



Tarifabschluss des Baugewerbes vom 5. November 2021

Antworten zu häufig gestellten Fragen

Stand: 5. November 2021

In den Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen 2021 konnte nach fünf Verhandlungsrunden und eingeleitetem Schlichtungsverfahren doch eine Tarifeinigung erzielt werden. Der Tarifabschluss trifft verschiedene Regelungen zu Lohn/Gehalt, Ost-West-Angleichung und zur Weiterentwicklung der Wegeentschädigung und betrifft insoweit die gekündigten Lohn- und Gehaltstarifverträge als auch die ungekündigten Tarifverträge BRTV und RTV Angestellte.

Die nachfolgende Zusammenfassung gibt einen Überblick über die Vereinbarungen:

A. Lohn- und Gehaltstarifverträge

I. Erhöhung der Löhne und Gehälter ab November 2021

1. Welche Lohn-/Gehaltserhöhungen wurden vereinbart?

Die Löhne und Gehälter steigen während der Laufzeit des Tarifvertrages nach 4 Nullmonaten in 3 Stufen:

	West und Berlin	Ost
ab dem 1. Nov. 2021	+ 2,0 %	+ 3,0 %
ab dem 1. April 2022	+ 2,2 %	+ 2,8 %
ab dem 1. April 2023	+ 2,0 %	+2,7 %

Die Anhebung beträgt im Tarifgebiet West insgesamt 6,2 % und im Tarifgebiet Ost 8,5 %.

2. Warum ist die prozentuale Erhöhung im Osten höher als im Westen?

Die Lohnerhöhungen liegen im Osten über den Steigerungen im Westen, um in den nächsten Jahren eine weitere Angleichung des Einkommensniveaus zu erreichen. Im Tarifgebiet West wurden zum Ausgleich eine höhere Corona-Prämie sowie Einmalzahlungen vereinbart, die angepasst an die Stufen der Lohnerhöhung ausgezahlt werden (vgl. unter A. II.).

3. Fällt der Zuschlag von 0,5 % auf den Tariflohn zur Entschädigung von Wegezeiten (WE), der im letzten Tarifabschluss 2020 befristet vereinbart wurde, mit dem neuen Tarifabschluss weg?

Nicht sofort. Der Zuschlag wurde 2020 als eigenständige und grob pauschalierende Einstiegs- und Übergangslösung einer Wegeentschädigung eingeführt. Die Regelung des § 2 Abs. 2a TV Lohn / Gehalt gilt bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung im derzeit nicht gekündigten BRTV / RTV fort (vgl. unter B. I.). Der WE-Zuschlag im TV Lohn/Gehalt ist daher bis zum 31.12.2022 befristet weiter zu zahlen und fällt dann weg.

II. Corona-Prämie / Einmalzahlungen

1. Wer erhält die Corona-Prämie?

Die „Corona-Prämie“ wird zur Anerkennung des persönlichen Beitrages aller gewerblichen Arbeitnehmer der Lohngruppen 2a - 6 und der Angestellten und Poliere des Baugewerbes im gesamten Bundesgebiet gezahlt, die in der Zeit von Juli bis Oktober 2021 im Betrieb beschäftigt waren und einen Lohn- bzw. Gehaltsanspruch haben. Davon erfasst ist auch ein Ausgleich im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung.

Die Corona-Prämie beträgt:

	West und Berlin	Ost
Corona-Prämie* Januar 2022	500 €	220 €

* Vgl. unter A. I. Nr. 2 und A. II. Nr. 4.

Keine Corona-Prämie erhalten Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe vom 17. Januar 2020 fallen.

2. Wann ist die Corona-Prämie zu zahlen?

Die Zahlung ist spätestens mit dem Januar-Lohn bzw. Januar-Gehalt 2022 an den Arbeitnehmer auszuführen. Der Januar-Lohn ist nach § 5 Nr. 7.2 BRTV spätestens am 15. Februar 2022 fällig.

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 2020 und dem 31. März 2022 auf Grund der Corona-Krise freiwillig tätigt und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zahlt, ist gemäß § 3 Nr. 11a EStG und § 1 SvEV lohnsteuer- und beitragsfrei. Darüberhinausgehende Beträge unterliegen der Lohnsteuer- und Beitragspflicht. Steuerfreie Leistungen sind als solche im Lohnkonto aufzuzeichnen.

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

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat als Anerkennung des persönlichen Beitrages des Arbeitnehmers in Zeiten der Corona-Pandemie mit dem Novemberlohn 2020 eine Zahlung in Höhe von 500,00 € zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aufgrund der tariflichen Vereinbarung vom 3. September 2020 gezahlt. Mit dem Januarlohn 2022 leistet er eine weitere Zahlung in Höhe von 500,00 € zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aufgrund der tariflichen Vereinbarung vom 5. November 2021.

*Der durch das Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 neu eingeführte § 3 Nr. 11a Einkommenssteuergesetz (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I S. 1385, geä. durch Gesetz v. 21.12.2020 -BGBl. I S. 3096- und Gesetz v. 2.6.2021 -BGBl. I S. 1259-) gewährt eine Steuer- und Beitragsfreiheit bis zu einem Betrag in Höhe von 1.500 €. Dabei sind alle Zahlbeträge bei der Beurteilung der Lohn- und Sozialversicherungsfreiheit zusammen zu betrachten. Eine darüberhin-
ausgehende Zahlung ist grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig.*

Auch die zweite Zahlung des Arbeitgebers in Höhe von 500,00 € bleibt insoweit steuer- und beitragsfrei.

4. Was ist, wenn der Höchstbetrag des § 3 Nr. 11a EstG von 1.500 € durch Corona-Zahlungen an den Arbeitnehmer ausgeschöpft ist?

Soweit die gesetzliche Höchstgrenze des § 3 Nr. 11a EstG bereits durch vergangene Zahlungen erschöpft ist, ist der Betrag als Einmalzahlung brutto zu gewähren.

5. Sind bereits getätigte Zahlungen einer Corona-Prämie 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 grundsätzlich 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. Juli 2021 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 vollen Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Oktober 2021, in dem keinerlei Lohn- oder Gehaltsanspruch besteht, mindert sich die „Corona-Prämie“ um ein Viertel.

Ein Kürzungsanspruch besteht daher, wenn der Mitarbeiter im betreffenden Monat ausschließlich Lohnersatzleistungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Elterngeld, Verletztengeld, Insolvenzgeld etc.) bezogen hat. Das gleiche gilt, wenn im Anrechnungszeitraum Kurzarbeit „Null“ durchgeführt wurde.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber stellt zum 15. September 2021 einen neuen Mitarbeiter ein. Der Arbeitnehmer erwirbt damit ebenfalls Anspruch auf Zahlung der tariflich vereinbarte Corona-Prämie ab September 2021. Die Prämie kann jedoch für jeden Monat, in dem noch kein Lohnanspruch des Arbeitnehmers bestand (Juli / August 2021), zeitanteilig gekürzt werden. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf Zahlung einer Corona-Prämie in Höhe von 250,00 € (West) bzw. 110 € (Ost).

Ein Mitarbeiter ist zum 30.06.2021 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 31.07.2021 ausgeschieden sind, haben einen Anspruch auf eine um 3/4 gekürzten Prämie.

Ein Mitarbeiter ist in Teilzeit beschäftigt mit einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Die tarifliche Arbeitszeit beträgt gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV in den Monaten Juli – Oktober, 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 € (West) bzw. 160,98 € (Ost).

7. Einmalzahlungen

Ansprüche auf Einmalzahlungen wurden für das Tarifgebiet West in folgender Höhe geregelt:

	West und Berlin	Ost
Einmalzahlung 2022	400 €	./.
Einmalzahlung 2023	450 €	./.

Die Einmalzahlung im Tarifgebiet West ist ein Ausgleich für die prozentual höhere Tariflohnerhöhung im Tarifgebiet Ost (vgl. A. I. Nr. 2).

8. Wann sind die Einmalzahlungen fällig?

Die Zahlung 2022 in Höhe von 400 € ist spätestens mit dem Mai-Lohn bzw. Mai-Gehalt 2022 an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Der Mai-Lohn ist nach § 5 Nr. 7.2 BRTV spätestens am 15. Juni 2022 fällig.

Die Zahlung 2023 in Höhe von 450 € ist spätestens mit dem Mai-Lohn bzw. Mai-Gehalt 2023 an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Der Mai-Lohn ist nach § 5 Nr. 7.2 BRTV spätestens am 15. Juni 2023 fällig.

9. Unterliegen die Einmalzahlungen der Lohnsteuer-/ SV- und SOKA-BAU-Beitragspflicht?

Einmalzahlungen sind Bruttobeträge, die der Steuer- und SV-Beitragspflicht unterliegen. Damit werden die Einmalzahlungen als Bruttoarbeitslohn auch bei der Berechnung der SOKA-BAU-Beiträge herangezogen (§ 15 Abs. 4a VTV).

10. Sind bereits getätigte Sonderzahlungen des Arbeitgebers auf die tarifliche Regelung der Einmalzahlung anrechenbar?

Eine Anrechnung einer bereits freiwillig geleisteten Einmalzahlung/Sonderzuwendung (z.B. Urlaubsgeld) ist grundsätzlich möglich. Voraussetzung ist, dass keine ausdrückliche andere vertragliche Vereinbarung getroffen wurde bzw. eine zweckbezogene Zahlung mit Anrechnungsvorbehalt auf den zu erwartenden Tarifabschluss vereinbart wurde. Eine Anrechnung ist dagegen ausgeschlossen, wenn dem Arbeitnehmervertraglich ein selbstständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt worden ist. Eine Prüfung des Einzelfalls ist erforderlich, insbesondere in den Fällen, in denen eine Zahlung vor Inkrafttreten der tarifvertraglichen Regelung zum 1. Juli 2021 erfolgt ist.

11. Wann kann die Einmalzahlung gekürzt bzw. anteilig gewährt werden?

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche (Teilzeit), so mindert sich die Einmalzahlung im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen zur tariflichen Arbeitszeit.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit die Hälfte der Einmalzahlung.

Für jeden vollen Kalendermonat im Zeitraum April 2022 bis März 2023 bzw. April 2023 bis März 2024 kein Lohn- oder Gehaltsanspruch bestand, mindert sich die Einmalzahlung um ein Zwölftel.

(Berechnung vgl. A. II. Nr. 6)

12. Hat der Arbeitgeber bei nachträglichem Entstehen eines Kürzungsanspruchs der Einmalzahlung einen Erstattungsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer?

Die Fälligkeit des Anspruchs auf Einmalzahlung liegt am Beginn des tariflich vereinbarten Zeitraumes zur Betrachtung von Kürzungsmöglichkeiten.

(Auszahlung mit Lohn Mai 2022 -> zu betrachtender Zeitraum für Kürzung April 2022 – März 2023 und Auszahlung mit Lohn Mai 2023 -> zu betrachtender Zeitraum für Kürzung April 2023 – März 2024)

Die Einmalzahlung ist daher zunächst in voller Höhe auszuführen, wenn nicht bereits zu diesem Zeitpunkt ein Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen oder ein Wechsel von Teil- und Vollzeitbeschäftigung bekannt bzw. vereinbart ist.

Resultiert daraus eine Überzahlung an den Mitarbeiter, kann diese schriftlich zurückgefordert werden (§ 812 Abs. 1 S. 1 BGB). Die tarifliche Ausschlussfrist des § 14 BRTV bzw. § 13 RTV von zwei Monaten ab Kenntnis ist zu beachten.

Zu viel gezahlte Beträge können ggf. mit noch ausstehenden Lohn-/Gehaltszahlungen aufgerechnet werden. Voraussetzung ist, dass sich zwei gleichwertige und fällige Leistungen gegenüberstehen und der Arbeitgeber die Aufrechnung gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt. Die Lohn-/Gehaltszahlung darf also nicht dem Pfändungsschutz von Arbeitseinkommen unterliegen (§§ 850 ff. ZPO) und die Rückforderung nicht ausgeschlossen sein.

13. Wirkt sich die Corona-Prämie / Einmalzahlung auf die Höhe des Tariflohns/-gehalts aus?

Nein. Die Corona-Prämie/Einmalzahlungen sind nicht tabellenwirksam. Sie werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten aktuellen Lohn / Gehalt gezahlt.

III. Ausbildungsvergütungen ab November 2021

Die Ausbildungsvergütungen werden während der Laufzeit des Tarifvertrages in 3 Stufen erhöht. Darüber hinaus wurde eine Corona-Prämie bzw. Einmalzahlung wie folgt vereinbart:

Ausbildungsjahr	West und Berlin				Ost			
	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.
ab dem 1. Nov. 2021	+ 15 €	./.			+ 25 €	+ 30 €	+ 30 €	+ 30 €
ab dem 1. April 2022	+ 15 €				+ 25 €	+ 30 €	+ 30 €	+ 30 €
ab dem 1. April 2023	+ 15 €				+ 25 €	+ 35 €	+ 35 €	+ 35 €
Corona-Prämie* Nov. 2021	./.	110 €			./.			
Corona-Prämie* Januar 2022	./.	110 €			./.			
Einmalzahlung März 2023	./.	110 €			./.			

* Soweit die gesetzliche Höchstgrenze des § 3 Nr. 11a EstG in Höhe von 1.500 € bereits ausgeschöpft wurde, ist der Betrag als Einmalzahlung brutto zu gewähren.

Für Auszubildende der Ausbildungsjahre 2, 3 und 4 im Tarifgebiet West wurde eine Corona-Prämie sowie eine Einmalzahlung vereinbart (vgl. A. I. Nr. 2). Die Corona-Prämie ist spätestens mit der Novembervergütung 2021 und spätestens mit der Januarvergütung 2022 an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Einmalzahlung wird mit der Vergütung für den Monat März 2023 gezahlt.

Für jeden vollen Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Oktober 2021, für die kein Vergütungsanspruch nach § 7 TV Lohn / § 4 TV Gehalt (West) bestand, mindert sich die Corona-Prämie um ein Viertel.

Für jeden vollen Kalendermonat im Zeitraum April 2022 bis März 2023, für die kein Vergütungsanspruch nach § 7 TV Lohn / § 4 TV Gehalt (West) bestand, mindert sich die Einmalzahlung um ein Zwölftel.

IV. Ost-West-Angleichung bis Ende 2026

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, die Tariflöhne und Tarifgehälter - mit Ausnahme der Lohngruppe 2 - bis spätestens zum 01.12.2026 auf ein einheitliches Einkommensniveau anzupassen. Die Möglichkeit um Abschluss von Haustarifverträgen zur Erreichung einer früheren Angleichung wurde für das Tarifgebiet Ost in § 9 Abs. 3 Satz 2 TV Lohn / Gehalt (Ost) zugelassen.

Die Vereinbarung zur Ost-West-Angleichung bis 2026 gilt nicht für die Erreichung eines einheitlichen Niveaus der Ausbildungsvergütungen.

V. Laufzeit

Für den Tarifabschluss wurde eine Laufzeit von 33 Monaten vereinbart. Die Lohn- und Gehaltstarifverträge treten zum 1. Juli 2021 in Kraft und können frühestens zum 31. März 2024 gekündigt werden.

B. BRTV / RTV Angestellte

I. Wegezeitentschädigung ab Anfang 2023

Der Lohn- und Gehaltstarifabschluss 2020 sah vor, dass die Tarifvertragsparteien die in § 2 Abs. 2a TV Lohn / Gehalt verankerte pauschale Entschädigung von Wegezeiten/-strecken (WE) fortentwickeln. Insoweit sieht die Tarifeinigung vom 5. November 2021 eine Neuregelung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 in den Tarifverträgen BRTV und RTV Angestellte vor. § 2 Abs. 2a TV Lohn / Gehalt entfällt mit Inkrafttreten der neuen Regelung zum 1. Januar 2023.

1. Welche Neuregelungen zur Wegezeitenentschädigung sind vorgesehen?

Zunächst wird durch Aufnahme und Erweiterung der ursprünglichen Definition des Bauzuschlages in § 5 Nr. 4.1 BRTV klargestellt, dass der Anteil des Bauzuschlages, der „zum Ausgleich der besonderen Belastungen, denen der Arbeitnehmer insbesondere durch den z.B. mit Wegstrecken verbundenen ständigen Wechsel der Baustelle...“ gewährt wird (§ 2 Abs. 2 TV Lohn West / Ost) bereits eine Wegstreckenentschädigung beinhaltet.

Darüber hinaus wird ein weiterer Anspruch auf Wegezeitenentschädigung in § 5 Nr. 7 BRTV / § 5 Nr. 5 RTV eingeführt. Demnach erhalten Arbeitnehmer, die auf wechselnden Baustellen eingesetzt werden, für Wegezeiten, die nicht als Arbeitszeit nach § 3 BRTV / § 3 RTV gelten und daher nicht tariflich vergütet werden, eine Entschädigung.

Diese Entschädigung umfasst neben dem Anteil des Bauzuschlages die Zahlung eines entfernungsabhängigen Verpflegungszuschusses (Baustellen mit täglicher Heimfahrt) bzw. eine Wegezeitentschädigung (Baustellen ohne tägliche Heimfahrt).

2. Gilt die neue Wegezeitentschädigung auch für Angestellte und Poliere?

Auch für Angestellte und Poliere wurde eine Regelung der Wegezeitentschädigung in den RTV entsprechend den BRTV-Regelungen aufgenommen.

Angestellte und Poliere erhalten für Wegezeiten im Sinne von § 5 Nr. RTV eine Wegeentschädigung für Baustellen ohne tägliche Heimfahrt jedoch nur, wenn deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht und die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle beginnt und endet.

3. Welche Definition gilt für die Abgrenzung von Baustellen mit und ohne tägliche Heimfahrt?

Die Abgrenzung von sog. „Übernachtungsbaustellen“ von Baustellen mit täglicher Heimfahrt wird ab dem Jahr 2023 angepasst. Als Übernachtungsbaustellen gelten dann die Baustellen, die mindestens 75 km vom Betrieb entfernt sind (bisher 50 km) und bei denen der normale Zeitaufwand für den Arbeitnehmer für seinen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als 75 Minuten beträgt (§ 7 Nr. 4 BRTV / § 7 Nr. 4 RTV).

In der Folge wird auch die Begrenzung des Anspruchs auf Fahrtkostenabgeltung gemäß § 7 Nr. 3.1 BRTV / RTV entsprechend auf 30,00 € (bisher 20,00 €) angepasst.

4. Welche Neuregelung tritt ab dem 01.01.2023 für Baustellen mit täglicher Heimfahrt in Kraft?

Zukünftig erhält ein Arbeitnehmer, der aus beruflichen Gründen **mehr als 8 Stunden** (bisher 10 Stunden) von seiner Wohnung abwesend ist, einen höheren, entfernungsabhängigen Verpflegungszuschuss.

Dieser beträgt bei einer täglichen Entfernung zwischen Betrieb und Arbeitsstelle ab 1. Januar 2023

- bis 50 km 6,00 €
- von mehr als 50 km bis 75 km 7,00 €
- von mehr als 75 km 8,00 €

und erhöht sich ab 1. Januar 2024 um jeweils 1,00 € auf

- bis 50 km 7,00 €
- von mehr als 50 km bis 75 km 8,00 €
- von mehr als 75 km 9,00 €

In den ersten drei Monaten der Baustelle ist der Verpflegungszuschuss regelmäßig steuer- und beitragsfrei.

Der Verpflegungszuschuss wird insoweit vereinheitlicht im Tarifgebiet West (bisher 4,09 €) und Ost (bisher 2,56 €).

5. Wie wird die Entfernung ist für die Berechnung des neuen Verpflegungszuschusses ermittelt bzw. welche Wegstrecke ist bei Aufsuchen mehrerer Baustellen an einem Tag maßgeblich?

Gemessen wird die Entfernung zwischen Betrieb und Baustelle. Sie wird bei Verwendung eines Routenplaners unverändert nach dem kürzesten mit einem PKW befahrbaren öffentlichen Weg bestimmt.

Werden an einem Tag mehrerer Baustellen aufgesucht, ist wohl die am weitesten entfernte Baustelle als Berechnungsgrundlage heranzuziehen. Betrachtungen sollten im konkreten Einzelfall vorgenommen werden.

6. Welche Neuregelung tritt am 01.01.2023 für Baustellen ohne tägliche Heimfahrt in Kraft?

Arbeitet der Arbeitnehmer auf einer mindestens 75 km vom Betrieb entfernten Arbeitsstelle und beträgt der normale Zeitaufwand für seinen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als 75 Minuten (Baustellen ohne tägliche Heimfahrt), so erhält er neben dem bisher auch gezahlten Verpflegungszuschuss eine entfernungsabhängige Wegezeitentschädigung (§ 7 Nr. 4.1 BRTV / RTV).

Diese beträgt bei einer Entfernung zwischen Betrieb und Arbeitsstelle

- mehr als 75 km bis 200 km 9,00 €
- mehr als 200 km bis 300 km 18,00 €
- mehr als 300 km bis 400 km 27,00 €
- mehr als 400 km 39,00 €

Die Wegezeitentschädigung wird für jede einzelne zurückgelegte Strecke (je Hin- und Rückfahrt) fällig.

Die Wegezeitentschädigung fällt für alle angeordneten An- und Abreisen pro Woche an. Die mit dem Gesamttariflohn (GTL) bezahlte erforderliche Reisezeit für die An- und Abreise entfällt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wird in einer Woche von Montag bis Freitag auf einer 80 km vom Betrieb entfernten Baustelle eingesetzt und eine ordnungsgemäße Unterkunft zur Verfügung gestellt. Der Arbeitnehmer entscheidet sich, am Mittwoch nach Beendigung der Arbeitszeit nach Hause zu fahren und am Donnerstag zur Baustelle zurückzukehren.

Er erhält eine kilometerabhängige Wegezeitentschädigung für die betrieblich veranlasste Hin- und Rückfahrt am Montag und Freitag. Für die An- und Abreise am Mittwoch und Donnerstag hat der Arbeitnehmer keinen zusätzlichen Entschädigungsanspruch.

Arbeitnehmer haben ab einer Entfernung der Baustelle ab 500 km nach jeweils 4 Wochen einen bezahlten Freistellungstag (statt bisher nach 8 Wochen). Der Freistellungsanspruch alle 8 Wochen bei einer Entfernung zwischen 250 – 500 km entfällt.

7. Welche Entfernung ist für die Berechnung des neuen Verpflegungszuschusses bzw. der Wegezeitentschädigung maßgeblich?

Gemessen wird jeweils die Entfernung zwischen Betrieb und Baustelle. Sie wird bei Verwendung eines Routenplaners unverändert nach dem kürzesten mit einem PKW befahrbaren öffentlichen Weg bestimmt.

8. Können bestehende betriebliche bzw. einzelvertragliche Regelungen einer Wegezeitentschädigung auf die Neuregelung angerechnet werden?

Die Neuregelung des BRTV / RTV sieht eine Anrechnungsklausel vor. Demnach können Leistungen nach § 7 Nr. 3.2, 4.1. und 4.3 Abs. 3 BRTV / RTV auf betriebliche Leistungen angerechnet werden, wenn diese eine Entschädigung von Wegezeiten zum Inhalt haben oder eine Zielstellung mit vergleichbarem Charakter aufweisen und nicht ausgeschlossen sind.

Bestehende betriebliche Regelungen sollten insoweit geprüft und ggf. geändert oder angepasst werden.

In Betrieben mit Betriebsrat, in denen eine Betriebsvereinbarung zur Entschädigung von Wegezeiten besteht, greift mit Inkrafttreten der Neuregelung der Wegezeitentschädigung die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG. Demnach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Betriebsvereinbarung wird unwirksam.

9. Ist die Wegezeit als Arbeitszeit anzusehen?

Die tariflichen Regelungen stellen klar, dass die Wegezeiten grundsätzlich keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (§ 5 Nr. 8 BRTV neu) und auch keine tarifliche Arbeitszeit (§ 3 Nr. 4 BRTV) darstellen. Den Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle tritt der Arbeitnehmer in der Regel an, um seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Im Einzelfall kann sich jedoch eine andere Beurteilung ergeben und Fahrzeit bereits als Arbeitszeit zu bewerten und zu vergüten sein.

Die sog. Bullyfahrer-Regelung des § 5 Nr. 4.4 BRTV bleibt erhalten. Übernimmt der Arbeitnehmer außerhalb seiner tariflichen Arbeitszeit die Beförderung von Arbeitnehmern zur Baustelle, ist zu beachten, dass es sich i.d.R. hier jedoch um gesetzliche Arbeitszeit handelt.

10. Wird die Neuregelung für gewerbliche Arbeitnehmer allgemeinverbindlich?

Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, die Allgemeinverbindlicherklärung für die Regelungen des BRTV zu beantragen.

II. Mindesturlaubsvergütung für gewerbliche Arbeitnehmer ab Anfang 2023

Der Tarifabschluss 2021 sieht vor, die Mindesturlaubsvergütung für gewerbliche Arbeitnehmer in § 8 Nr. 5 BTRV ab Anfang 2023 kostenneutral und europarechtskonform auszugestalten und zu vereinfachen. Dies sieht eine Absenkung der bei der Errechnung der Mindesturlaubsvergütung zu berücksichtigten fiktiven Vergütung für alle Tatbestände Krankheit, Kurzarbeit, Saison-Kurzarbeit) von 14,25 % auf den einheitlichen Buchungssatz von 12,5 % vor.

Die Anpassung setzt eine Entscheidung des EuGH (Urteil vom 13.12.2018, C-385/17, Rechtssache Hein) um. Gleichzeitig entfällt das Erfordernis der Beitragsdeckung bei Abgeltung und Entschädigung von Urlaubsansprüchen.

III. Laufzeit

Die Neuregelungen des BRTV / RTV Angestellte treten am 1. Januar 2023 in Kraft und können mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember schriftlich gekündigt werden.

Darüber hinaus können die Regelungen zur Ausgestaltung der Höhe der Wegezeitentschädigung erstmals ab dem Jahr 2025 aufgrund eines vereinbarten Sonderkündigungsrechts gekündigt werden bei ausdrücklichem Fortbestand des übrigen Tarifvertrages.

Berlin, 5. November 2021
gez. ZDB