



Beschäftigung und Einkommen sichern

Corona-Gesetzgebung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Neben milliardenschweren Hilfspaketen für die Wirtschaft und zur Sicherung der Unternehmen hat der Gesetzgeber auch Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelt und einen Teil dieser Regelungen über 2020 hinaus verlängert – vor allem auf Druck aus der IG Metall. Die beschlossenen Maßnahmen reichen zwar nicht aus, um Einkommen und Beschäftigung umfassend zu sichern, sind aber wichtige Bausteine zur Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie. Wir erläutern das Schutzpaket für Arbeitnehmer*innen und arbeiten kontinuierlich und mit einigem Erfolg daran, weitere Verbesserungen zu erreichen.

1. Entgeltsicherung:

1.1. Entgeltsicherung für Eltern

Die meisten Kitas und Schulen arbeiten wieder im Regelbetrieb, können aber jederzeit wieder geschlossen werden, weil Behörden es zum Schutz vor Corona anordnen. Immer noch und immer wieder können Eltern 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 insgesamt nicht ausreichen. Deshalb müssen auch tarifliche Freistellungsansprüche und alle weiteren Freistellungsmöglichkeiten genutzt werden. Die wichtigsten Regelungen haben wir unter den folgenden Gliederungspunkten zusammengestellt.



- 1.1.1.1. Entschädigung aus dem 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 (vgl. § 3 Nr. 11a EStG). 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 – Verbesserungen bei der Kurzarbeit

1.3.1 Kurzarbeitergeld

Seit März 2020 hat die Bundesregierung den Zugang zu Kurzarbeit und die Regelungen zum Kurzarbeitergeld kontinuierlich verbessert – darunter die Steigerung auf bis zu 87 Prozent und die Verlängerung der Bezugsdauer. Dies ebenso wie die Verlängerung des „Corona-KuG“ bis Ende 2021 war nur mit erheblichem Druck aus der IG Metall möglich. Unsere Hinweise und Empfehlungen zu den Regelungen aktualisieren wir laufend.

Falls die Auswirkungen der Pandemie über 2021 hinaus andauern, muss die Bundesregierung rechtzeitig vor der Bundestagswahl, spätestens im Juni 2021, über eine etwaige Fortführung der Kurzarbeitsregelungen entscheiden.

Die IG Metall setzt sich tarif- und betriebspolitisch – und dies bereits mit einigem Erfolg – dafür ein, dass die Entgelte der Beschäftigten durch Zuzahlung der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld noch besser abgesichert werden.



1.3.2. Mitbestimmungsebene – Muster BV

Gerade in Corona-Zeiten 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 gibt es bereits Tarifverträge mit vergleichbaren Inhalten.

1.4. Entgeltsicherung für Pflegende

Für pflegende Beschäftigte hat sich die Pflegesituation wegen der Corona-Epidemie verschärft. Deshalb kommt es darauf an, verstärkt gesetzliche und betriebliche Freistellungsmöglichkeiten und Unterstützungsleistungen zu nutzen.



1.5 Ausbildung und duales Studium

Welche Regelungen für Auszubildende und dual Studierende gelten und was es während der Corona-Krise zu beachten gibt, ist in den Corona FAQ der IG Metall Jugend nachzulesen: https://extranet.igmetall.de/view_105289.htm. Unter weiterführendem Material haben wir weitere Informationen zu diesem Thema bereitgestellt.

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. Im gesamten Jahr 2020 gilt eine Verlängerung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I um drei Monate.

Die IG Metall begrüßt die Regelungen und Verfahrensweisen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit. Sie stellen sicher, dass viele soziale Härten durch die Corona-Krise zunächst abgefedert werden. Dauern diese allerdings auch 2021 noch an, werden weitere Maßnahmen erforderlich sein.

Erfreulich ist, dass die im Rahmen des Sozialschutzpakets erfolgte – jedoch völlig unnötige – Ausweitung der Arbeitszeit durch eine entsprechende Verordnung inzwischen ausgelaufen ist. Das Arbeitszeitgesetz dient dem Gesundheitsschutz – und darauf haben auch die Beschäftigten in der Pflege und der Daseinsvorsorge einen Anspruch!