



**Schiedsspruch der Zentralschlichtungsstelle des Baugewerbes vom 3. September 2020**

**Antworten zu häufig gestellten Fragen**

Stand: 28. Oktober 2020

**I. Einleitung**

In den Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen 2020 wurden verschiedene Regelungen im Rahmen des Schlichtungsverfahrens getroffen. Dem Schlichterspruch wurde von den Tarifparteien am 17.09.2020 zugestimmt.

Die nachfolgende Zusammenfassung gibt einen Überblick über die Vereinbarungen:

<b>Fälligkeit</b>	<b>tariflichen Regelung</b>
ab dem 01.10.2020	Einführung eines pauschalen <b>Zuschlags in Höhe von 0,5 %</b> des Tariflohns/ Gehalts zur Entschädigung von Wegezeiten/-strecken in allen verhandelten Lohn- und Gehaltstarifverträgen (nicht erfasst: TV Mindestlohn)
10/2020 – 06/2021	Durchführung <b>moderierter Spitzengespräche</b> zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- abschließende Neuregelung einer Entschädigung von Wegezeiten/-strecken</li> <li>- europarechtskonforme Regelung der Mindesturlaubsvergütungen im BRTV</li> <li>- Anpassung der Erschwerniszuschläge</li> <li>- zukunftsfähige Regelung der Mindestlöhne</li> </ul>
12/2020	Arbeitnehmer erhalten eine <b>Corona-Prämie in Höhe von 500 €</b> spätestens mit dem Novemberlohn 2020, ggf. zeitanteilig
	Auszubildende erhalten eine <b>Corona-Prämie in Höhe von 250 €</b> spätestens mit der Novembervergütung 2020, ggf. zeitanteilig
ab dem 01.01.2021	Lohnerhöhung von <b>+ 2,1 %</b> (Tarifgebiet West und Berlin)
	Lohnerhöhung von <b>+ 2,2 %</b> (Tarifgebiet Ost)
	Anhebung der Ausbildungsvergütung von <b>+ 40 €</b> im 1. Ausbildungsjahr <b>+ 30 €</b> im 2. Ausbildungsjahr <b>+ 20 €</b> im 3. Ausbildungsjahr
30.06.2021	Ende der Laufzeit

Antworten auf weitere häufig gestellte Fragen gibt es hier:

## **II. Zahlung einer Entschädigung für Wegezeiten/-strecken an den Arbeitnehmer – pauschaler Zuschlag in Höhe von 0,5 % des Tarifstundenlohns / Gehalts**

### **1. Ab wann ist der Zuschlag zu zahlen?**

Der Zuschlag ist in Höhe von 0,5 % des jeweiligen aktuellen Tarifstundenlohns / Gehalts ab dem 1. Oktober 2020 zu zahlen.

### **2. Wer erhält diesen Zuschlag?**

Den Zuschlag erhalten alle Arbeitnehmer der Lohngruppen 2a - 6, auch stationär Beschäftigte nach § 3 Lohnvertrag sowie Angestellte und Poliere des Baugewerbes im gesamten Bundesgebiet. Er ist auch bei mobiler Arbeit und an Mitarbeiter im Homeoffice zu gewähren.

Ausgenommen sind nur Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe vom 17. Januar 2020 fallen (diese Regelungen waren nicht Gegenstand der Schlichtung) sowie Auszubildende.

### **3. Sind andere tarifliche oder betriebsinterne Regelungen zur Entschädigung von Wegezeiten/-strecken auf den Zuschlag anrechenbar?**

Bestehende tarifliche Regelungen zu Wegezeiten-/streckenvergütungen sind grundsätzlich nicht auf den Zuschlag anrechenbar. Anders zu beurteilen sind jedoch spezialtarifliche Regelungen, z.B. im Tarifvertrag für das feuerungstechnische Gewerbe, die als spezielle Vereinbarung einem Anwendungsvorrang unterliegen.

Wurden betriebsinterne oder einzelvertragliche Regelungen getroffen, kommt es auf die getroffene Vereinbarung an und inwieweit dem Arbeitnehmer dort ein selbständiger, nicht auf tarifliche Leistungen anrechenbarer Anspruch zugesagt wurde. Hier ist eine Prüfung im Einzelfall erforderlich.

### **4. In welchem Verhältnis steht die tarifliche Neuregelung der Wegzeitentschädigung zu bestehenden Betriebsvereinbarungen?**

Die Vereinbarung des pauschalen Zuschlags zur Entschädigung von Wegestrecken/-zeiten ist eine abschließende tarifliche Regelung mit unmittelbarer Wirkung zwischen den beiderseits Tarifgebundenen.

### **5. Erhöht der Zuschlag den Tariflohn, den Bauzuschlag oder den Gesamttariflohn?**

Nein. Der Zuschlag wird zusätzlich als neue Komponente außerhalb von Tariflohn, Bauzuschlag und Gesamttariflohn gezahlt und hat keinen Einfluss auf deren Höhe.

### **6. Ist der Zuschlag bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Berechnung des Urlaubsgeldes oder dem 13. Monatseinkommen zu berücksichtigen?**

Ein Arbeitnehmer hat in der Regel einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ist ihm das bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen (§ 4 EntgFG). Der pauschale Zuschlag von 0,5% auf den Tariflohn ist unabhängig vom tatsächlichen Entstehen von Aufwendungen zu zahlen und damit als regelmäßiges Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.

Zur Berechnung der Urlaubsvergütung wird auf Grundlage des § 8 Ziff. 4 BRTV / § 10 Ziff. 5 RTV der Brutto Lohn / der durchschnittliche Arbeitsverdienst der letzten drei Kalendermonate zur Berechnung herangezogen. Dabei ist auch der Zuschlag einzubeziehen.

Demgegenüber bestimmt der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monateinkommens im Baugewerbe nur den in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohn als Berechnungsgrundlage.

Der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monateinkommens für die Angestellten des Baugewerbes sieht das Tarifgehalt als Berechnungsgrundlage vor. Auch hier wird der Zuschlag – ebenso wie bei den gewerblichen Arbeitnehmern – nicht berücksichtigt.

#### **7. Ist der Zuschlag beitragspflichtig in der SOKA-BAU?**

Der Zuschlag wird Bestandteil des Bruttolohns und ist daher beitragspflichtig in der SOKA-BAU (ULAK).

#### **8. Wie lange muss dieser Zuschlag gezahlt werden?**

Der Zuschlag wurde als eigenständige und grob pauschalierende Einstiegs- und Übergangslösung vereinbart. Sie gilt während der Laufdauer (bis 30. Juni 2021) und möglicherweise darüber hinaus, bis eine Neuregelung im derzeit nicht gekündigten BRTV/RTV von den Tarifparteien vereinbart wird.

#### **9. Was gilt bei geringfügiger Beschäftigung?**

Der Zuschlag ist auch bei geringfügiger Beschäftigung zu zahlen. Es ist zu beachten, dass die Zahlung zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze beim Entgelt führen kann und damit zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Soll das Arbeitsverhältnis weiterhin als sog. Minijob fortgeführt werden, ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenzahl anzupassen. Darauf ist der Arbeitnehmer hinzuweisen und eine Änderung des Arbeitsvertrages schriftlich zu vereinbaren.

#### **10. Welcher Tariflohn ist Grundlage für die Berechnung des Zuschlags bei Einsatz der Arbeitnehmer in einem anderen Tarifgebieten?**

Berechnungsgrundlage des Zuschlages ist ausschließlich der jeweils gültige Tarifstundenlohn bzw. das Tarifgehalt (ohne individuelle Zulagen, Zuschläge etc.). Gemäß § 5 Ziff. 5 BRTV gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch Anspruch auf den Lohn des Einstellungsortes. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Lohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle tätig sind.

### **III. Zur Anerkennung des persönlichen Beitrages der Arbeitnehmer in der Corona-Pandemie zahlt der Arbeitgeber eine „Corona-Prämie“ in Höhe von 500 €.**

#### **1. Wer erhält die die „Corona-Prämie“?**

Die „Corona-Prämie“ erhalten alle gewerblichen Arbeitnehmer der Lohngruppen 2a - 6, Angestellte und Poliere des Baugewerbes im gesamten Bundesgebiet, die in der Zeit von Mai (Inkrafttreten) bis November 2020 im Betrieb beschäftigt waren und einen Lohnanspruch haben. Davon erfasst ist auch ein Ausgleich im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung. Nicht erfasst werden Lohnersatzleistungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Elterngeld, Verletztengeld, Insolvenzgeld u.a.), soweit diese im betreffenden Monat ausschließlich bezogen wurden. Fälle der Kurzarbeit können jedoch anders beurteilt werden (s.u.).

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe vom 17. Januar 2020 fallen.

#### **2. Wann ist die Prämie zu zahlen?**

Die Zahlung ist spätestens mit dem Novemberlohn 2020, der nach § 5 Ziff. 7.2 BRTV spätestens am 15. Dezember 2020 fällig ist, an den Arbeitnehmer zu zahlen. Ohne eine anderweitige arbeitsvertragliche oder betriebliche Regelung ist bei Angestellten und Polieren die Prämie am 1. Dezember 2020 fällig (vgl. § 614 Satz 2 BGB i.V.m. § 193 BGB).



**Beispiele:**

*Ein Arbeitgeber stellt zum 15. September 2020 einen neuen Mitarbeiter ein. Der Arbeitnehmer erwirbt damit ebenfalls Anspruch auf Zahlung der tariflich vereinbarte Corona-Prämie ab September 2020. Die Prämie kann jedoch für jeden Monat, in dem noch kein Lohnanspruch des Arbeitnehmers bestand, zeitanteilig gekürzt werden. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf anteilige Zahlung von 3/8 der Corona-Prämie in Höhe von 187,50 €.*

*Ein Mitarbeiter ist zum 30.04.2020 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Er hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Corona-Prämie, da der anspruchsbegründende Tarifvertrag erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kraft tritt. Arbeitnehmer, die am 31.05.2020 ausgeschieden sind, haben einen Anspruch der um 6/8 (also 3/4) für Juni bis November gekürzten Prämie.*

*Ein Mitarbeiter ist in Teilzeit beschäftigt mit einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Die tarifliche Arbeitszeit beträgt gemäß § 3 Ziff. 1.2 BRTV in den Monaten April – November, für die die Corona-Prämie gezahlt wird, 41 Stunden. Der Arbeitnehmer hat daher einen Anspruch auf eine anteilige Zahlung der Corona-Prämie in Höhe von 365,85 €.*

**7. Kann ein ausgeschiedener Mitarbeiter die Zahlung der Corona-Prämie verlangen?**

Ist ein Arbeitnehmer nach dem 01.05.2020 aus dem Betrieb ausgeschieden und hat einen zeitanteiligen Anspruch auf Zahlung der Corona-Prämie erworben, kann er diesen innerhalb der Ausschlussfristen des § 14 BRTV geltend machen. Die Frist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs (Auszahlung mit dem Novemberlohn spätestens am 15.12.2020) zu laufen.

**8. Was gilt bei geringfügiger Beschäftigung?**

Da die Corona-Prämie lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist, ist sie auch nicht bei den Geringfügigkeitsgrenzen im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung relevant.

Da eine geringfügige Beschäftigung eine Teilzeittätigkeit darstellt, kann die Corona-Prämie entsprechend gekürzt werden.

**9. Was gilt bei Kurzarbeit?**

Wurde im Zeitraum von April bis November 2020 Kurzarbeit durchgeführt ist zu unterscheiden: Für Monate, in denen Kurzarbeit „0“ durchgeführt wurde, kann die Prämie jeweils um 1/8 gekürzt werden. Wurde nur teilweise Kurzarbeit durchgeführt, kommt eine anteilige Kürzung wie bei Teilzeit in Betracht, da die Verkürzung der Arbeitszeit wie bei der Teilzeit auch im Vorfeld vereinbart wurde.

**10. Wie wird die Corona-Prämie im Auslernjahr berechnet?**

Im Auslernjahr setzt sich die Corona-Prämie anteilig aus der Prämie für Auszubildende und für Arbeitnehmer zusammen.

**Beispiel:**

*Das Ausbildungsverhältnis bestand für die Monate April bis August 2020. Im Oktober 2020 wird ein Arbeitsverhältnis begründet.*

*Die Corona-Prämie berechnet sich wie folgt: für den Zeitraum April bis August (5 Monate Ausbildungsverhältnis) beträgt sie 5/8 von 250 €, für den Zeitraum Oktober bis November beträgt sie 2/8 (also 1/4) von 500 €.*

**11. Ist die Corona-Prämie pfändbar?**

Die Pfändbarkeit richtet sich nach § 850a ZPO. In Betracht kommt die Unpfändbarkeit aus Gründen einer besonderen Gefahr oder Erschwernis nach § 850a Nr. 3 ZPO, da die Erbringung der Arbeitsleistung in der Corona-Pandemie mit besonderen Belastungen und besonderem Aufwand verbunden ist. Diese besondere Situation soll mit der Corona-Prämie honoriert werden.

Für einen Pfändungsschutz spricht insoweit auch die Entscheidung des Amtsgerichts Zeitz (Beschluss vom 10.08.2020 - Az: 5 M 837/19). Das Gericht stellt fest, dass eine derartige steuer- und

sozialabgabenfreie Sonderzahlung als Anerkennung für Beschäftigte in der Corona-Krise ausschließlich und uneingeschränkt den Beschäftigten als Anerkennung zugutekommen sollen und daher unpfändbar sein müsse.

#### **IV. Azubis**

##### **1. Erhalten Azubis eine „Corona-Prämie“?**

Auszubildende, die Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung haben, erhalten eine „Corona-Prämie“ in Höhe von 250 €, die spätestens mit der Novembervergütung zu zahlen ist. Diese „Corona-Prämie“ ist nach Maßgabe der § 3 Nr. 11a EStG und § 1 SvEV lohnsteuer- und beitragsfrei.

Die Regelungen zur Corona-Prämie für Arbeitnehmer bzgl. Anrechenbarkeit und Kürzung/anteiliger Zahlung gelten entsprechend (siehe unter III. 2.-4.).

Die Corona-Prämie ist im Berufsbildungsverfahren nicht erstattungsfähig.

##### **2. Wird die Ausbildungsvergütung erhöht?**

Die Ausbildungsvergütungen werden erhöht ab dem 1. Januar 2021

- im 1. Lehrjahr um 40 €,
- im 2. Lehrjahr um 30 € und
- im 3. Lehrjahr um 20 €

Eine Erhöhung für das 4. Lehrjahr ist nicht vorgesehen.

Die Auszubildenden erhalten keinen pauschalen Zuschlag für Wegezeiten/-strecken, da diese keinen dies voraussetzenden Lohn- oder Gehaltsspruch im Sinne der Zuschlagsregelung haben.

#### **V. Lohnerhöhung - Geltung**

Ab dem 1. Januar 2021 erhöhen sich die Löhne und Gehälter in allen gekündigten Tarifverträgen

- im Tarifgebiet West und Berlin           um 2,1 %
- im Tarifgebiet Ost                           um 2,2 %

#### **VI. Laufzeit**

Die getroffenen Regelungen sind am 1. Mai 2020 rückwirkend in Kraft getreten (erster Monat mit Änderungen beim laufenden Arbeitsentgelt: Oktober 2020) und können frühestens zum 30. Juni 2021 gekündigt werden.

Berlin, den 28. Oktober 2020  
gez. HDB / ZDB

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie  
Kurfürstenstraße 129 • 10785 Berlin  
Telefon 030 21286-0 • Fax 030 21286-240  
info@bauindustrie.de • www.bauindustrie.de

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes  
Kronenstraße 55 – 58 • 10117 Berlin-Mitte  
Telefon 030 20314-0 • Telefax 030 20314-419  
bau@zdb.de • www.zdb.de