarbeitergeld auf die Berechnung des Elterngelds auswirken würde, Auszubildende und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Für Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit kann § 10 TV FlexAZ angewandt werden, also die Arbeitsphase um die Hälfte der Kurzarbeitszeit verlängert und die Freistellungsphase entsprechend gekürzt werden.

Aufstockung des Nettoeinkommens – Kurzarbeitergeld und Aufstockung

Von der Bundesagentur wird während der Kurzarbeit 60 Prozent (bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent) der Nettoentgeltdifferenz zwischen bisherigem Einkommen und Einkommen während der Kurzarbeit als Kurzarbeitergeld gezahlt.

Der dbb hat durchgesetzt, dass die Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld in den Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufstocken, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 Prozent. Damit ist sichergestellt, dass das Nettoeinkommen nur in geringem Umfang abgesenkt wird. 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 Mehrarbeit

Während der Kurzarbeit kann unverändert Urlaub genommen werden. Resturlaub aus dem Jahr 2019 ist bis zum 31. Juli 2020 anzutreten, wenn Urlaubswünsche der Beschäftigten

nicht 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. Während des Abbaus der Arbeitszeitkonten gilt noch keine Kurzarbeit, die Beschäftigten erhalten also ihr volles Entgelt. Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist unzulässig

Während der Kurzarbeit sind Überstunden und Mehrarbeit unzulässig.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind betriebsbedingte Kündigungen 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.

Zuvor abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf vor seinem Inkrafttreten abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen, soweit sie mindestens 80 Prozent des zuvor erzielten Nettoeinkommens sichern.

Erklärungsfrist

Eine Erklärungsfrist bis zum 15. April 2020 wurde vereinbart.

Aktuelle Informationen auf www.dbb.de

Über weitere Fragestellungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie informieren wir immer aktuell unter <https://www.dbb.de/corona-informationen-tarifbeschaeftigte.html>.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer
Stellv. Bundesvorsitzender
Fachvorstand Tarifpolitik