

# **Tarifvertrag zur Anwendung**

**des Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) vom 30. März 2020**

**(Anwendungstarifvertrag COVID)**

**vom 17. April 2020**

**in der Fassung des  
Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 15. Dezember 2021**

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V.,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg,

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1

### **Anwendung des Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) vom 30. März 2020**

<sup>1</sup> Der von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geschlossene Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) vom 30. März 2020 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 15. Dezember 2021 findet ohne Änderungen auf ordentliche Mitglieder der AVH Anwendung, an denen die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) oder die HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist oder die Zuwendungsempfänger der FHH sind. <sup>2</sup> An die Stelle des TVöD tritt der TV-AVH und an die Stelle des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 BT-V (VKA) treten die jeweiligen §§ 1 Abs. 3 der Anlagen zu den §§ 97 und 101 BT-V.

## § 2

### **Inkrafttreten**

- (1) <sup>1</sup> Der Tarifvertrag ist für die besondere Situation der COVID-19-Pandemie 2019 ff. abgeschlossen. <sup>2</sup> Er tritt am 1. April 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022.
- (2) Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Hamburg, den 17. April 2020

Für

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.  
Der Vorstand

die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di): Die Landesbezirksleitung Hamburg

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion

# **Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID)**

vom 30. März 2020

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2  
vom 15. Dezember 2021

**Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit  
im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
(TV COVID)**

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)  
Leipziger Straße 51  
10117 Berlin  
[www.vka.de](http://www.vka.de)

Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft. Um im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Beschäftigten in der Krise zu sichern, wirtschaftlichen Schaden von den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst und öffentlichen Unternehmen abzuhalten, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit treffen die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Regelungen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, und von einem bei diesem geltenden Tarifvertrag erfasst sind.
- (2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
  - Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
  - Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen und Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
  - Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
  - Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
  - Geringfügig Beschäftigte,
  - Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.
- (3) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. <sup>2</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 für die Dauer seiner Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent beträgt.

- (4) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 3 gilt dieser Tarifvertrag nicht für Beschäftigte bei Verkehrsflughäfen und anderen erfassten Unternehmen in der Luftverkehrsbranche, wenn eine Betriebsvereinbarung bis zum 15. Mai 2020 geschlossen wurde bzw. wird oder wenn eine Betriebsvereinbarung auch zu einem späteren Zeitpunkt verlängert wird, wenn diese eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. <sup>2</sup>Für den Fall, dass eine Betriebsvereinbarung nach Satz 1 keine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, gilt diese Vereinbarung weiterhin mit der Maßgabe, dass ab dem 16. Mai 2020 Beschäftigte eine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts nach § 5 erhalten; darüber hinaus gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages nicht und die weiteren Regelungen dieser Vereinbarung bleiben unberührt. <sup>3</sup>Für den Fall, dass der Abschluss betrieblicher Vereinbarungen oder deren Verlängerung im Sinne von Satz 1 nicht einvernehmlich möglich ist, werden die Tarifpartner auf Landesebene unverzüglich in einem Mediationsprozess den Abschluss einer Betriebsvereinbarung begleiten und unterstützen; dabei gilt, dass die Eckpunkte der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sich an den Regelungen anderer Flughafen- und Luftverkehrsunternehmen orientieren und vergleichbare Regelungen beinhalten. <sup>4</sup>Wird eine Betriebsvereinbarung bei einem Verkehrsflughafen nach erfolgter Mediation nach Satz 3 nicht vereinbart oder verlängert, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent des Nettomonatsentgelts beträgt.

Protokollerklärung zu Absatz 3 und 4:

Die Absätze 3 und 4 gelten auch, sofern eine bereits bestehende Betriebsvereinbarung nochmals verlängert wird.

## § 2

### **Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit**

- (1) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet werden. <sup>2</sup>Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. <sup>3</sup>Die gesetzlichen Rechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diesen Tarifvertrag keine abschließende Regelung getroffen wird.
- (2) <sup>1</sup>Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich im Rahmen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit. <sup>2</sup>Im Zuständigkeitsbereich der Personalräte verständigen sich Arbeitgeber und der Personalrat über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit im Rahmen der Reichweite der Beteiligungsrechte nach den jeweiligen landesrechtlichen Personalvertretungsgesetzen. <sup>3</sup>Die Regelungen dieses Tarifvertrages sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen.
- (3) <sup>1</sup>Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. <sup>2</sup>Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. <sup>3</sup>Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei

einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für den Monat April 2020 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist.

### **§ 3**

#### **Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Die Kurzarbeit kann in Betrieben und Dienststellen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte, eingeführt werden. <sup>2</sup>Zu den Betrieben und Dienststellen nach Satz 1 gehören unter anderem auch Regie- und Eigenbetriebe, Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie sonstige kommunale Einrichtungen. <sup>3</sup>Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu 24 Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. Dezember 2022. <sup>4</sup>Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

### **§ 4**

#### **Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information des Betriebs- oder Personalrats**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. <sup>2</sup>Der Betriebs- oder Personalrat erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.
- (2) <sup>1</sup>Der Betriebs- oder Personalrat wird vom Arbeitgeber wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. <sup>2</sup>Zur Vorbereitung sind dem Betriebs- oder Personalrat frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Insbesondere ist dem Betriebs- oder Personalrat darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Beschäftigte in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

### **§ 5**

#### **Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage A zum TVöD) 95 Prozent,
  - in den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage A zum TVöD) 90 Prozentdes Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. <sup>2</sup>Bei der Ermittlung des

Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. <sup>3</sup>Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. <sup>4</sup>Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Brutobetragtes kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

- (2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung bzw. Sparkassensonderzahlung.
- (3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (4) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.
- (5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

<sup>1</sup>Die Regelungen des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 BT-V (VKA), § 51a Abs. 1 Satz 2 und § 52 Abs. 3 BT-B sowie § 52 Abs. 1 Satz 2 BT-K gelten entsprechend. <sup>2</sup>Außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD erhalten die Beschäftigten eine Aufstockung auf 90 Prozent des Nettomonatsentgelts, wenn der gemittelte Wert der jeweiligen Entgeltgruppe (Mittelwert über alle Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe) oberhalb von 4.399,36 Euro, ab dem 1. Januar 2022 oberhalb von 4.461,10 Euro und ab dem 1. April 2022 oberhalb von 4.541,40 Euro liegt; wenn der gemittelte Wert der jeweiligen Entgeltgruppe (Mittelwert über alle Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe) gleich oder unter 4.399,36 Euro, ab dem 1. Januar 2022 gleich oder unter 4.461,10 Euro und ab dem 1. April 2022 gleich oder unter 4.541,40 Euro liegt, erhalten sie eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettomonatsentgelts.

## **§ 6**

### **Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages**

- (1) <sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.



## **§ 7 Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung**

- (1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
- (2) Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

## **§ 8 Überstunden/Mehrarbeit**

<sup>1</sup>Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. <sup>2</sup>In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats bleibt hiervon unberührt.

## **§ 9 Urlaub/Arbeitszeitkonten**

- (1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. <sup>2</sup>Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. <sup>3</sup>Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. <sup>4</sup>Für die Dauer des Urlaubs werden die Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.
- (2) <sup>1</sup>Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. <sup>3</sup>Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.
- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 10 TV FlexAZ entsprechend angewendet werden. <sup>2</sup>Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ.

### Protokollerklärung zu §§ 8 und 9:

Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

**§ 10**  
**Veränderung der Kurzarbeit**

- (1) <sup>1</sup>Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit sind Betriebs- oder Personalrat im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Bei Ausweitung der Kurzarbeit sind Betriebs- oder Personalrat im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

**§ 11**  
**Besondere Bestimmungen**

- (1) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag ist für die besondere Situation der COVID-19-Pandemie abgeschlossen. <sup>2</sup>Er tritt am 1. April 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022.
- (2) Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

# Niederschriftserklärungen

## 1. Zu § 1:

Zielrichtung dieses Tarifvertrages ist grundsätzlich nicht die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden), Ordnungs- und Hoheitsverwaltung.

## 2. Zu Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 Satz 1:

Die Herleitung des Wertes in der Protokollerklärung ist immer der gemittelte Wert der Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TVöD) in der aktuellen Fassung. Im Falle einer Entgelterhöhung während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ist der Wert zu ermitteln und anzupassen.

## 3. Zu § 11:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 31. Oktober 2022 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen des TV COVID zu führen.