
Aktuelle Informationen

Neuer Manteltarifvertrag beschlossen – Neue Urlaubsgeldregelung ab 01.07.2024

Nach den Großen Tarifkommissionen der Gewerkschaften ver.di und IG BAU hat auch der Verbandsausschuss des Arbeitgeberverbandes dem neu ausgehandelten Manteltarifvertrag sowie dem neu verhandelten Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Immobilienwirtschaft zugestimmt.

Die neuen Regelungen treten weitaus überwiegend zum **01.01.2025** in Kraft. Wir werden bis dahin über die Neuerungen und die Umsetzung in der betrieblichen Praxis unterrichten.

Bereits zum **01.07.2024** tritt die neue Regelung zum Urlaubsgeld in Kraft. Wir hatten hierüber schon in unseren Aktuellen Informationen vom 03.05.2024 berichtet. Um Missverständnissen vorzubeugen, teilen wir im Folgenden den Wortlaut des neue geregelten § 8 MTV mit:

§ 8 Sonderzahlungen

- 1. Alle Beschäftigten erhalten am 01. Dezember eines jeden Jahres zusätzlich 100 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (13. Monatsgehalt). Überstunden-, Leistungs- (§ 3 Abs. 3) und Erschwerniszulagen (§ 7 VTV) werden vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung in einer Betriebsvereinbarung nicht eingerechnet. Bei vorgezogener Zahlung ist für die Berechnung die Monatsvergütung für den Monat Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend.*
- 2. Alle Beschäftigten erhalten mit der Monatsvergütung für Juli ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 60 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (14. Monatsgehalt). Hinsichtlich der Zulagen gilt das zu Abs. 1 Geregelte. Bei vorgezogener Zahlung ist für die Berechnung die Höhe der Monatsvergütung für den Monat Juli des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend.*

Bestehende und zukünftige Betriebsvereinbarungen, in denen ein höheres Urlaubsgeld geregelt wird, sind zulässig.

- 3. Bei Neueinstellungen wird den Beschäftigten, abweichend von Abs. 1 und 2, jeweils eine zusätzliche Vergütung gezahlt, die im ersten Beschäftigungsjahr 50 % der zu leistenden Sonderzahlung gemäß Abs. 1 und 2 entspricht. Die 13. und 14. Monatsvergütung (Urlaubsgeld) steigen in jedem weiteren Beschäftigungsjahr jeweils um 10 %-Punkte bis zu einer Höhe von 100 % gemäß Abs. 1 und 2.*

4. *Ausscheidende oder neu eingestellte Beschäftigte haben im Kalenderjahr für jeden vollen Monat, in dem sie gearbeitet haben, Anspruch auf 1/12 dieser Sonderzahlungen. Beschäftigten, die keinen Anspruch auf Vergütung, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Entgeltfortzahlung aus anderen Rechtsgründen haben (z.B. Elternzeit, Sonderurlaub und Krankengeldbezug), werden für jeden angefangenen Zeitmonat gemäß § 191 BGB, in dem kein solcher Anspruch besteht, die Sonderzahlungen um 1/12 gekürzt.*

Bei ausscheidenden Beschäftigten wird der anteilige Betrag am letzten Tag des Monats des Ausscheidens fällig.

5. *Die anteilige Sonderzahlung ist nicht zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis rechtswirksam verhaltensbedingt vom Unternehmen gekündigt worden ist. Keine Zahlung erfolgt im Falle von befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu sechs Monaten. Mehrere Befristungen in einem Jahr werden zusammengezählt.*
6. *Hat sich im Laufe des Jahres, u.a. bei Teilzeitbeschäftigung, die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit geändert, so erhält der/die Beschäftigte von den Sonderzahlungen nach Abs. 1 und 3 einen Betrag, der sich aus dem Durchschnitt der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr im Verhältnis zur Arbeitszeit eines/einer Vollzeitbeschäftigten (Beispiel: individuelle durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 22 Stunden, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 37 Stunden: Anspruch beträgt Höhe der Sonderzahlung für Vollzeitmitarbeiter x 22/37) berechnet.*

Ergeben sich aufgrund des Eintritts- oder Austrittszeitpunkts oder aus einem der in Abs. 4 bis 6 genannten Fälle Nachzahlung- oder Rückforderungsansprüche der Arbeitsvertragsparteien, so sind diese mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens aber mit der nächsten Sonderzahlung auszugleichen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt der Ausgleich mit der letzten Entgeltabrechnung.

7. *Auf Auszubildende sind Abs. 1 bis 6, unabhängig vom Lebensalter, entsprechend anzuwenden. Die Übernahme des/der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist keine Neueinstellung i.S.d. Absatz 4.*
8. *Probezeiten werden nur dann angerechnet, wenn sie zu einem endgültigen Arbeitsverhältnis geführt haben. Der Anspruch auf Sonderzahlung wird erst fällig, wenn die Probezeit beendet und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.*

Was ändert sich?

Der Unterschied zur bisherigen Regelung besteht darin, dass das Urlaubsgeld nicht nach den Tabellen im Anhang zum Manteltarifvertrag bezahlt wird, sondern 60 % der Vergütung für den Monat Juli beträgt. Das gilt auch, wenn die Unternehmen das Urlaubsgeld schon vorgezogen – z.B. im Juni – zahlen. Maßgebliche Bemessungsgrundlage für den Anspruch bleibt die Vergütung für den Kalendermonat Juli.

Überstunden-, Leistungs- und Erschwerniszulagen sind weiterhin vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in einer Betriebsvereinbarung nicht einzuberechnen. Funktions- und sonstigen Zulagen, die ihre rechtlichen Grundlagen nicht aus dem Manteltarifvertrag oder Vergütungstarifvertrag herleiten, sind bei der Berechnung des Urlaubsgeldes auch weiterhin nicht ausgenommen worden. Die Frage ist in der Gewährungsvereinbarung zu regeln. Es ist daher zu prüfen, ob das Unternehmen im Einzelfall zur Einbeziehung dieser Zulagen verpflichtet ist.

Für Unternehmen, die schon bislang mehr als 60 % der Julivergütung auf freiwilliger Basis oder auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung zahlen, ändert sich naturgemäß nichts.

Es bleibt bei der Staffelung des Urlaubsgeldes für neu eingestellte Arbeitnehmer. Im ersten Beschäftigungsjahr erhalten sie somit 50 % von 60 % der Julivergütung als Urlaubsgeld, im zweiten Beschäftigungsjahr 60 % von 60 % der Julivergütung usw.

Unverändert gelten die Regelungen zur Kürzung des Urlaubsgeldes bei unterjährigem Ein- und Austritt aus dem Arbeitsverhältnis sowie für Zeiten ohne Anspruch auf Entgeltzahlung (z.B. Krankengeldbezug, Elternzeit, unbezahlten Sonderurlaub). Die Regelung finden Sie im neuen § 8 Abs. 4 MTV.

Neu geregelt und deutlich vereinfacht ist die Regelung zur Berechnung der Sonderzahlungen, wenn ein Arbeitnehmer unterjährig von Vollzeit zu Teilzeit oder Teilzeit zu Vollzeit wechselt. Die neue Regelung finden Sie mit einem Rechenbeispiel in § 8 Abs. 6 MTV.

Öffnungsklausel

Neu geregelt worden ist auch die Inanspruchnahme der Öffnungsklausel für das Urlaubsgeld, wenn Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen sich nicht in der Lage sehen, es in voller Höhe zu zahlen. Die neue Regelung im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung lautet wie folgt:

§ 1 Öffnungsklausel

Die Unternehmen können von den Vorschriften des § 8 Abs. 2 MTV abweichen, wenn dies zur Beschäftigungssicherung erforderlich ist.

Hierzu muss das betroffene Unternehmen bei den Tarifvertragsparteien die Zustimmung zu einer Abweichung von den Vorschriften des § 8 Abs. 2 MTV unter Beachtung von § 3 dieses Tarifvertrages beantragen und für die Dauer der Regelung den Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen erklären.

Dem Antrag ist die Zustimmung des Betriebsrats oder in betriebsratslosen Betrieben von 75 % der Beschäftigten beizufügen.

Die Wirksamkeit der Regelung über die Abweichung von den Vorschriften des § 8 Abs. 2 MTV bedarf der Zustimmung von Arbeitgeberverband und Gewerkschaften.

.....

§ 3 Überprüfung

Anträge auf Abweichung von § 8 Abs. 2 und § 5 Abs. 1 MTV gemäß § 1 und § 2 Abs. 5 dieses Tarifvertrages sind zeitlich zu befristen.

Dem Antrag an die Tarifvertragsparteien ist im Rahmen des Zustimmungsverfahrens für Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 75 Arbeitnehmer/innen ohne Personen in der Berufsbildung und ohne geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV neben der Begründung der Jahresabschluss des Vorjahres beizufügen. Größere Unternehmen müssen zudem eine Stellungnahme ihres Wirtschaftsprüfers oder Prüfungsverbandes beifügen, der die beantragte Maßnahme begründet. Dieser Stellungnahme muss zu entnehmen sein, dass die beantragte Maßnahme im beantragten Zeitraum der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung dient.

Was ändert sich?

Zu einer Inanspruchnahme der Öffnungsklausel bedarf es eines begründeten Antrags. Daraus muss sich ergeben, dass die Absenkung des Urlaubsgeldes zur Beschäftigungsförderung oder -sicherung notwendig ist. Im Antrag muss eine Laufzeit angegeben werden, also die Kalenderjahre, in denen das Urlaubsgeld nicht oder in geringerem Umfang gezahlt werden soll. Für diese Jahre ist auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu verzichten. Dem Antrag muss in Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 75 Arbeitnehmer/innen der Jahresabschluss des Vorjahres beigefügt werden. In größeren Unternehmen muss zudem eine Stellungnahme des zuständigen Wirtschaftsprüfers oder Prüfungsverbandes beigefügt werden, der die beantragte Maßnahme begründet. Dieser Stellungnahme muss zu entnehmen sein, dass die beantragte Maßnahme im beantragten Zeitraum der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung dient.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Michael Worzalla

Arbeitgeberverband der Deutschen

Immobilienwirtschaft e.V.

Peter-Müller-Str. 16

40468 Düsseldorf

Tel: 0211/96135-0

Fax: 0211/96135-19

Email: kontakt@agv-online.de

<http://www.agv-online.de>