

++ BITTE AUSHÄNGEN UND WEITERLEITEN: SONDERAUSGABE 2 ZUM CORONA-VIRUS ++

GEMEINSAM GEGEN DIE FOLGEN DER CORONA-PANDEMIE:

Damit die Beschäftigung für euch gesichert wird

Hannover // Um die Arbeitsplätze und die Unternehmen in der Chemiebranche zu schützen, haben sich IG BCE und BAVC auf eine Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie geeinigt. Damit wollen die Sozialpartner die Liquidität der Unternehmen kurzfristig verbessern und Beschäftigung sichern.



Corona-Hilfe praktisch: Beiersdorf Manufacturing Hamburg (BMH) hat im Namen der Beiersdorf AG die ersten 6000 Liter einer Desinfektionsmittel-Spende an die Feuerwehr Hamburg und das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) übergeben. Und DOW Stade produziert monatlich 300 Tonnen oder umgerechnet bis zu 600.000 handelsübliche Flaschen Handdesinfektionsmittel. Das Unternehmen gibt die Flaschen kostenlos an Apotheken, Praxen und Kliniken ab.

„Wir müssen und wir werden in der Pandemiekrise handlungsfähig sein“, betont der stellvertretende Vorsitzende der IG BCE und Tarifvorstand Ralf Sikorski. „An vielen Stellen versuchen wir Regelungen zu finden, die unseren Mitgliedern und ihren Familien helfen, die Krise gut zu überstehen.“

Deshalb haben sich IG BCE und BAVC darauf verständigt, die Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit auf drei Tage zu verkürzen. Wird Kurzarbeit wegen einer behördlich angeordneten Betriebs-(teil-)schließung eingeführt, gilt diese Ankündigungsfrist in jedem Fall als gewahrt. Wichtiger Punkt in der Vereinbarung ist die Möglichkeit, die freien Tage aus dem Chemie-Zukunftskonto vorzuziehen: Wenn Betriebe im Rahmen des Tarifvertrags Moderne Arbeitswelt die Option anbieten, den Zukunftsbetrag

in freie Tage umzuwandeln, können sie per Betriebsvereinbarung die freien Tage für die Jahre 2021 und 2022 bereits 2020 zur Verfügung stellen. Das hilft insbesondere Eltern von Betreuungspflichtigen Kindern.

Außerdem vereinfacht wurde die Regelung zum mobilen Arbeiten. Um während der Pandemie die Beschäftigten weitgehend vor Infektionen am Arbeitsplatz zu schützen, kann der Arbeitgeber auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten anordnen, sofern alle sonstigen Voraussetzungen gegeben sind. Ebenfalls um Infektionsrisiken durch Kontakte im Betrieb und durch Arbeitswege zu reduzieren, kann ein Zwölf-Stunden-Schichtsystem im kontinuierlichen Schichtbetrieb eingeführt und die tägliche Arbeitszeit auf zwölf Stunden erhöht werden. **Fortsetzung auf Seite 2**

MEHR REPORTS FÜR BESSERE ÜBERSICHT

Hamburg // Wegen der sich überschlagenden Nachrichten und der großen Nachfrage nach Informationen erhöhen wir die Zahl der „Report“-Ausgaben. Wir bieten euch damit einen möglichst umfassenden Service mit vielen Verweisen auf weitere seriöse Quellen. Um dabei übersichtlich zu bleiben, bilden wir Schwerpunkte – in dieser Ausgabe das Kurzarbeitergeld. In der nächsten Ausgabe wird voraussichtlich die Lage der Azubis im Mittelpunkt stehen.

AKTUELLE INFOS

Hamburg // Für Betriebsräte, Vertrauensleute und alle Interessierten zu Hilfen für Beschäftigte und Unternehmen und zum Umgang mit dem Virus gibt es Infos stündlich aktualisiert unter:

www.hamburg.de/beschaef-tigte

www.hamburg.de/coronavirus

www.niedersachsen.de/Coronavirus

www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung

SO SIND WIR FÜR EUCH ERREICHBAR

Hamburg // Wegen der aktuellen Corona-Situation ist das Bezirksbüro vorübergehend für den Publikumsverkehr geschlossen. Selbstverständlich sind wir für unsere Mitglieder weiterhin erreichbar unter: Tel.: 040-280096-0 oder an bezirk.hamburg@igbce.de

Weitere Informationen: www.igbce.de/igbce/corona-krise

WER AUCH ALLES SYSTEMRELEVANT IST

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind über Perspektiven und Lösungen für die aktuell extrem schwierige Situation vieler Beschäftigter im permanenten Austausch mit den politisch Verantwortlichen in Hamburg, Hannover und auch Kiel und natürlich im Bund.

Die Politik unternimmt derzeit tatsächlich alles, was auch kurzfristig möglich ist, um Beschäftigung zu sichern und Selbstständigen zu helfen. Das ist gut und bislang auch ohne Zank auf den Weg gebracht worden. Nun kommt es auf die sehr schnelle Umsetzung an. Darauf werden wir zu achten haben.

Das ist der Job der Volksvertreter, und das ist auch unser Job.

Ich möchte aber auch darauf hinweisen, dass es eine Reihe von Jobs gibt, bei denen uns gerade jetzt bewusst wird, wie sehr wir auf sie angewiesen sind. Systemrelevant nennt man das nun.

Es sind die Erzieherinnen, die Kassiererinnen, die Krankenschwestern, Müllmänner, Paketboten, eben Berufe, von denen viele eher schlecht bezahlt sind. Wir nehmen sie als selbstverständlich hin, dabei sind es diese Menschen, die unser gesamtes System am Laufen halten. Es sind genau diese Berufe, denen in „normalen“ Zeiten die Wertschätzung fehlt. Hoffentlich erinnern wir uns daran, wenn wir wieder zur Tagesordnung übergehen können.

Und in der Mehrheit werden diese systemrelevanten Jobs von Frauen ausgeübt. Das spiegelt sich im Gender Pay Gap wider: Frauen verdienen hierzulande rund 20 Prozent weniger als Männer. In nur wenigen europäischen Ländern ist die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern so groß wie in Deutschland.

In der Corona-Krise werden uns all diese Ungerechtigkeiten bewusster. Wir merken,



was wirklich unverzichtbar für unser (Wirtschafts-)System, für unser Leben ist. Und auch, wenn es in den nächsten Tarifverhandlungen um eine bessere Bezahlung von Erzieherinnen, Kassiererinnen und Paketboten geht. Dann werden wir uns solidarisch zeigen, unsere Stimme für diese Menschen und ihre Berufe erheben.

Und wir sollten konsequenterweise bereit sein, mehr Geld auszugeben für Güter und Dienstleistungen, die wir in Anspruch nehmen – Stichwort: Faire Preise, fairer Lohn. Das wäre eine gute Art, danke zu sagen.

Euer

Jean Wolke

Fortsetzung von Seite 1



Ralf Sikorski, Stellvertretender Vorsitzender der IG BCE

Voraussetzung dafür ist, dass der Gesetzgeber hierfür generell die Voraussetzungen schafft oder eine entsprechende behördliche Ausnahmeregelung vorliegt.

Für alle Chemie-Beschäftigten entfallen zudem die Ausschlussfristen: Ihre Ansprüche, zum Beispiel bei einer fehlerhaften Entgeltabrech-

nung, können sie auch länger als drei Monate rechtswirksam geltend machen. Diese Regelung wurde getroffen, weil es auch bei den Gerichten derzeit zu Verzögerungen kommen kann.

Vereinbart haben die Sozialpartner außerdem eine Öffnungsklausel für Akademiker. Normalerweise gelten für sie bei der Kurzarbeit bestimmte Regeln. Diese können aber vom 1. März bis zum 31. Dezember dieses Jahres außer Kraft gesetzt werden, sodass für sie die gleichen Bestimmungen wie für alle anderen Beschäftigten greifen.

Zusätzlich haben IG BCE und BAVC eine gemeinsame Clearingstelle eingerichtet, um Sachverhalts- und Zweifelsfragen schneller zu klären. Diese Stelle berät kurzfristig bei Bedarf, jedoch mindestens wöchentlich. Die Regelungen sind bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Sikorski unterstreicht: „Wir werden darauf achten, dass mögliche Einschnitte immer angemessen sind und neben Liquiditätsfragen vor allem die soziale und finanzielle Situation unserer Mitglieder berücksichtigt wird und die Arbeitsplätze gesichert sind.“ Dafür ist die IG BCE zurzeit auch mit anderen Arbeitgeberverbänden in Gesprächen, um auch hier gegebenenfalls entsprechende Vereinbarungen zur Überwindung der Pandemie-Folgen abzuschließen.

Was hat die Bundesregierung genau beschlossen?

(Stand: 24.3.2020)

Bundesfinanzminister Olaf Scholz: „Mit einem beispiellosen Hilfspaket stemmen wir uns gegen die Krise. Der Nachtragshaushalt versetzt uns in die Lage, alles zügig und zielgerichtet umzusetzen, damit das Geld dort ankommt, wo es jetzt ge-

braucht wird. Wir wollen gut aus dieser Krise herauskommen, gemeinsam bekommen wir das hin.“ Mit dem Nachtragshaushalt plant die Bundesregierung 122,5 Milliarden Euro für zusätzliche Maßnahmen ein. Wesentliche Eckpunkte:

- Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle liegt bisher bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden („Minusstunden“) vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, wird die Bundesagentur für Arbeit **per ??? März** vollständig erstatten. Damit soll neben der Sicherung des Arbeitsplatzes auch ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.
- Die im „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ eingeräumten Ermächtigungen werden mit der Verordnung voll ausgeschöpft.
- Über einen Stabilisierungsfonds sollen Großunternehmen mit Kapital gestärkt werden können, der Staat soll sich notfalls auch an den Firmen beteiligen können. Es sind bis zu 400 Milliarden Euro

Kreditgarantien für die Firmen vorgesehen, 100 Milliarden Euro stehen für mögliche Unternehmensbeteiligungen bereit.

- Zugleich startet ein unbegrenztes Sonderkreditprogramm der Förderbank KfW. Ein KfW-Programm für Liquiditätshilfen umfasst 100 Milliarden Euro.
- Außerdem sollen Vermieter ihren Mietern nicht mehr kündigen dürfen, wenn diese wegen der Corona-Krise ihre Miete nicht zahlen können.
- Bei Anträgen auf Hartz IV sollen die Vermögensprüfung und die Prüfung der Höhe der Wohnungsmiete für ein halbes Jahr ausgesetzt werden. Familien mit Einkommenseinbrüchen sollen leichter Kinderzuschlag bekommen.
- Mit erweiterten Regelungen zur Kurzarbeit (siehe auch die folgenden Seiten) sollen Unternehmen zudem Beschäftigte leichter halten können, statt sie in die Arbeitslosigkeit zu schicken.
- Deutschlands Krankenhäuser sollen mit mehr als drei Milliarden Euro unterstützt werden.
- Das Kabinett beschloss zudem, dass der Bund mehr Kompetenzen beim Seuchenschutz bekommt, dass das Insolvenzrecht gelockert wird und dass Unternehmen wie Vereine ihre Haupt- und Jahresversammlungen auch online abhalten dürfen.



WEBINAR I

Kurzarbeit in Zeiten des Corona-Virus – was bedeutet das für mich?

Mittwoch, 25.03.2020 (Beginn 19:00 Uhr, Ende 20:00 Uhr)

Nummer: HV-001-022002-20

Ihr erhaltet einen Überblick über das Thema Kurzarbeit und deren Umsetzung. Zusätzlich habt ihr die Möglichkeit eigene Fragen zu stellen. Expertinnen und Experten der IG BCE werden diese beantworten. Anmeldungen an abt.bildung@igbce.de

Der Überblick beinhaltet:

- » Wann tritt Kurzarbeit ein?
- » Wie wird Kurzarbeit beantragt?
- » Welche Folgen hat es für die Arbeitnehmer/-innen im Betrieb?
- » Welche Rolle hat der Betriebsrat?
- » Was mache ich, wenn es keinen Betriebsrat gibt?
- » Wie sehen die neuen Regelungen zur Kurzarbeit aus?

WEBINAR II

Zum Thema „**Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld**“:

27.03.2020, 10:00 Uhr–12:30 Uhr,

BWS-000-202703-20

Die Anmeldung ist nur bis zum Vortag 16:00 Uhr möglich. Ca. eine Stunde vor Beginn bekommst du eine Einladung und deinen Zugangslink. Information und Anmeldung: bws@igbce.de

Aufgrund der politischen Situation ist dieses Webinar kostenlos für euch.

Du brauchst einen PC mit Internetverbindung. Bei dienstlichen Geräten muss eventuell eine Datei installiert werden. Wir arbeiten mit der plattformübergreifenden Webinartechnologie Adobe Connect.

Für die Praxis: Informationen zur Kurzarbeit und zum Umgang mit Urlaubsregelungen

Die Bundesregierung hat im Eilverfahren die Regelungen für die Kurzarbeit verändert. Wir stellen hier wesentliche Informationen für eure tägliche Arbeit bereit. Daneben hat

Bei Kurzarbeit verringert der Arbeitgeber nach einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit. Dies ist auch bis 100 Prozent bei Kurzarbeit „o“ möglich. Die Kurzarbeit ist also eine Art „Teil-arbeitslosigkeit“, die aber den Vorteil hat, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt und dem Arbeitgeber eine flexible Handhabung ermöglicht wird. Bei neuen Aufträgen oder besserer Finanzlage kann die Arbeit schnell und unbürokratisch wieder aufgenommen werden.

WAS BEDEUTET DAS FINANZIELL?

Es gibt mindestens 60 Prozent des letzten Nettogehalts, wer Kinder hat, kommt auf 67 Prozent. Besser ist dran, wer z. B. im Flächentarif Chemie ist: Hier werden 90 Prozent ausbezahlt. Derzeit ist es nicht gelungen, grundsätzlich eine Aufstockung durchzusetzen.

Schon gibt es aus neuen Betriebsvereinbarungen aktuelle Beispiele, bei denen der Arbeitgeber mehr zahlt – was er auch kann, da eben die Sozialversicherung von der Bundesagentur getragen wird.

AFS Aviation Fuel Services GmbH zum Beispiel hat die veränderte gesetzliche Regelung aufgegriffen. Und bei Vibracoustic konnten die Betriebsräte eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 80 Prozent des Nettos verhandeln.

WELCHE FORM KANN KURZARBEIT HABEN?

Kurzarbeit heißt nicht, zwangsläufig komplett zu Hause zu sein. Kurzarbeit kann auch bedeuten, dass man einzelne Schichten oder Tage zu Hause bleibt – je nachdem, was zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart wird und für den jeweiligen Betrieb am besten ist. Was in Betriebsvereinbarungen stehen muss, sagt euch das Bezirksteam.

ARBEITSZEITKONTEN

Muss das Arbeitszeitkonto ins Minus gefahren werden, bevor Kurzarbeit möglich ist? Nein, hier hat es auch eine Änderung gegeben. In der Vergangenheit mussten, soweit vereinbart, negative Arbeitszeitsalden aufgebaut werden. Heute ist das keine Voraussetzung zur Beantragung von Kurzarbeit mehr. Auch Langzeitkonten und Überstunden bis zu einem gewissen Grad sind geschützt.

sich gezeigt, dass viele Beschäftigte nun wissen wollen, wie es sich aktuell mit Regelungen für Urlaub und Betriebsferien verhält. Hier gibt es Fallbeispiele.

WAS IST BEI URLAUB, BETRIEBSFERIEN?

Fall 1: Arbeitgeber will Betriebsferien anordnen.

Das ist mitbestimmungspflichtig, geht also nicht ohne Betriebsrat. Die Regelung darf nicht den gesamten Urlaub der Arbeitnehmer betreffen. Wenn die Urlaubsplanung bereits abgeschlossen ist und die Arbeitnehmer daraus keine freien Tage mehr haben, müssen sie keinen geplanten Urlaub zurückgeben. Der Arbeitgeber kann sie dann entweder arbeiten lassen oder bezahlt freistellen.

Fall 2: Arbeitgeber will genehmigten Urlaub nicht gewähren.

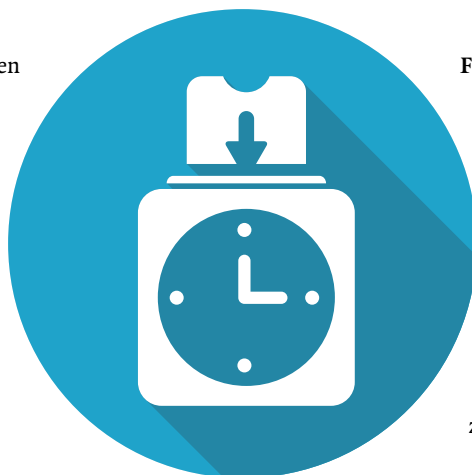
Es kommt in der Praxis oft vor, dass der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen bzw. verlegen will, etwa wegen eines plötzlich erhöhten Arbeitsanfalls oder weil ein unerwarteter Personalausfall eingetreten ist.

Der Arbeitnehmer braucht sich auf eine solche Urlaubsverschiebung, wenn der Urlaub bereits genehmigt ist oder er sich aus dem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegten Urlaubsplan ergibt, nicht einzulassen. Die einmal feststehende Urlaubsgewährung kann nicht einseitig widerrufen werden (vgl. BAG 29.1.60, AP Nr. 12 zu § 123 GewO). Die Treuepflicht des Arbeitnehmers kann jedoch zu einer Änderung bzw. Verschiebung des Urlaubs führen. Das setzt aber eine Notfallsituation voraus, also unvorhergesehene und unabwendbare Umstände, die die Anwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zwingend erfordern.

Eine Einigung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber ist unabhängig von dieser Rechtslage anzustreben. Dabei sind die persönlichen und familiären Aspekte zu berücksichtigen, ebenso die entstandenen Kosten, etwa bei bereits bezahlten Reisen. Die geleisteten bzw. noch fälligen Zahlungen muss der Arbeitgeber übernehmen. Im gegenseitigen Einvernehmen ist eine Verschiebung immer möglich.

Fall 3: Arbeitnehmer kann nicht in den Urlaub fahren, will seinen Urlaub zurückgeben.

Im gegenseitigen Einvernehmen ist eine Verschiebung immer möglich. Das gilt auch, wenn der Beschäftigte selbst den Urlaub ändern will. Rechtlich ist eine Änderung des bereits gewährten Urlaubs nur aus zwingenden Gründen möglich. Das ist gegeben, wenn diese Zeit beispielsweise benötigt wird, um einen schwer erkrankten Angehörigen zu pflegen.



Wie ist es in der Kautschuk-Industrie?



Insgesamt ist das Thema Kurzarbeit in der Tarifrunde Kautschuk präsent. Die Forderung wird am 25.03. beschlossen. Verhandlungsführer Marc Welters: „Auf der Bundesebene haben die Arbeitgeberverbände sich gegen eine verpflichtende tarifliche Zuschussregelung zur Kurzarbeit gewehrt! Sie haben damit eine zwingende solidarische Handlung verhindert. Die Übernahme der Sozialbeiträge bei Kurzarbeit wird aus Steueraufkommen bezahlt. Die Arbeitnehmer mit ihren oft kleinen Einkommen an dieser Erstattung nicht zu beteiligen ist zum Ko ...! Wir stehen kurz vor den Verhandlungen! Die Arbeitgeber der deutschen Kautschukindustrie beim ADK haben die Chance, gleich zwei Dinge zu regeln und ein Alleinstellungsmerkmal in der Arbeitgeberlandschaft zu haben: 1. Stärkung der Tarifbindung und 2. Klarstellung: Wir sind die besseren und fairen Arbeitgeber!“

Schon in früheren Tarifrunden waren die Kautschuk-Beschäftigten bereit, für ihre Entgelte vor die Werkstore zu gehen.



KINDERZUSCHLAG FÜR FAMILIEN

Familien, die Einkommenseinbrüche durch die Corona-Krise erleiden, erhalten zeitlich befristet leichteren Zugang zum Kinderzuschlag. Geprüft werden soll nicht mehr das Einkommen aus den vergangenen sechs Monaten, sondern nur das vom vergangenen Monat. Außerdem wird die Vermögensprüfung ausgesetzt. Für Familien, die im ablaufenden Bewilligungszeitraum den höchstmöglichen Gesamtkinderzuschlag bezogen haben, soll – ohne erneute Einkommensprüfung – eine einmalige Verlängerung des Kinderzuschlags um sechs Monate eingeführt werden. So können die Leistungen ohne Unterbrechung gewährt werden. Dies soll für die Zeit vom 1. April bis 30. September gelten.

WIE SOLLEN MIETER GESCHÜTZT WERDEN?

Normalerweise darf ein Vermieter eine Kündigung aussprechen, wenn der Mieter zwei Monate in Folge die Miete schuldig bleibt. Die Bundesregierung will nun aber Kündigungen bei Mietschulden vom Bundestag untersagen lassen, wenn die Corona-Krise der Grund für den Rückstand ist. Gelten soll dies zunächst für Mietschulden aus dem Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 2020. Die Verpflichtung der Mieter zur Zahlung der Miete bleibt aber im Grundsatz bestehen, sie wird nur aufgeschoben. Die Kündigung ist bis zum 30. Juni 2022 ausgeschlossen, der Mieter hat also zwei Jahre Zeit, seine Mietrückstände auszugleichen. Danach lebt das Kündigungsrecht des Vermieters wieder auf.

KÖNNEN MIETER DIE MIETE KÜRZEN?

Nein. Eine Mietkürzung ist nur möglich, wenn das Mietobjekt einen Mangel aufweist. „Die Pandemie ist aber kein Mangel der Mietsache“, sagt Jutta Hartmann vom Deutschen Mieterbund.

WIE SOLLTEN MIETER VORGEHEN?

Erst einmal das Gespräch mit dem Vermieter suchen. Einen Teil der Miete solle man zudem unbedingt zahlen. Wer das nicht kann, solle den Vermieter darüber informieren. Er muss das dann aber mit Ausfällen durch die Corona-Krise begründen – und belegen. Als Nachweis, dass wirklich die Corona-Pandemie der Grund für die Zahlungsschwierigkeiten ist, können beispielsweise eine Bescheinigung des Arbeitgebers oder andere Nachweise über den Verdienstaustausfall vorgelegt werden.

AB WANN TRETEN DIE HILFSSMASSNAHMEN IN KRAFT?

Die Bestimmungen rund um das Thema Wohnungen sollen zum 1. April in Kraft treten und vorerst bis zum 30. Juni gelten. Die Bundesregierung wird laut Vorlage allerdings auch ermächtigt, die Geltungsdauer per Rechtsverordnung – also ohne nochmaligen Bundestagsbeschluss – bis maximal zum 30. September auszuweiten.