

Die tariflichen Beschlüsse zu den Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen vom 05.11.2021 -

Das Wichtigste als Merkblatt

Vorausgeschickt sei:

- Neu auch **ab dem 01.11.2021** geregelt wurden zum einen Regelungen im **Lohn- und Gehaltstarifvertrag**, nicht aber im Mindestlohntarifvertrag. Die Empfänger von Mindestlohn 1 und 2, also der Lohngruppen 1 und 2 sind vom Tarifiergebnis nicht betroffen, soweit es um diese beiden Tarifverträge geht. Bei diesen Arbeitnehmern bleibt also Alles beim Alten, soweit es um diese beiden Vergütungstarifverträge geht.

In diesen beiden Tarifverträgen wurden folgende 3 Neuregelungen getroffen:

- Erhöhung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen
- Einmalzahlungen
- Corona-Prämie

Neu geregelt wurden nicht die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Vergütungen, sondern die tariflichen Vergütungen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf diese 3 Neuregelungen im einzelnen Arbeitsverhältnis besteht aber rechtlich nur dann, wenn sich der Arbeitnehmer auf diesen nicht für allgemein verbindlich Tarifvertrag jeweils berufen kann, z.B. durch Gewerkschaftszugehörigkeit oder arbeitsvertragliche Vereinbarung des Tarifvertrags. Die häufigste Fehlvorstellung in der Baupraxis ist, dass sich jeder auf Tarifierhöhungen stets berufen kann.

Bei den Ausführungen im Merkblatt wird trotzdem davon ausgegangen, dass sich der Arbeitnehmer auf den Tarifvertrag berufen kann. Bitte wenden Sie sich bei der entscheidenden Frage zur Anwendbarkeit der Tarifverträge an die arbeitsrechtlichen Berater des Bauverbandes.

- Neu **ab dem 01.01.2023** geregelt wurden zum anderen Regelungen im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (= BRTV) und im Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere (= RTV-Angestellte und Poliere). Der BRTV ist dabei für allgemeinverbindlich erklärt, so dass er in jedem gewerblichen Arbeitsverhältnis gilt. Damit gelten diese Neuregelungen der Rahmentarifverträge auch für die Empfänger von Mindestlohn 1 und 2, also der Lohngruppen 1 und 2.

In diesen beiden Rahmentarifverträgen wurden folgende 2 Neuregelungen getroffen:

- Wegezeitentschädigung / Verpflegungszuschuss
- Mindesturlaubsvergütung / Urlaubsabgeltung / Urlaubsentschädigung

Die Tarifbeschlüsse beinhalten im Einzelnen:

I. Regelungen im Lohn- und Gehaltstarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

1. Erhöhung der tariflichen Löhne und Gehälter

Die Löhne und Gehälter im Tarifgebiet West werden 3 Mal erhöht

- zum 1. November 2021 um 2,0 %
- zum 1. April 2022 um weitere 2,2 % und
- zum 1. April 2023 um weitere 2,0 %

2. Weitere Corona-Prämie in Höhe von 500 € - fällig spätestens erst mit der Januarvergütung im Februar 2022 – Referenzzeitraum für die Zahlung: Juli bis Oktober 2021 (4 Monate)

Die gewerblichen Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Lohngruppen 1 und 2) sowie die Angestellten erhalten spätestens mit Auszahlung des Januarentgelts 2022, also faktisch im Februar 2022 eine weitere Coronaprämie im Sinne von § 3 Nr. 11a EStG in Höhe von 500 €. Eine Anrechnung einer bereits vorher unabhängig vom Tarifvertrag geleisteten Zahlung des Betriebes ist sehr häufig möglich.

Die bisherigen Regelungen der ersten tariflich geregelten Coronaprämie Ende 2020 gelten entsprechend auch auf die nun vereinbarte Corona-Prämie.

Die Ausgestaltung als Corona-Prämie soll statt einer Bruttoerhöhung bereits ab dem 30.06.21 (Ende der Laufzeit der bisherigen Lohn- und Gehaltstarifverträge) Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsvorteile und Ersparnisse beim SOKA-BAU Beitrag ermöglichen, sofern der Steuerfreibetrag von maximal 1.500 Euro (§ 3 Nr. 11a Einkommensteuergesetz) noch nicht ausgeschöpft wurde. Die Möglichkeit einer steuerfreien Corona-Sonderzahlung wurde vom Gesetzgeber bis zum 31.03.2022 verlängert. Nach der tariflichen Zahlung von 500 Euro Ende 2020 sind also nun nochmals 500 Euro Anfang 2022 tariflich geregelt worden. Die Formulierungen und Detailfragen (z.B. Kürzungen, anteilige Höhe bei Teilzeitbeschäftigten) beider tariflicher Corona-Prämien sind identisch geregelt worden. Die Höhe der Prämie korrespondiert mit einer fiktiven Lohn- und Gehalterhöhung in den Monaten Juli bis Oktober 2021, so dass die Prämie entsprechend um $\frac{1}{4}$ gekürzt werden kann, soweit in einem dieser 4 Monate überhaupt kein Anspruch auf Lohn / Gehalt bestand (z.B. ganzmonatiger Bezug von Sozialleistungen wie Krankengeld der Krankenkasse, Kurzarbeitergeld, Elterngeld etc.).

Ist die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer als die tarifliche (=Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung), so mindert sich die grundsätzliche Höhe der „Corona-Prämie“ in Höhe von 500 Euro im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen zur tariflichen Arbeitszeit.

Arbeitet der Arbeitnehmer daher nur 20 statt 40 Wochenstunden, so hat er nur Anspruch auf die Hälfte der tariflichen Höhe der Corona-Prämie, also nur auf 250 Euro. Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit die Hälfte der Corona-Prämie.

3. Zwei Einmalzahlungen: 400 € brutto und 450 € brutto

Die gewerblichen Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Lohngruppen 1 und 2) und Angestellten erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 400 €, die im Juni 2022 mit dem Entgelt für Mai 2022 ausgezahlt wird, sowie eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 450 €, die im Juni 2023 mit dem Entgelt für Mai 2023 ausgezahlt wird.

Ist die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer als die tarifliche (=Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung), so mindert sich die grundsätzliche Höhe der Einmalzahlung im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen zur tariflichen Arbeitszeit.

Arbeitet der Arbeitnehmer daher nur 20 statt 40 Wochenstunden, so hat er nur Anspruch auf die Hälfte der tariflichen Höhe der Einmalzahlung, also nur auf 200 Euro bei der ersten Einmalzahlung. Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit die Hälfte der jeweiligen Einmalzahlung.

Die Einmalzahlungen sollen die im Vergleich zur Lohnangleichung Ost – West prozentual im Osten höheren Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen betraglich im Westen ausgleichen.

Daher auch die sehr ungewöhnlichen Referenzzeiträume, auf die sich die Einmalzahlungen von der Kürzungsmöglichkeit her beziehen.

Leider sind dies von der Fälligkeit der Einmalzahlungen her gesehen überwiegend „Referenzzeiträume der Zukunft“.

Für die erste Einmalzahlung in Höhe von 400 € brutto, die im Juni 2022 mit dem Entgelt für Mai 2022 ausgezahlt wird, ist der Referenzzeitraum 1. April 2022 bis zum 31. März 2023 (= 12 Monate). Für jeden vollen Kalendermonat in diesen 12 Monaten, in denen kein Lohn- bzw. Gehaltsanspruch bestand, vermindert sich die Einmalzahlung um 1/12.

Für die zweite Einmalzahlung in Höhe von 450 € brutto, die im Juni 2023 mit dem Entgelt für Mai 2023 ausgezahlt wird, ist der Referenzzeitraum 1. April 2023 bis zum 31. März 2024 (= 12 Monate). Für jeden vollen Kalendermonat in diesen 12 Monaten, in denen kein Lohn- bzw. Gehaltsanspruch bestand, vermindert sich die Einmalzahlung um 1/12.

In der Praxis wird dies bedeuten, dass man die Einmalzahlung bei Tarifbindung meist in voller Höhe zum Fälligkeitszeitpunkt auszahlen muss und anschließend auf einen Rückforderungsanspruch zur Umsetzung der Kürzung angewiesen ist.

Dass dies vom doppelten Aufwand her und sonstigen Problemen keinen Sinn macht, wurde von unserer Stelle den höheren Verbandsebenen bereits mitgeteilt.

Es wurde zugesagt, mit der Gewerkschaft über diesen Punkt „nachverhandeln“ zu wollen.

Um Ihnen den zeitlichen Überblick der o.g. 3 Neuerungen für die gewerblichen Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Lohngruppen 1 und 2) und Angestellten besser darstellen zu können, für Sie folgende Tabelle des zeitlichen Ablaufs:

Zeitreihe	
01.07.2021	Laufzeitbeginn (Anschlussstarifvertrag)
	4 Nullmonate
01.11.2021	Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,0 %
	für 5 Monate
spätestens 02/2022	Auszahlung der Corona-Prämie 500,- €
01.04.2022	Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,2 %
	für 12 Monate
06/2022	Auszahlung der Einmalzahlung 400,- €
01.04.2023	Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,0 %
	für 12 Monate
06/2023	Auszahlung der Einmalzahlung 450,- €
31.03.2024	Laufzeitende des Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrages

II. Regelungen für Auszubildende im Lohn- und Gehaltstarifvertrag

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen werden dieses Mal **nur im ersten Ausbildungsjahr tabellarisch 3 Mal** erhöht, für die Auszubildenden im 2. und 3. Ausbildungsjahr arbeitet man stattdessen mit einer Einmalzahlung bzw. zwei Corona-Prämien. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die Ausbildungsvergütungen am Bau bereits die höchsten Ausbildungsvergütungen in Deutschland sind. Trotzdem soll das erste Ausbildungsjahr für neue gewerbliche und kaufmännisch/technische Auszubildende aus Werbegründen zu anderen Berufsfeldern außerhalb des Bauhauptgewerbes auch monatlich erhöht werden.

Diese Erhöhungszeitpunkte entsprechen denjenigen der Arbeitnehmer.

Im Einzelnen gilt daher:

Die Ausbildungsvergütung für die gewerblichen und kaufmännisch/technischen Auszubildenden im Tarifgebiet West wird im **ersten** Ausbildungsjahr 3 Mal erhöht

- zum 1. November 2021 um 15 €
- zum 1. April 2022 um weitere 15 € und
- zum 1. April 2023 um weitere 15 €

Die gewerblichen und kaufmännisch/technischen Auszubildenden der Ausbildungsjahre 2, 3 im Tarifgebiet West erhalten 2 Coronaprämien nach § 3 Nr. 11a EStG in Höhe von jeweils 110 €, auszuzahlen im Dezember 2021 mit der Ausbildungsvergütung für November 2021 und spätestens im Februar 2022 mit der Ausbildungsvergütung für Januar 2022.

Sie erhalten darüber hinaus eine Einmalzahlung in Höhe von 110 €, zahlbar im April 2023 mit der Ausbildungsvergütung für März 2023.

Die Referenzzeiträume der Corona-Prämien und der Einmalzahlung entsprechen den Referenzzeiträumen der Arbeitnehmer.

Also für **beide** Corona-Prämien gilt der Referenzzeitraum: Juli bis Oktober 2021 (4 Monate).

Für die Einmalzahlung gilt der Referenzzeitraum: 1. April 2022 bis 31. März 2023 (12 Monate).

Für jeden vollen Monat, in dem kein Anspruch des Auszubildenden auf Ausbildungsvergütung in diesen Monaten bestand, kann die jeweilige Corona-Prämie um 1/4 und die Einmalzahlung um 1/12 gekürzt werden.

Der zeitliche Ablauf stellt sich bei den Auszubildenden im Tarifgebiet West wie folgt dar:

Zeitreihe	
01.07.2021	Laufzeitbeginn (Anschlussstarifvertrag)
	4 Nullmonate
01.11.2021	Erhöhung um 15,- € nur im 1. AJ. für 5 Monate
12/2021	Auszahlung erste Corona-Prämie 110,- € für 2., 3. AJ
spätestens 02/2022	Auszahlung zweite Corona-Prämie 110,- € für 2., 3. AJ
01.04.2022	Erhöhung um 15,- € nur im 1. AJ. % für 12 Monate
01.04.2023	Erhöhung um 15,- € nur im 1. AJ. für 12 Monate
04/2023	Auszahlung Einmalzahlung 110,- € für 2., 3. AJ.
31.03.2024	Laufzeitende des Lohn- und Gehaltstarifvertrages

III. Regelungen für Arbeitnehmer in den Rahmentarifverträgen

Auch im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) wurden für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten im Rahmentarifvertrag für Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV-Angestellte u. Poliere) Neuregelungen **mit Wirkung zum 01.01.2023** vorgenommen.

Diese betreffen bei den gewerblichen Arbeitnehmern (= nicht aber bei den Angestellten) die Mindesturlaubsvergütung und bei den gewerblichen Arbeitnehmern sowie den Angestellten die Neuregelung der Wegezeitentschädigung.

Im Einzelnen gilt dabei ab dem 01. Januar 2023:

1.) Mindesturlaubsvergütung / Urlaubsabgeltung / Urlaubsentschädigung

Die Urlaubsregelung der gewerblichen Arbeitnehmer musste aus Rechtsgründen neu geregelt werden. Nicht davon betroffen sind die Angestellten bzw. Auszubildenden, weil nur Urlaubsansprüche betroffen sind, die über die SOKA-BAU „laufen“.

Nunmehr werden auch die ersten 90 Ausfallstunden bei der Anspargung von Urlaubsansprüchen während der Saisonkurzarbeit berücksichtigt.

Damit erhöht sich der zeitliche Umfang, den sich der gewerbliche Arbeitnehmer während der Saison-Kurzarbeit erwirbt, um ca. 1 Urlaubstag für Zeiten, in denen der Baubetrieb mangels Bruttovergütung keinen Beitrag an die SOKA-BAU für diesen Arbeitnehmer zahlen.

Um die dadurch entstehende, erhebliche finanzielle Mehrbelastung für die SOKA-BAU kostenneutral ohne anschließende Beitragssteigerung für die Baubetriebe auffangen zu können, wird die Urlaubsvergütung der Höhe nach für mehrere Fälle von bisher 14,25 % des Bruttolohnes auf nunmehr 12,5 % des Bruttolohnes (bei Schwerbehinderten 14,6 %) abgesenkt.

Das entspricht einer Absenkung um ca. 12 Prozent.

Diese Absenkung der auszahlenden Urlaubsvergütung findet statt in allen Fällen der Mindesturlaubsvergütung, also in allen Fällen der Kurzarbeit, Saisonkurzarbeit und Langzeiterkrankung (= Erkrankung länger als 6 Wochen mit Krankengeldbezug).

Die Absenkung findet auch bei allen Fälle statt, in denen der Urlaub nicht in Zeit genommen wird, sondern, ohne dass der Urlaub tatsächlich in Zeit beim Arbeitgeber genommen wird, „nur“ ausbezahlt wird.

Dies betrifft alle Fälle der Urlaubsabgeltung (= Auszahlung der Urlaubs meist am Ende des Arbeitsverhältnisses) und alle Fälle der Urlaubsentschädigung (= sozialversicherungsfreie Auszahlung des Urlaubs durch die SOKA-BAU nach dessen zeitlichem Verfall).

2.) Wegezeitentschädigung / Verpflegungszuschuss

Ab dem 01.01.2023 soll die Wegezeitentschädigung, die bisher im Lohntarifvertrag und Gehaltstarifvertrag mit 0,5 % des Tariflohnes / Tarifgehaltes pauschal geregelt ist, ersetzt werden durch eine deutlich kompliziertere Wegezeitentschädigung, die dann in den Rahmentarifverträgen geregelt ist. Die bisherigen Regelungen gelten somit noch bis zum 31.12.2022 weiter und entfallen dann aufgrund der Neuregelung.

Die Neuregelungen werden **mit Wirkung zum 01.01.2023** im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer und im Rahmentarifvertrag für Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV-Angestellte u. Poliere) für die Angestellten vorgenommen.

Da von beiden Tarifverträgen nur der BRTV für allgemeinverbindlich erklärt werden muss, damit er für alle gewerblichen Arbeitnehmer (= auch für Arbeitnehmer, die in Betrieben mit Sitz im Ausland grenzüberschreitend in Deutschland arbeiten) gilt, muss diese Allgemeinverbindlichkeitserklärung noch beim Bundesarbeitsministerium beantragt werden und vom Ministerium erfolgen. Dieses Verfahren dauert erfahrungsgemäß ein paar Monate.

Betroffen von der Neuregelung wird auch der Verpflegungszuschuss in Höhe von bisher 4,09 € sein.

Die Wegezeitentschädigung wird für Baustellen mit täglicher Heimkehr und Baustellen ohne tägliche Heimkehr unterschiedlich geregelt sein.

Anspruch auf Wegezeitentschädigung werden nur noch gewerbliche Arbeitnehmer oder Angestellte haben, die außerhalb des Betriebes arbeiten.

Da bis zur Einführung der Neuregelung noch Zeit ist, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung noch stattfinden muss, noch Fragen spezieller Einzelfälle zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt werden und die Einzelheiten der Neuregelung dieses Merkblatt ohnehin überfrachten würden, wird die detaillierte Information zu dieser komplizierten Neuregelung noch gesondert an Sie erfolgen.

Quelle: Bauinnung Regensburg, LBB-Geschäftsstelle Oberpfalz (Stand November 2021)