



FAQ zum Tarifabschluss

Ein Überblick über das Ergebnis

Was ist der „Tarifvertrag Zukunft in Arbeit 2020 (TV ZiA)“?

Der TV ZiA soll in der aktuellen Krise die Beschäftigung und Ausbildung in den Betrieben und Unternehmen nachhaltig sichern. Dazu werden ähnliche Mechanismen, wie schon in der Finanzkrise 2010 eingeführt

Was beinhaltet der TV ZiA alles?

Der Tarifvertrag regelt zum einen einen erleichterten Zugang zur Kurzarbeit, sowie die die Übernahme von Auszubildenden in Krisenzeiten. Außerdem bietet er über die Kurzarbeit hinaus eine Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich, sowie ein Solidarmodell für Betriebe, in denen nur einzelne Betriebsteile/Abteilungen von Kurzarbeit betroffen sind.

Was hat es mit der erleichterten Kurzarbeit auf sich?

Hierbei soll ein Konstrukt geschaffen werden, welche die Kurzarbeit für beide Seiten attraktiv macht. Dazu werden verschiedene Maßnahmen getroffen, welche dem Arbeitnehmer*in und dem Arbeitgeber zu gute kommen.

Was habe ich als Arbeitnehmer*in von dieser Form der Kurzarbeit?

Der Arbeitgeber schließt für die Zeit der Betriebsvereinbarung betriebsbedingte Kündigungen aus. Dass heißt der Arbeitsplatz ist erst mal sicher. Außerdem kann mit dem Betriebsrat eine entsprechende Aufsplittung des Urlaubsgeldes, sowie der tariflichen betrieblichen Sonderzahlung für die Laufzeit vereinbart werden. Dies erhöht das Einkommen, welches beim Kurzarbeitergeld betrachtet wird.



Was hat der Arbeitgeber von dieser Form der Kurzarbeit?

Durch die Aufsplittung der Zahlung des Urlaubsgeldes, sowie der tariflichen betrieblichen Sonderzahlung senken sich die sogenannten Remanenzkosten des Arbeitgebers. Sprich für ihn wird die Kurzarbeit günstiger und er spart damit bares Geld.

Muss bei der Einführung dieser Form von Kurzarbeit etwas beachtet werden?

Zuerst muss versucht werden die Kurzarbeit zu verhindern. Das heißt Beschäftigte mit mehr als einer 35 Stunden Woche sollten entsprechend runtergefahren werden. Es sollten Versetzungsmöglichkeiten im Betrieb geprüft werden, auch wenn dies Anlernzeiten bedeuten würde. Außerdem müssen bestehende Arbeitszeitkonten heruntergefahren werden.

Beschäftigte in Alterteilstzeit sind von der Vereinbarung auszuschließen.

Was, wenn man durch die Aufsplittung der Sonderzahlungen die Beitragsbemessungsgrenze erreicht?

Dann muss der Arbeitgeber eine Aufzahlung leisten. Diese muss sich so bemessen, dass man mindestens 60 bzw. 67% von dem tariflichen Einkommen einschließlich der gesplitten Zahlungen erhält.

Kann der Betrieb nur noch hiervon Gebrauch machen?

Nein, die bestehenden tariflichen (Manteltarifvertrag) und gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit, dienen auch weiterhin als Option, genau so wie der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung.



Bietet der TV ZiA weitere Möglichkeiten die Arbeitszeit zu senken?

Analog den Regularien aus dem TV Beschäftigungssicherung kann eine Senkung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Std. pro Woche erfolgen. Allerdings muss es hierzu mindestens 6 Monate von der Kurzarbeit nach diesem Tarifvertrag zur Anwendung gekommen sein.

Hierzu kann auch die Schlichtungsstelle angerufen werden.

Bin ich dann automatisch Teilzeitbeschäftigte(r)?

Nein, Beschäftigte, welche dann die abgesenkte Arbeitszeit leisten, gelten immer noch als Vollzeitbeschäftigte mit all ihren Rechten.

Was wenn ich schon Teilzeitbeschäftigte(r) bin?

Hier wird die Arbeitszeit analog zu den Vollzeitbeschäftigten abgesenkt. Jedoch nicht unter 18 Std. die Woche.

Verringert sich hierdurch mein Entgelt?

Ja, die festen Entgeltbestandteile verringern sich analog der Arbeitszeit. Allerdings gibt es auch einen Teilentgeltausgleich, der verpflichtend ist.

Wie sieht der Teilentgeltausgleich aus?

- 50 % bei einer Absenkung auf 31 Std./Woche
- 75 % bei einer Absenkung auf 30 Std./Woche
- 100 % bei einer Absenkung auf 29 Std./Woche
- 150 % bei einer Absenkung auf 28 Std./Woche

eines durchschnittlichen Stundenentgelts.

Teilzeitbeschäftigte erhalten ab der 4. Std. Arbeitszeitabsenkung anlog diesen Ausgleich



Geht noch mehr?

Ja, die Arbeitszeit lässt sich in einem weiteren Schritt auf bis zu 26 Std. die Woche absenken. Hierzu bedarf es einer **freiwilligen Betriebsvereinbarung**, welche die **Zustimmung der Tarifparteien** benötigt.

Wie sieht es hier mit dem Entgeltausgleich aus?

Auch hier gibt es einen Teilentgeltausgleich. Dieser sieht wie folgt aus:

- 175 % bei einer Absenkung auf 27 Std./Woche
- 200 % bei einer Absenkung auf 26 Std./Woche

Was, wenn nur in einem Teil des Betriebes Kurzarbeit gefahren wird?

Hier können Betriebsrat und Arbeitgeber durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung die Belastung für die Beschäftigten durch ein Solidarmodell verteilen.

Was ist das Solidarmodell?

Beschäftigte, welche nicht von den Arbeitszeitabsenkungen und Kurzarbeit betroffen sind, treten einen Teil ihrer Einmal- und Sonderzahlungen zugunsten der Kollegen/innen in Kurzarbeit bzw. mit abgesenkter Arbeitszeit ab. Durch die entstehende Summe wird ein Kurzarbeitergeld-Zuschuss bzw. Teilentgeltausgleich mit finanziert.

Zahlt jetzt der Arbeitnehmer*in auch noch den KUG-Zuschuss / Teilentgeltausgleich alleine?

Nein, hierfür darf höchstens 1/3 der entstehenden Kosten gedeckt werden. Außerdem dürfen dem Beschäftigten nicht mehr als 50% der Gesamtsumme der Sonderzahlungen abgezogen werden. Außerdem erhält auch er einen Kündigungsschutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

Auch sogenannte AT-Beschäftigte sind hier in gleichem Maße zu beteiligen. Dies ist dem Betriebsrat nachvollziehbar zu belegen.



Muss ich mir jetzt als Azubi um meine Übernahme Sorgen machen?

Auch hierzu wurden im TV ZiA Regelungen getroffen. Unterschieden wird hier ob über Bedarf ausgebildet wurde oder ob akute Beschäftigungsprobleme bestehen.

Was verändert sich bei Ausbildung über Bedarf zu bestehenden Regeln?

Hat der Betrieb Ausbildungsverträge über Bedarf abgeschlossen, soll 3 Monate vor Ausbildungsende nochmal der Bedarf überprüft werden. Hierbei geht es darum, nochmal zu Prüfen, ob durch die veränderte Lage eine Übernahme nun ermöglicht werden kann.

Was ist mit einem Betrieb, der akute Beschäftigungsprobleme hat?

Stellen die Betriebsparteien ein akutes Beschäftigungsproblem nach §3 Ziff. 5 TV Beschäftigungssicherung fest, gibt es nun erweiterte Möglichkeiten den Auszubildenden im Betrieb zu halten.

Was sind das für Möglichkeiten?

Es soll geprüft werden, ob der Auszubildende unter anderem:

- in ein Teilzeitmodell übernommen werden kann (min. 28 Std. Woche)
- eine Vermittlung in einen anderen Betrieb möglich ist
- dem Auszubildenden eine Übernahme für min. 6 Monate in der Kurzarbeit bzw. in Bereiche mit Arbeitszeitabsenkung gefahren wird, angeboten werden kann.

Wie sieht es mit einer späteren Übernahme aus?

Betriebsrat und Arbeitgeber können vereinbaren, dass der Auszubildende den Übernahmeanspruch für die Dauer von 18 Monate nicht verliert, wenn zunächst ein freiwilliger Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder er/sie einen freiwilligen Wehrdienst ableistet. Außerdem sollen Auszubildende bei einer in den nächsten (bis zu 24) Monaten anstehenden Neueinstellung in Textform auf die Möglichkeit der Bewerbung hingewiesen werden.