



BESCHÄFTIGUNG und

EINKOMMEN sichern

Was die Corona-Gesetzgebung für Arbeitnehmer bringt



Foto: istockphoto.com/af_istocker; Illustration Coronavirus: istockphoto.com/z_wei

Neben dem milliardenschweren Schutzschirm für die Wirtschaft und zur Sicherung der Unternehmen hat der Gesetzgeber auch Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Weg gebracht – vor allem auf Druck der IG Metall. Die beschlossenen Maßnahmen reichen zwar noch lange nicht aus, um die Einkommen zu sichern, sind aber als erste Schritte begrüßenswert. Wir stellen hier das Schutzpaket für Arbeitnehmer*innen vor und arbeiten gleichzeitig daran, weitere Verbesserungen zu erreichen. Damit waren wir auch schon erfolgreich.

► **1. Entgeltsicherung:**

1.1. Entgeltsicherung für Eltern

Kitas und Schulen schließen, weil Behörden es zum Schutz vor Corona anordnen. Viele Eltern können deshalb nicht arbeiten und verlieren Einkommen. Für diesen Fall sind die allgemeinen gesetzlichen Regeln wie etwa § 616 BGB nicht ausreichend, weil danach – wenn überhaupt – nur für wenige Tage das Entgelt gesichert werden kann. Der Gesetzgeber hat hier zusätzliche Möglichkeiten geschaffen, die allerdings bei weitem

noch nicht ausreichen. Daher müssen auch tarifliche Freistellungsansprüche und alle weiteren Freistellungsmöglichkeiten genutzt werden. Die wichtigsten Regelungen haben wir unter den folgenden Gliederungspunkten zusammengestellt.

1.1.1. Änderung im Infektionsschutzgesetz:

§ 56 Abs. 1a IfSG

1.1.2. Tarifliche Freistellungsansprüche

1.1.3. Weitere Freistellungsmöglichkeiten für Eltern

1.1.4. Hinweise für Schwangere

1.2. »Corona-Prämie«

Um den Einsatz von Beschäftigten in Corona-Zeiten besonders zu honorieren, haben Bundesfinanzministerium und Krankenversicherungsträger sich darauf verständigt, dass eine „Corona-Prämie“ bis zu einem Betrag von 1.500 Euro im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Begünstigt werden nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers. Eine Verrechnung mit anderen Entgeltansprüchen ist nicht zulässig, auch Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht darunter. Wir erläutern die Bedingungen im Detail und geben Hinweise zur Umsetzung..

**1.3. Wenn keine Arbeit da ist –
Erleichterungen bei der Kurzarbeit**

1.3.1. Kurzarbeitergeld

Das Bundeskabinett hat am 23. März 2020 eine Verordnung zur Vereinfachung der Kurzarbeit verabschiedet. Damit nutzt die Bundesregierung die ihr mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom

13. März 2020 eingeräumte Ermächtigung, einen erleichterten Zugang zu Kurzarbeit zu ermöglichen. Durch Verordnung vom 16. April 2020 wurde auch die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld verlängert.

Die wichtigsten Neuerungen zur Kurzarbeit:

- Es reicht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von einem Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind.
- In Betrieben, in denen flexible Arbeitszeitregelungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten als Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld verzichtet. Positive Arbeitszeitguthaben müssen dagegen vor Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin abgebaut werden.
- Die von den Arbeitgebern während des Kurzarbeitergeldbezugs allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge werden vollständig durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Leiharbeitsbeschäftigte können ebenfalls Kurzarbeitergeld beziehen.
- Diese Erleichterungen treten rückwirkend zum 01. März 2020 in Kraft und gelten zunächst befristet bis 31. Dezember 2020.

Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld verlängert:

- Die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde von 12 auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert.
- Dies gilt für Ansprüche auf Kurzarbeitergeld, die bis zum 31. Dezember 2019 entstanden sind, und tritt rückwirkend zum 31. Januar 2020 in Kraft.

- Die Verlängerung ist ohne Wartezeit möglich, wenn die bisherige Höchstbezugsdauer im Laufe des Jahres 2020 aufgebraucht ist.

Die IG Metall begrüßt, dass die Bundesregierung mit den Regelungen zur Kurzarbeit schnell und entschlossen gehandelt hat, um Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Das gilt auch für die Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld. Allerdings besteht immer noch eine soziale Schieflage zwischen Entlastung der Arbeitgeber durch das Kurzarbeitspaket und den erheblichen finanziellen Einbußen der Beschäftigten von bis zu 40 Prozent.

Die IG Metall setzt sich daher tarif- und betriebspolitisch – und dies bereits mit einigem Erfolg – dafür ein, dass die Entgelte der Beschäftigten durch Zuzahlung der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld besser abgesichert werden. Notwendig ist aber endlich auch eine Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes, wie sie der Koalitionsausschuss am 22. April 2020 auf den Weg gebracht hat.

1.3.2. Mitbestimmungsebene – Muster BV

Gerade in Coronazeiten ist die Mitbestimmung ein wichtiges Instrument, um Einkommen und Beschäftigung zu sichern. Betriebsräte haben deshalb eine besondere Verantwortung. Bei der Einführung von Kurzarbeit hat der Betriebsrat zwingend nach § 87 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG mitzubestimmen. Die dabei zu berücksichtigenden Punkte sowie Vorschläge für eine Musterbetriebsvereinbarung haben wir zusammengestellt.

1.3.3. Tarifliche Regelungen über Zuzahlungen

In den Tarifverträgen der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg gibt es Regelungen über Zuzahlungen auf das Kurzarbeitergeld. Darüber informiert der Bezirk Baden-Württemberg regelmäßig.

Für die übrigen Bezirke wurde mit dem Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie vom März 2020 neben Regelungen zur Beschäftigungssicherung (vgl. dazu Ziffer 2) ein Solidartopf vereinbart, der mit 350 € pro Vollzeitbeschäftigtem gefüllt wird, um soziale Härten abfedern zu können. Wegen regionaler Besonderheiten empfiehlt sich auch hier immer ein Blick auf die bezirklichen Hinweise. Auch in anderen Branchen werden Tarifverträge mit vergleichbaren Inhalten abgeschlossen.

1.4 Entgeltsicherung für Pflegende

Auch für pflegende Beschäftigte kann sich die Pflegesituation wegen der Corona-Epidemie schnell verschärfen. Deshalb kommt es jetzt darauf an, verstärkt auf gesetzliche und betriebliche Freistellungsmöglichkeiten und Unterstützungsleistungen hinzuweisen.

1.5 Ausbildung und duales Studium

Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten Modellen mit Anwendbarkeit des BBiG haben einen Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für 6 Wochen gemäß § 19 Absatz 1 Nummer 2 BBiG. Welche weiteren Regelungen gelten und was es während der Corona-Krise zu beachten gibt, ist in den Corona FAQ der IG Metall Jugend nachzulesen.

► 2. Beschäftigungssicherung

2.1. Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit«

Mit den Tarifvereinbarungen für die Metall- und Elektroindustrie vom März 2020 wurde der Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit« (TV ZiA) aus dem Jahr 2010 mit Anpassungen an die aktuelle Rechtslage neu abgeschlossen (in Baden-Württemberg bestehen eigenständige tarifvertragliche Lösungen, die im Tarifvertrag Kurzarbeit und Beschäftigung (TV KB) enthalten sind).

2.2. Sonstige tarifliche Mechanismen zur Beschäftigungssicherung

Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie, aber auch in anderen Branchen existieren tarifliche Regelungen, die die vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung ermöglichen.

Zu den genannten tariflichen Regelungen haben wir einige Hinweise zusammengestellt, verweisen im Übrigen aber auf die bezirklichen Empfehlungen.

► 3. Sozialschutz-Paket

Die Bundesregierung stützt die Wirtschaft und sichert Arbeitsplätze – durch Kredite, Bürgschaften, Zuschüsse und Kurzarbeitergeld. Diese Maßnahmen werden durch ein »Sozialschutz-Paket« und Änderungen im Mietrecht ergänzt: Wer plötzlich deutlich weniger Geld im Portemonnaie hat, soll leichter an Grundsicherung und Kinderzuschlag kommen. Mietern darf wegen der Pandemie die Wohnung nicht gekündigt werden.

Das Wichtigste in Kürze:

- Die örtlichen Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sind aktuell für Publikumsverkehr geschlossen. Leistungsbezieher erhalten ihr Geld aber wie gewohnt. Außerdem haben ausgefallene Termine keine Sanktionen zur Folge und sind Fristen zur Leistungsgewährung vorerst ausgesetzt.
- Der Zugang zur Grundsicherung (»Hartz IV«) wird für Bewilligungszeiträume, die in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 30. Juni 2020 beginnen, erleichtert, indem für sechs Monate kein Vermögen berücksichtigt wird und die tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Heizung übernommen werden.
- Eltern erhalten leichter den Kinderzuschlag.
- Die Bundesregierung macht es, befristet bis Ende des Jahres, attraktiver, eine Beschäftigung aufzunehmen, wenn man bereits im Vorruhestand ist, um zum Beispiel in systemrelevanten Bereichen wie dem Gesundheitswesen oder in der Landwirtschaft zu arbeiten.
- Fehlen »in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Ausfällen«, vor allem bei Epidemien, Arbeitskräfte, kann das Bundesarbeitsministerium befristet die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes lockern und hat dies durch Verordnung bis zum 30. Juni 2020 getan.
- Die Bundesregierung hat außerdem einen besonderen Schutz für Mieterinnen und Mieter auf den Weg gebracht: Wer zwischen April und Juni 2020 wegen der Coronapandemie nicht rechtzeitig Miete zahlt, dem darf die Wohnung nicht gekündigt werden.

BESCHÄFTIGUNG und EINKOMMEN sichern

Zudem hat der Koalitionsausschuss am 22. April 2020 eine Verlängerung des Arbeitslosengeldes nach dem SGB III um drei Monate für diejenigen auf den Weg gebracht, deren Anspruch zwischen dem 01. Mai und 31. Dezember 2020 enden würde. (Wir informieren im Detail, wenn das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen ist).

Die IG Metall begrüßt die in die Wege geleiteten Regelungen und Verfahrensweisen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit. Sie stellen sicher, dass soziale Härten durch die Coronakrise weitestgehend abgefedert werden.

Kritisch und nicht notwendig ist die Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Das Arbeitszeitgesetz dient dem Gesundheitsschutz – und darauf haben auch die Beschäftigten in der Pflege und der Daseinsvorsorge einen Anspruch. Ausnahmen sind im Übrigen schon nach der jetzigen Lage durch die Aufsichtsbehörden möglich. Die nun erlassene Verordnung entfaltet keine unmittelbare Wirkung für bestehende Arbeitszeitregelungen.

Für die IG Metall gilt: Arbeitnehmerschutz darf auch in Krisen nicht aufgeweicht werden!

Weitere Hinweise und Empfehlungen zu einzelnen Themen findet Ihr hier: [▶ extranet.igmetall.de/corona-aktuell2](https://extranet.igmetall.de/corona-aktuell2)