

Abschluss der Redaktion zum TV COVID

„Sicherheit für unsere Mitglieder!“



Volker Geyer und Andreas Hemsing führten für den dbb die Tarifverhandlungen

„Die Corona-Krise beeinflusst uns, aber sie lähmt uns als Tarifpartner nicht“, fasste dbb Tarifchef Volker Geyer das gute Ergebnis der Redaktionsverhandlungen zum TV COVID zusammen. „Wir haben Handlungsfähigkeit bewiesen und für den kom-

munalen Bereich Regelungen zur Kurzarbeit gefunden, die Sicherheit für die Beschäftigten geben. Mit Sicherheit meine ich ganz konkret, dass es gelungen ist, 90 beziehungsweise 95 Prozent der Nettoeinkommen zu sichern. Außerdem verfügen die Kolleginnen und Kollegen jetzt über einen weitreichenden Kündigungsschutz.“ So fasste Geyer ein Verhandlungsergebnis zusammen, das grundsätzlich schon vor zwei Wochen stand (siehe Flugblatt Kurzarbeit 2020 / Nr. 1). Am Abend des 14. April 2020 hatten die Tarifpartner auch die letzten strittigen Punkte geeint. Zum Verständnis des TV COVID sind folgende vier Punkte wesentlich:

Die Rahmenbedingungen

1. Die Beteiligungsrechte der Personal- und Betriebsräte bleiben gewahrt.
2. Der Tarifvertrag gilt bis maximal zum 31. Dezember 2020. Er soll nicht für die kommunale Kernverwaltung gelten.
3. Der Vertrag wurde mit den kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen. Für die Länder und den Bund gilt er nicht.
4. Es handelt sich um einen Tarifvertrag, der eine Ausnahmesituation regelt. Ein Muster für die Zukunft ist er keinesfalls.

KURZARBEIT

fair gestalten

Große finanzielle Sicherheit

Ferner stellte Geyer klar: „Unser Tarifvertrag hat ein sehr gutes Niveau und gibt damit jedem einzelnen Sicherheit. Wir haben durchgesetzt, dass die Beschäftigten zwischen 90 und 95 Prozent des bisherigen Nettoeinkommens erhalten. Gezahlt wird das Kurzarbeitergeld zu dem Zeitpunkt, zu dem das reguläre Einkommen gezahlt worden wäre. Beim Urlaubsentgelt, der Jahressonderzahlung und den vermögenswirksamen Leistungen kommt es zu keinerlei Kürzungen.“ Das gilt auch für den Jahresurlaub.

Außerdem gilt: Für die Zeit der Kurzarbeit sowie für einen Zeitraum von drei Monaten danach sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Und Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag wegen der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind vorrangig wieder einzustellen.

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 er kommunal getragen wird), die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung.

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.

Von der Kurzarbeit ausgenommen sind folgenden Bereiche

- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten
- Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern beziehungsweise der Betreuung von Dual Studierenden oder Praktikantinnen und 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

KURZARBEIT

fair gestalten

- schwangere 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 FlexAZ angewandt werden, also die Arbeitsphase um die Hälfte der Kurzarbeitszeit verlängert und die Freistellungsphase entsprechend gekürzt werden.)

Sonderregelungen ...

... bei bereits bestehenden Regelungen

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 diese Vereinbarung eine Aufstockung auf weniger vor, so ist der Tarifvertrag mit der Maßgabe anwendbar, dass eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent erfolgt.

... für Flughäfen

Für den in der gegenwärtigen Situation besonders belasteten Bereich der Flughäfen und anderen erfassten 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.

In der Summe ...

In der Summe ist es den Tarifpartnern gelungen, unter schwierigen Umständen tarifpolitisches Neuland im kommunalen Bereich gemeinsam und zügig zu gestalten. Aus kommunaler Sicht wertet komba-Chef Andreas Hemsing, der neben Volker Geyer den dbb bei den Verhandlungen vertreten hat, das Ergebnis wie folgt: „Nach intensiven Redaktions-

Tarifpolitische Handlungsfähigkeit bewiesen:

„Ein Ergebnis, das Sicherheit gibt“

Nach der Angst um die Gesundheit bestimmt die wirtschaftliche Zukunftsangst das Leben der Menschen in besonderer Weise. Dem haben die Tarifpartner VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), dbb und ver.di mit Regelungen zur Kurzarbeit im kommunalen Bereich Rechnung getragen. Dabei einigten sich die Tarifpartner auf Eckpunkte für einen Tarifvertrag, die Sicherheit und Klarheit bringen – für die Beschäftigten und die Kommunen. dbb Tarifchef Volker Geyer zusammenfassend: „Unsere beiden Kernbotschaften lauten: Erstens: Dort, wo durch die Corona-Pandemie aktuell Arbeit wegfällt, gilt ein umfassender Beschäftigungsschutz. Die Arbeitsplätze sind langfristig gesichert. Zweitens ist es uns gelungen, die Verluste des Nettoeinkommens auf ein Minimum zu begrenzen.“ Außerdem stellte er klar, dass dieser Tarifvertrag ein Beitrag sei, um eine absolute Ausnahmesituation zu regeln. Geyer wörtlich: „Das ist kein Muster. In aller Deutlichkeit: Das ist ein zeitlich und inhaltlich begrenzter Ausnahmefall, den wir hier regeln. Denn grundsätzlich haben wir im öffentlichen Dienst zu viel und nicht zu wenig Arbeit.“

KURZARBEIT
fair gestalten



Volker Geyer

dbb aktuell

dbb
beamtinnenbund
und tarifunion

KURZARBEIT

fair gestalten

gesprächen haben wir den Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit abgeschlossen. Uns ist es gelungen, eine verlässliche tarifliche Regelung zu schaffen, die Einkommens- und Arbeitsverhältnisse für die Kolleginnen und Kollegen sichert. Die kommunale Welt ist mit ihren unterschiedlichen Bereichen äußerst komplex. Diesen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, ist nicht immer einfach und dennoch konnten wir mit dem TV COVID ein ordentliches Ergebnis erzielen.“

KURZARBEIT

fair gestalten

Aktuelle Informationen auf www.dbb.de

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

dbb und komba helfen!

Als Mitglied der Kommunalgewerkschaft **komba** ist Ihnen eine fachkompetente Vertretung Ihrer Interessen ebenso sicher wie die sachkundige Beratung bei Problemen am Arbeitsplatz. Ihre ehrenamtlichen **komba** Kolleginnen und Kollegen kennen die Fragen und Probleme in den Kommunen und Betrieben, denn sie arbeiten selber dort. Rechtsberatung und Rechtsschutz durch Spezialisten, Informationen und Seminarangebote sind nur einige weitere Leistungen. **komba** ist die Kommunalgewerkschaft der kurzen Wege: Ob nun zu der Kommunal- und Landespolitik, den kommunalen Arbeitgebern, zu den Betrieben oder zu Ihnen. Aber das ist noch nicht alles: Der **dbb** tritt als eigenständiger Tarifpartner machtvoll den Arbeitgebern von Bund, Ländern und Kommunen gegenüber – und setzt, wenn es sein muss, Forderungen auch mit Streiks durch. **komba** und **dbb** zusammen bieten also beides: Individuelle, praxisbezogene Hilfe und Unterstützung im beruflichen Alltag genau so wie eine konsequente, kämpferische Interessenvertretung auf höchster Ebene.

Nähe ist unsere Stärke – und unsere Stärke ist Ihnen nah.

Weitere Informationen: www.komba.de



komba
gewerkschaft

Bestellung weiterer Informationen

Name

Vorname

Geb.-Datum

Straße

PLZ/Ort

E-Mail

- Ich möchte komba-Mitglied werden. Bitte senden Sie mir einen Mitgliedantrag zu.
- Ich möchte zunächst komba-Informationenmaterial erhalten.

Zutreffendes bitte ankreuzen:

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Beamter / Beamtin | <input type="checkbox"/> in Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in | <input type="checkbox"/> im Ruhestand |
| <input type="checkbox"/> Allg. Verwaltungs-Dienst | <input type="checkbox"/> Gesundheits- und Pflegedienst |
| <input type="checkbox"/> technischer Dienst | <input type="checkbox"/> Sozial- und Erziehungsdienst |
| <input type="checkbox"/> Ver- und Entsorgung | <input type="checkbox"/> Feuerwehr / Rettungsdienst |

andere Berufsgruppe

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Es erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: komba gewerkschaft e.V., Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter der E-Mail: bund@komba.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.komba.de/metanavigation-bund/datenschutzerklaerung.html

Datum / Unterschrift _____

komba gewerkschaft, Tarifkoordination, Norbertstraße 3, 50670 Köln, Tel: 02 21. 91 28 52 - 0, Fax: 02 21. 91 28 52 - 5, E-Mail: bund@komba.de, Internet: www.komba.de

dbb aktuell