



FAQ zum Tarifabschluss

Ein Überblick über das Ergebnis

Was ist der Solidar-Tarifvertrag (SolidarTV)?

Der SolidarTV wurde vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Corona Pandemie geschlossen, um den Betriebsparteien zusätzliche Werkzeuge im Bezug auf die Auswirkungen von Kurzarbeit und der aktuell schwierigen Situation rund um die Kinderbetreuung zu geben.

Was ist im SolidarTV alles geregelt?

Der SolidarTV setzt zunächst einmal die gekündigten Entgelttarifverträge wieder in Kraft. Außerdem wird ein Geldtopf gebildet, welcher soziale Härte bei Kurzarbeit vorbeugen soll und er schafft zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten für Engpässe bei der Kinderbetreuung.

Wie finanziert sich der Geldtopf für die soziale Härte?

Der Arbeitgeber zahlt pro Vollzeitbeschäftigten, welche zum Stichtag 01.04.2020 im Betrieb sind 350€ ein. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag anteilig ihrer zu leistenden Arbeitszeit gezahlt. Auszubildende sind mit dem Faktor 0,5 versehen.

Was wird mit dem Geld gemacht?

Dies wird in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit geregelt. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich hier zu einvernehmlich einigen. Dies kann von einem Zuschuss für das Kurzarbeitergeld bis hin zur Belastungsminderung „unterer“ Entgeltgruppen oder kinderbetreuender Eltern gehen.



Was, wenn schon eine BV zur Kurzarbeit abgeschlossen wurde?

Kein Problem. Dann kann man in einer dazu passenden Ergänzungsvereinbarung, die Zahlungsmodalitäten regeln.

Was passiert mit dem nicht verwendeten Geld?

Das nicht verwendete Geld wird zum Stichtag 1.12.2020 an alle Beschäftigten, welche zu diesem Zeitpunkt im Betrieb sind, zu gleichen Teilen ausgezahlt. Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer zu berücksichtigten Arbeitszeit, Auszubildende mit dem Faktor 0,5.

Was, wenn sich der Betriebsrat und der Arbeitgeber auf keine Verwendung einigen?

Im schlimmsten Fall würde die volle Summe zum 1.12.2020 an die Beschäftigten, welche zu diesem Zeitpunkt im Betrieb sind, ausgezahlt. Es besteht hier nicht die Möglichkeit die Einigungstelle anzurufen. Dies wurde im Tarifvertrag ausgeschlossen. Das heißt Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich einvernehmlich einigen.

Was, wenn mein Betrieb am 1.12 nicht in der Lage ist auszuzahlen?

Die Auszahlung zum 1.12.2020 ist, wie der T-Zug B, differenzierbar. Das heißt der Arbeitgeber stellt 4 Wochen vor der Auszahlung einen entsprechenden Antrag bei den Tarifparteien. Diese prüfen dann die wirtschaftliche Situation des Betriebes. Mit Zustimmung der Tarifparteien kann dann die Auszahlung aufgeschoben werden.

Was hat es mit der Freistellung für die Kinderbetreuung auf sich?

Zunächst einmal wird die Möglichkeit ausgeweitet den T-Zug wegen Kinderbetreuung zu beantragen. Für das Jahr 2020 ist dies für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr möglich. Außerdem soll es bis zu 5 zusätzliche bezahlte Tage geben, an denen ich mein Kind betreuen kann.



Was muss ich beachten, um von der zusätzlichen T-ZUG Umwandlung Gebrauch zu machen?

Zunächst einmal muss das Kind in der häuslichen Gemeinschaft des Anragsstellerin wohnen. Außerdem soll eine Ankündigungsfrist von 10 Tagen eingehalten werden. Diese Frist kann aber auch und sollte betrieblich gekürzt werden.

Was hat es mit den 5 zusätzlich bezahlten Tagen für Kinderbetreuung auf sich?

Hier wird für das Jahr 2020 die Option ermöglicht, nach dem Aufbrauchen von Plusstunden, T-Zug Tagen, sowie sonstigen gesetzlichen Regelungen, noch einmal 5 bezahlte Tagen zu bekommen, an denen Kinder betreut werden können.

Muss man dabei etwas beachten?

Ja, unter anderem muss es sich um eine behördlich bedingte Schließung der Schule/Kindertagesstätte handeln. Sprich, für die Schulferien sind die Tage nicht anwendbar. Außerdem muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, in welchem Umfang Plusstunden bzw. auch Minustunden (bis max -21 Std.) im Vorfeld aufgebraucht werden müssen.

Was ist mit der Ausweitung von der Umwandlung des T-Zug gemeint?

Betriebsrat und Arbeitgeber können eine verpflichtende Nutzung der freien Tage des T-Zuges vereinbaren, um eine bevorstehende Kurzarbeit zu vermeiden bzw. zu verschieben. Beschäftigte, welche die Voraussetzungen zur Umwandlung grundsätzlich erfüllen, erhalten dann 8 Tage und Beschäftigte, welche diese nicht erfüllen 6 Tage.

Bereits bestehende tarifliche Regelungen bleiben bestehen und sind damit nicht weiter wandelbar!



Was gibt es noch?

Betriebsrat und Arbeitgeber können auch vereinbaren, dass für eine erforderliche unbezahlte Freistellung das Urlaubsgeld bzw. die tariflich betriebliche Sonderzahlung anteilig ausgezahlt wird, um einen Entgeltverlust zu verhindern.

Gekündigte Entgelttabellen wieder in Kraft gesetzt

Darauf haben sich die Tarifparteien in den Verhandlungen geeinigt. Die bestehenden Entgelttabellen wurden wieder in Kraft gesetzt und sind frühestens zum 31.12.2020 wieder kündbar. Dafür wurde aber der SolidarTV eingeführt, welche die 350€ pro Vollzeitbeschäftigten und die beschäftigungssichernden Maßnahmen enthalten.

Wie lange läuft der Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag kann mit Monatsfrist, das erste mal zum 31.12.2020 gekündigt werden. Er besitzt keine Nachwirkung