

01.04.2020

Tarifverträge

Corona-Vereinbarung der Sozialpartner zur vorgezogenen Freistellung nach Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt

Der Fachsekretär für Gute Arbeit und Demografie des Landesbezirks Hessen-Thüringen Michael Reinhart erläutert die Sozialpartnervereinbarungen zur Freistellung aus dem Zukunftskonto. Nach der 1. Sozialpartnervereinbarung wurde in der 3.

Sozialpartnervereinbarungen Regelungen getroffen, die die Liquidität der Betriebe verbessern sollen. Dabei gilt es ein paar Unterschiede zur ersten Vereinbarung zu beachten.

In der 1. Sozialpartnervereinbarung zur Corona-Krise zwischen der IG BCE und BAVC vom 20.03.2020 wurde unter Nummer 1 b. folgendes vereinbart:

„Sofern die Betriebsparteien den tariflichen Zukunftsbetrag nach dem TV Moderne Arbeitswelt auch für Freistellungen nutzen, können sie per Betriebsvereinbarung den Freistellungsanspruch für die Jahre 2021 und/ oder 2022 bereits 2020 zur Verfügung stellen. Sie können diesen Anspruch auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränken.“

Diese Vereinbarung wurde in der Absicht getroffen vorrangig Mitarbeitende mit betreuungspflichtigen Kindern eine Entlastung zu verschaffen. In Folge der geschlossenen Betreuungseinrichtungen und der Empfehlung auch den Kontakt zu den Großeltern einzuschränken, ist für viele Beschäftigte die Betreuungssituation kritisch geworden. Ebenso kann es für pflegende Angehörige zu einem Wegbrechen der Pflegeeinrichtungen kommen, so dass auch hier ein Bedarf entsteht. Die Sozialpartnervereinbarung bietet nun die Möglichkeit, speziell für diesen Personenkreis Freistellungsansprüche aus dem Zukunftskonto zu bündeln und aus den folgenden Jahren bis 2022 vorzuziehen. Dazu braucht es aber eine grundlegende Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Tarifvertrags, die eine Wahlmöglichkeit zur Freistellung nach §8 TV Moderne Arbeitswelt. Darauf aufsetzend kann dann das Vorziehen der freien Tage vereinbart werden. Dabei muss beachtet werden, dass die Betriebsparteien nach §2 Nr. 3 mindestens 2 Auswahlmöglichkeiten anbieten müssen. Sollten die Freistellungsmöglichkeiten nun auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt werden, so ist sowohl für diesen als auch für den weiteren Anteil der Beschäftigten ein Angebot von mindestens zwei verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten zu vereinbaren.

Für das Jahr 2020 empfehlen wir die Auswahl möglichst unkomplizierter und einfach umzusetzender Verwendungszwecke. Dies ist zum einen der aktuellen Situation geschuldet, die Verhandlungen auf Grund der Kontaktvermeidung alleine schon erschweren. Zum anderen wird man zügig eine Vereinbarung brauchen, um tatsächlich eine Entlastung über die Freistellungstage zu erreichen. Es wird deshalb nicht möglich sein, neue komplexe Instrumente noch dieses Jahr einzuführen. Stattdessen kann es Sinn machen, für 2020 auf bestehende Instrumente zum Beispiel aus dem TV Demo zurückzugreifen oder einmalig die Auszahlung als Wahloption zu vereinbaren. In 2021 lassen sich die Verwendungszwecke dann nach §2 Nr. 4 TV Moderne Arbeitswelt mit entsprechender Vorlaufzeit bis zum 30.09. neugestalten.

Das Vorziehen der Freistellungsansprüche aus 2021 und 2022 ermöglicht zusammengekommen mit den 2 Tagen aus

2020 eine Freistellung von insgesamt 10 Tagen (3 Tage aus 2021 und 5 Tage aus 2022). Die Wahl, diese Tage zu nutzen, liegt weiter bei jedem einzelnen Mitarbeitenden. Wird die vorgezogene Freistellung gewählt, sind die Ansprüche für die Jahre 2021 und 2022 für diese Beschäftigten abgegolten. Man sollte hier in einer Betriebsvereinbarung festlegen, dass die Freistellung auf Grundlage der diesjährigen Verhältnisse (Eingruppierung) erfolgt, um komplizierte Nachberechnungen zu vermeiden. Ein Vorziehen anderer Verwendungszwecke neben der Freistellung ist nicht Teil der Sozialpartnervereinbarung und somit nicht möglich.

Zu beachten ist allerdings in der aktuellen Situation, in der in vielen Unternehmen über Kurzarbeit nachgedacht wird, dass es keinen besonderen Schutz für die Freistellung im Rahmen des Zukunftskontos gibt. Nach §8 Absatz 5 ist die Freistellung über die bereits vorhandenen betrieblichen Regelungen und Arbeitszeitkonten umzusetzen. Konkret bedeutet dies, dass die Freistellung als Zeitguthaben auf den betrieblichen Arbeitszeitkonten dargestellt wird. Sie müssten daher unter Umständen wie andere Plusstunden vor Einführung der Kurzarbeit abgebaut werden.

3. Sozialpartnervereinbarung

Hier wurden Regelungen vereinbart, die eine Liquiditätsverbesserung der Unternehmen in einer schwierigen Situation ermöglichen und gleichzeitig die Beschäftigung der Arbeitnehmer sichern sollen. Sie löst nicht die Freistellungsmöglichkeiten der 1. Sozialpartnervereinbarung ab, sondern ergänzt diese um den Spezialfall der Liquidität.

1. Auch hier ist ein Vorziehen der Freistellungen möglich, allerdings nur aus 2021, so dass mit den Tagen aus 2020 in diesem Jahr 5 Tage zur Verfügung stehen.
2. Unter diesen Voraussetzungen kann der Freistellungsanspruch der alleinige Verwendungszweck sein, es muss keine weitere Alternative angeboten werden.
3. Der Anspruch kann wie in der 1. Sozialpartnervereinbarung auf bestimmte Personengruppen beschränkt werden.
4. In der notwendigen Betriebsvereinbarung kann in dieser Fallkonstellation abweichend zum Tarifvertrag aufgenommen werden, dass nichtgenommene Freistellungsansprüche auf 2021 übertragen werden können. Damit kommen sie nicht nach §8 letzter Absatz TV Moderne Arbeitswelt im Januar 2021 automatisch zur Auszahlung.

Auch für diese Variante der vorgezogenen Freistellung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung Voraussetzung. Es sollte daher vorab geprüft werden, ob die Voraussetzungen der Sozialpartnervereinbarung vorliegen und die Ziele erreicht werden können.