



Schiedsspruch der Zentralschlichtungsstelle des Baugewerbes vom 3. September 2020

Antworten zu häufig gestellten Fragen

Stand: 24. September 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:

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

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. 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.

5. Ist der Zuschlag beitragspflichtig in der SOKA-BAU?

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

6. Wie lange muss dieser Zuschlag gezahlt werden?

Der Zuschlag wurde als eigenständige und grob pauschalierende Einstiegs- und Übergangslösung vereinbart. Sie gilt, bis eine Neuregelung im derzeit nicht gekündigten BRTV/RTV von den Tarifparteien vereinbart wurde.

Wird in den vereinbarten Spitzengesprächen bis zum 30. Juni 2021 keine neue Regelung getroffen, wird die Übergangsregelung in den Nachfolgetarifverträgen voraussichtlich fortbestehen.

7. 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 zu reduzieren. Darauf ist der Arbeitnehmer hinzuweisen und eine Änderung des Arbeitsvertrages schriftlich zu vereinbaren.

8. Welcher Tariflohn ist Grundlage für die Berechnung des Zuschlags bei Einsatz der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Tarifgebieten?

Berechnungsgrundlage des Zuschlages ist der jeweils gültige Tariflohn. 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.

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).

3. Unterliegt die „Corona-Prämie“ der Lohnsteuer- und SV-Beitragspflicht?

Eine Sonderzahlung in Höhe von bis zu 1.500 €, die ein Arbeitgeber an den Arbeitnehmer im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2020 im Zusammenhang mit der Corona-Krise freiwillig tätigt und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zahlt, ist gemäß § 3 Nr. 11a EStG und § 1 SVEV lohnsteuer- und beitragsfrei. Die Tarifparteien haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Corona-Prämie tarifvertraglich zu vereinbaren.

Über die 1.500€ hinausgehende Beträge unterliegen der Lohnsteuer- und Beitragspflicht. Auch eine Zahlung nach dem 31. Dezember 2020 lässt die Beitragsfreiheit entfallen.

Die Corona-Prämie ist nach § 15 Ziff. 4 Abs. 2 VTV nicht beitragspflichtig in der SOKA-BAU.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat im Juni 2020 eine Sonderzahlung in Höhe von 1.200,00 € als Anerkennung des persönlichen Beitrages des Arbeitnehmers in Zeiten der Corona-Pandemie gezahlt. Mit dem Novemberlohn leistet er eine weitere Zahlung in Höhe von 500,00 € zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aufgrund der tariflichen Vereinbarung.

Beide Beträge sind bei der Beurteilung der Lohn- und Sozialversicherungsfreiheit, die der durch das Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I S. 1385) neu eingeführte § 3 Nr. 11a Einkommenssteuergesetz bis zu einem Betrag in Höhe von 1.500 € gewährt, zusammen zu betrachten. Eine darüberhinausgehende Zahlung ist grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig.

Die zweite Zahlung des Arbeitgebers in Höhe von 500,00 € bleibt insoweit nur mit einem Betrag von 300,00 € steuer- und beitragsfrei.

4. **Wirkt sich die Vereinbarung der „Corona-Zahlung“ auf die Höhe des Tariflohns aus?**

Nein. Die Einmalzahlung ist nicht tabellenwirksam. Sie wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten aktuellen Lohn/Gehalt gezahlt als Anerkennung der persönlichen Beiträge der Arbeitnehmer und Angestellten während der Corona-Pandemie.

Die Einmalzahlung ist sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch auf Arbeitgeberseite in der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit sowie in der Beitragsfreiheit zur SOKA-Bau der Zahlung, so dass der Betrag in voller Höhe dem Arbeitnehmer zufließt.

5. **Sind bereits getätigte Zahlungen des Arbeitgebers auf die tarifliche Regelung anrechenbar?**

Eine Anrechnung einer bereits geleisteten Zahlung ist grundsätzlich möglich. Voraussetzung ist, dass diese Sonderzahlung nach dem 1. März 2020 erkennbar als eine Bonusleistung aufgrund der Corona-Pandemie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt wurde.

Eine Anrechnung einer Zahlung des Arbeitgebers auf die tariflich vereinbarte Corona-Prämie ist nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG zur Anrechnung tariflicher Einmalzahlungen jedoch ausgeschlossen, sofern dem Arbeitnehmer vertraglich ein nicht auf tarifvertragliche Leistungen anrechenbarer selbstständiger Anspruch zugesagt wurde. Eine Prüfung des Einzelfalls ist insofern erforderlich, insbesondere in den Fällen, in denen eine Zahlung vor Inkrafttreten der tarifvertraglichen Regelung zum 1. Mai 2020 erfolgt ist.

6. **Wann kann die Corona-Prämie gekürzt bzw. anteilig gewährt werden?**

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche (Teilzeit), so mindert sich die „Corona-Prämie“ im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen zur tariflichen Arbeitszeit.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit die Hälfte der „Corona-Prämie“.

Für jeden Monat, im Zeitraum April bis November 2020, in dem keinerlei Lohn- oder Gehaltsanspruch besteht, mindert sich die „Corona-Prämie“ um ein Achtel. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt im Betrieb ist die „Corona-Prämie“ also zeitanteilig zu gewähren.

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 Zahlung einer 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 von 3/8 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. Der Anspruch kann in Textform geltend gemacht werden.

8. Was gilt bei geringfügiger Beschäftigung?

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 um 1/8 zu kürzen. Wurde nur teilweise Kurzarbeit durchgeführt, sind die betreffenden Arbeitnehmer so zu behandeln wie Teilzeitbeschäftigte – die Prämie ist anteilig zu kürzen.

9. 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 €.

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 40,00 €,
- im 2. Lehrjahr um 30,00 € und
- im 3. Lehrjahr um 20,00 €

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 treten – bei allseitiger Annahme des Schiedsspruchs (Erklärungsfrist: 17.09.2020) am 1. Mai 2020 in Kraft und können frühestens zum 30. Juni 2021 gekündigt werden.

Berlin, den 24. September 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