

Öffentlicher Dienst

Kurzarbeit: ver.di und kommunale Arbeitgeber verständigen sich auf „Covid-19-Tarifvertrag“ für den öffentlichen Dienst

1. April 2020 | ver.di, die dbb Tarifunion und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich auf einen Tarifvertrag („Covid-19-Tarifvertrag“) zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Kommunen verständigt. „Es geht darum, einerseits den Belastungen der Kommunen zum Beispiel durch Schließung von Bädern oder Museen Rechnung zu tragen und andererseits betroffene Beschäftigte im öffentlichen Dienst abzusichern. Dieser Abschluss setzt auch für andere Bereiche der Wirtschaft und des öffentlichen Lebens Maßstäbe“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke am Mittwoch.

Für die weitaus meisten Bereiche des öffentlichen Dienstes sei Kurzarbeit überhaupt kein Thema. Das gelte etwa in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, in der Kinderbetreuung, in sozialen Diensten, in Jobcentern, bei der Bundesagentur für Arbeit oder in der Verwaltung. Bei den so genannten eigenwirtschaftlichen Betrieben, beispielsweise Theatern, Museen oder im Nahverkehr, könne jedoch Kurzarbeit zur Anwendung kommen. „Für diesen Fall sind die Beschäftigten umfassend abgesichert“, unterstrich Werneke.

Demnach sind in den betroffenen Betrieben unter anderem betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit und für drei Monate danach ausgeschlossen. Um die Beschäftigten materiell abzusichern, wird das Kurzarbeitergeld auf 95 Prozent (für die Entgeltgruppen EG 1 bis 10) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) der Nettoentgeltdifferenz aufgestockt. Die Regelungen gelten außer für den Bereich des TVöD und damit verbundene Haustarifverträge auch für den TV-V (Versorgung) und TV-N (Nahverkehr). Auch ist sichergestellt, dass der Tarifvertrag zur Kurzarbeit nicht für die kommunale Kernverwaltung und für den Sozial- und Erziehungsdienst angewendet wird. Weitere Details regeln unter anderem den Umgang mit Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit oder bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit. Der Tarifvertrag tritt am 1. April 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Die Tarifpartner haben eine Erklärungsfrist bis zum 15. April 2020 vereinbart.