

Tarifrunde 2018: Annahme des Schiedsspruchs vom 12. Mai 2018

Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht

31.05.2018

Nachdem die IG BAU bereits am 26. Mai 2018 die Annahme des Schiedsspruchs vom 12. Mai 2018 (**Anlage 1**) erklärte, konnten heute auch die Arbeitgeberverbände ZDB und HDB gemeinsam dem Schlichterspruch zustimmen. Während der ursprünglichen Erklärungsfrist zeichnete sich zunächst ab, dass die notwendigen Mehrheiten beim ZDB knapp verfehlt werden könnten. Die Sozialpartner berieten daraufhin gemeinsam über Möglichkeiten, die Weichen für eine Zustimmung zu stellen. Dazu erarbeiteten die Sozialpartner anknüpfend an eine seit langem bestehende Möglichkeit (u.a. in § 9 Abs. 3 TV Lohn/West geregelt) einen Mustertarifvertrag (**Anlage 2**) als Vorlage. Dieser enthält ein "vorverhandeltes" Modell zur Liquiditätsverbesserung im Jahr 2018. Diese Hilfestellung der drei Sozialpartner erwies sich - obwohl im Einzelnen umstritten - am Ende als entscheidend für das Erreichen der notwendigen Mehrheit.

Eine zusammenfassende Übersicht der wichtigsten **Eckpunkte** des Schiedsspruchs findet sich in **Anlage 3**. Die neuen Entgelttarifverträge sowie die Änderungstarifverträge vom 1. Juni 2018 werden ergänzend wie folgt erläutert:

1. Entgelttarifverträge

Das Konzept des Schiedsspruchs hat v.a. wegen seiner "Einstufigkeit" kritische Stimmen hervorgerufen. Gleichwohl ist auch zu sehen, dass die Entgeltsteigerungen zum 1. Mai erst nach zwei Nullmonaten (März und April 2018) einsetzen, mit denen im Vorfeld ebenfalls nicht zu kalkulieren war. Zudem liegen die vorgesehenen Entgelterhöhungen bezogen auf die Laufzeit unter der Hälfte der Forderung der Gewerkschaft von 6 % für 12 Monate. Das *laufzeitbezogen* wohl überwiegend als angemessen eingeschätzte Ergebnis konnte in der Schlichtungssituation nur mit einer "großen Zahl" nach den beiden Nullmonaten erreicht werden. Dadurch ergibt sich eine Belastungsspitze, die sich erst durch die Laufzeit stetig relativiert. Bei zweistufigen Modellen ging es demgegenüber in der Schlichtung um 4,5 % ab Mai 2018 und 2,7 % West ab März 2019, was die Arbeitgeberseite als deutlich schlechter bewertete.

Die Arbeitgeberseite verfolgte während der freien Verhandlungen und in der Schlichtung konsequent das Ziel einer langen Laufzeit. Die Laufzeit blieb bis zum letzten Schlichtungstag umstritten, da die IG BAU eine maximal 14-monatige Laufzeit abschließen wollte.

a) Tarifgebiet West

Im Tarifgebiet West steigen die Löhne und Gehälter um **5,7 %** rückwirkend ab dem **1. Mai 2018** für eine **Laufzeit von 26 Monaten** (1. März 2018 bis 30. April 2020). Für die Monate März und April 2018 bleibt es bei den am 28. Februar 2018 geltenden Löhnen und Gehältern. Unter Berücksichtigung der beiden **Nullmonate** relativiert sich die Kostenbelastung auf 5,26 %.

**Bauindustrieverband
Nordrhein-Westfalen e.V.**
Uhlandstr. 56
40237 Düsseldorf
Tel. +49 211 6703-0
Fax +49 211 6703-111
www.bauindustrie-nrw.de

Ihr Ansprechpartner:

RA Stefan Siegmund
+49 211 6703-214
s.siegmund@bauindustrie-nrw.de

Hauptverband der
Deutschen Bauindustrie
e.V.
RA Stefan Brettschneider
Tel. +49 30 21286-283
Fax +49 30 21286-240
stefan.brettschneider@bauindustrie.de

Ferner sind **Festbeträge** von 250,- € im November 2018, 600,- € im Juni 2019 und 250,- € im November 2019 vorgesehen. Voraussetzung für den Anspruch auf den Festbetrag ist jeweils ein Entgeltanspruch im Vormonat. Auszubildende und Arbeitnehmer, die in eine der Mindestlohngruppen (Lohngruppe 1 oder Lohngruppe 2) einzugruppieren sind, haben keinen Anspruch auf Festbeträge. Arbeitnehmer in Teilzeit erhalten Festbeträge entsprechend des Anteils ihrer Arbeitszeit von der tariflichen 40-Stunden-Woche. Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit wird unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit der jeweilige Festbetrag hälftig gezahlt.

Die **Ausbildungsvergütungen** werden um 65,- € für das 1. bis 3. Ausbildungsjahr erhöht; das "4. Ausbildungsjahr" bleibt unverändert. Die Erhöhung entspricht für die drei Ausbildungsjahre im Durchschnitt ca. 6,2 % (gewerblich) bzw. ca. 6,6 % (technisch/kaufmännisch) und ist im 1. Ausbildungsjahr mit mehr als 8 % im Interesse besserer Chancen bei der Nachwuchsgewinnung deutlich überproportional.

b) Tarifgebiet Ost

Im Tarifgebiet Ost ist eine Anhebung der Löhne und Gehälter um **6,6 %** rückwirkend ab dem **1. Mai 2018** für eine Laufzeit von 13 Monaten und eine weitere Erhöhung um **0,8 %** ab dem **1. Juni 2019** für eine Laufzeit von 11 Monaten vorgesehen; die Gesamtlaufzeit inklusive der beiden Nullmonate März und April 2018 beträgt ebenfalls 26 Monate (1. März 2018 bis 30. April 2020). Unter Berücksichtigung der beiden Nullmonate relativiert sich die Kostenbelastung für die 1. Stufe (13 Monate) auf 5,72 %. Die höhere Tarifierung beinhaltet einen **Ost-West-Angleichungsschritt** von 0,9 Prozentpunkten ab 1. Mai 2018 und einen weiteren Angleichungsschritt von 0,8 Prozentpunkten ab dem 1. Juni 2019. Insgesamt beträgt der Angleichungsschritt somit 1,7 Prozentpunkte. Das tarifliche Entgeltniveau steigt im Tarifgebiet Ost mit Wirkung zum 1. Mai 2018 von ca. 93 % auf **knapp 94 %** und am **1. Juni 2019 auf gut 94,5 %** des Tarifniveaus West. Die IG BAU hatte während der freien Verhandlungen und in der Schlichtung Angleichungsschritte von 1,35 % pro Jahr gefordert, um der Zielsetzung einer Ost-West-Angleichung bis zum Jahr 2022 zu entsprechen. In der Schlichtung wurde die gemeinsame Sichtweise gefunden, eine Angleichung möglichst bis zum Jahr 2025 zu erreichen, da ab diesem Jahr auch die Rente in Ost- und Westdeutschland einheitlich berechnet wird.

Ferner ist ein **Festbetrag** von 250,- € im November 2019 vorgesehen. Voraussetzung für den Anspruch auf den Festbetrag ist ein Entgeltanspruch im Vormonat Oktober 2019. Auszubildende und Arbeitnehmer, die in die Mindestlohngruppe (Lohngruppe 1) einzugruppieren sind, haben keinen Anspruch auf den Festbetrag. Arbeitnehmer in Teilzeit erhalten Festbeträge entsprechend des Anteils ihrer Arbeitszeit von der tariflichen 40-Stunden-Woche. Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit wird unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit der Festbetrag hälftig gezahlt.

Die **Ausbildungsvergütungen** werden um 60,- € für das 1. bis 3. Ausbildungsjahr erhöht; das "4. Ausbildungsjahr" bleibt unverändert. Die Erhöhung entspricht für die drei Ausbildungsjahre im Durchschnitt ca. 7,2 % (gewerblich) bzw. 7,3 % (technisch/kaufmännisch) und ist im 1. Ausbildungsjahr mit mehr als 8 % im Interesse besserer Chancen bei der Nachwuchsgewinnung überproportional.

c) Verbesserung der Anwendbarkeit der Konkurrenzschutzlöhne

Die Anwendbarkeit der abgesenkten Löhne auf Niveau der Tarifverträge für das Maler- und Lackiererhandwerk in § 4 Abs. 3 (Putz, Stuck, Trockenbau) und § 5 (Holz- und Bautenschutz) TV Lohn/West und TV Lohn/Ost wird durch Streichung des Erfordernisses, vor Beginn der Tätigkeit schriftlich zu bestätigen, für welchen Auftrag und welchen Zeitraum die Konkurrenzlöhne gelten sollen, verbessert. Stattdessen ist nur noch eine zusammenfassende

Mitteilung einmal pro Jahr nötig.

2. Wiederinkraftsetzung und Weiterentwicklung des Geltungsbereichs des 13. Monatseinkommens

Die Kündigung der beiden Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte) war eine große Belastung für die Tarifverhandlungen, da die Ausgangslage durch das Schlichtungsergebnis des Jahres 2003 fragmentiert ist: Während für das Tarifgebiet Ost bisher noch kein tariflich geregeltes 13. Monatseinkommen im Bauhauptgewerbe existiert hat, waren die Verbandsgebiete der Baugewerbeverbände Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen und Bremen seit 2003 aus dem betrieblichen Geltungsbereich ausgenommen. Die IG BAU kündigte die Tarifverträge und forderte ein lückenloses "volles" 13. Monatseinkommen. In den Verhandlungen zeichnete sich ab, dass sie eine Neu- und Wiedereinführung sowie eine Steigerung im bisherigen Tarifgebiet erwartet. Der Schiedsspruch **verschiebt die Kostenbelastungen auf das Jahr 2020 mit Steigerungen in den beiden Folgejahren.**

Allerdings wird mit Wiederinkraftsetzung der Tarifverträge die bisher vorgesehene **Kürzungsmöglichkeit bei Krankheit**, die nur bei gewerblichen Arbeitnehmern bestand, abgeschafft (§ 2 Abs. 7 und 8 TV 13.

Monatseinkommen/Arb - siehe Anlage 1, Seite 38 unter Nr. I. 2. d). In der Schlichtung war die Arbeitgeberseite zu diesem Zugeständnis v.a. bereit, da nur so eine Anhebung des Mindestbetrags von 780,- € vermieden werden konnte. Die IG BAU hatte geltend gemacht, durch die Anhebungen der Entgelte seit dem Jahr 2003 sei das "reguläre" 13. Monatseinkommen (93 GTL bzw. 55 v.H.) stetig gestiegen, während der Mindestbetrag unverändert geblieben sei. Die ursprüngliche Relation zwischen Mindestbetrag und durchschnittlichem 13. Monatseinkommen (abhängig von der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe) habe sich stetig zu Lasten der Arbeitnehmer verschlechtert. Eine Wiederherstellung der Relation aus dem Jahr 2003 erfordere nach Rechnung der Gewerkschaft eine Anhebung des Mindestbetrags auf 1.030,- €.

Die Entwicklung des 13. Monatseinkommens sieht im Tarifgebiet West Steigerungen um je 10 Gesamtтарифstundenlöhne (GTL) in den Jahren 2020, 2021 und 2022 vor. Im Tarifgebiet Ost und in den Verbandsgebieten der Baugewerbeverbände Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen und Bremen soll erstmals im Jahr 2020 ein 13. Monatseinkommen von 18 GTL, im Jahr 2021 von 36 GTL (Mindestbetrag 390,- €) und im Jahr 2022 von 54 GTL (Mindestbetrag 500,- €) gelten. Die Kostenbelastung von 10 GTL entspricht knapp 0,5 %, die Kostenbelastung von 18 GTL entspricht knapp 0,9 %. Bei Absenkung kann die Kostenbelastung geringer ausfallen. Die zeitliche Verschiebung konnte in der Schlichtung nur durch die vorgesehenen Festbeträge für November 2018/2019 im Tarifgebiet West und den Festbetrag für November 2019 im Tarifgebiet Ost (*siehe oben unter Nr. 1)* erreicht werden. Die Gewerkschaft wird diese Festbeträge als "Weihnachtsgeld-Komponente" darstellen, obwohl sie in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen geregelt sind und andere Voraussetzungen haben als das 13. Monatseinkommen.

3. Berufsschulkosten

Die bereits in den Tarifrunden 2014 und 2016 behandelten Fahrt- und Unterbringungskosten wegen des Berufsschulunterrichts nahmen relativ breiten Raum in den Verhandlungen und auch in der Schlichtung ein. Während die IG BAU auf eine Finanzierung über die Berufsbildungsumlage drängte, sahen die Arbeitgeber eher pauschale Lösungen. Eine solche konnte zuletzt durch die tariflich bei den Ausbildungsvergütungen angefügte Regelung einer Erhöhung um 60,- € bei Besuch einer Landes- oder Bundesfachklasse erreicht werden (*siehe Anlage 1, Seite 13 - § 7 Abs. 3 TV Lohn/West; Anlage 1, Seite 21 - § 8 Abs. 3 TV Lohn/Ost; Anlage 1, Seite 26 -*

§ 4 Abs. 3 TV Gehalt/West; Anlage 1, Seite 30 - § 4 Abs. 3 TV Gehalt/Ost). Diese pauschale Erhöhung gilt dann für das gesamte Ausbildungsjahr pro Monat. Da es die Ausbildungsvergütung erhöht, werden diese Beträge entsprechend der bisherigen Erstattungsregelungen der ULAK mit erstattet. Die von den Sozialpartnern geschätzte Anzahl von 3.000 bis 4.000 Auszubildenden mit Berufsschulunterricht in Bundes- oder Landesfachklassen kann zukünftig näher bestimmt werden. Der Schiedsspruch sieht unter Nr. 6 (siehe Anlage 1, Seite 6) vor, dass zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine steuerfreie Aufwandsentschädigung mit Erstattung durch die ULAK geregelt werden soll. Die steuerrechtliche Problematik von "gemischten" Gesamtpauschalen (für Fahrt- und Übernachtungskosten) wurde allerdings von der Arbeitgeberseite deutlich gegenüber der IG BAU benannt. Somit wird für die Zukunft weiter nach einem unbürokratischen und geeigneten Verfahren gesucht werden müssen; die vereinbarte pauschale Erhöhung der Ausbildungsvergütung wird in jedem Fall eine fundiertere Kostenschätzung ermöglichen. Bestehende Erstattungsregelungen werden durch den Tarifvorschlag nicht tangiert. Ausbildungsbetriebe, die bisher freiwillig die Kosten übernommen haben, könnten den neuen Pauschalbetrag auf ihre freiwilligen Leistungen anrechnen; sie wären dann entsprechend entlastet. Zugleich werden die politischen Bemühungen mit Unterstützung des Schlichters verstärkt, auskömmliche Erstattungsregelungen auf Landesebene zu erreichen.

4. Expertenkommission Rahmentarifverträge

Mit der Verständigung auf den Einsatz einer Expertenkommission zur Modernisierung der Rahmentarifverträge konnte das Thema "Wegezeit = Arbeitszeit = Lebenszeit" (IG BAU-"Mantra") vertagt werden. Die IG BAU hat bereits während der freien Verhandlungen angekündigt, das Thema weiter zu verfolgen. Außerhalb des Schiedsspruchs wurde vereinbart, eine Expertenkommission einzusetzen. Die näheren Verabredungen werden voraussichtlich in einer gesonderten Sozialpartnervereinbarung nach Abschluss der Tarifrunde getroffen.

Anlagen:

Anlage 1 - Schiedsspruch

Anlage 2 - Muster-Tarifvertrag

Anlage 3 - Eckpunkte