



Quelle: Shutterstock 1624576327

CORONA-PANDEMIE MAXIMALER STRESSTEST

„Seit dem Zweiten Weltkrieg gab es keine Herausforderung an unser Land mehr, bei der es so sehr auf unser gemeinsames solidarisches Handeln ankommt“ - mit diesem Satz von Bundeskanzlerin Angela Merkel wird die historische Dimension der Krise greifbar, in die Staaten, Gesellschaften und Volkswirtschaften weltweit durch die Ausbreitung des Corona-Virus geraten sind. Noch ist das volle Ausmaß der Krise nicht abschätzbar. Klar ist aber: Es sind drastische Maßnahmen nötig - in der Politik, in unserem Zusammenleben, in der Wirtschaft.

Zukunft der Betriebe sichern

Die Corona-Krise ist der maximale Stresstest für unser Land, für Europa und die Welt. Angefangen beim Gesundheitssystem über die global vernetzte Wirtschaft bis hin zur Zusammenarbeit vor Ort in den Betrieben stehen wir vor einer nie dagewesenen Herausforderung. In dieser Zeit gilt es, zusammenzuhalten und die Krise gemeinsam zu bewältigen. Oberstes Ziel dabei ist, die Ausbreitung des Virus einzudämmen und die Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems zu erhalten. Betriebe und Beschäftigte müssen in den kommenden Wochen Antworten auf völlig neue Fragen finden. Nötig sind Lösungen, die die Zukunft der Betriebe und damit auch der Arbeitsplätze sichern.

Lasten fair verteilen

In diesem Stresstest ist eine faire Lastenverteilung zwischen Unternehmen, Beschäftigten und Staat notwendig. In diesem Sinne bringen wir uns intensiv in Berlin und Brüssel ein, um eine optimale politische Unterstützung für die Wirtschaft in Krisenzeiten zu erreichen. Mit der IG BCE haben wir mehrere Vereinbarungen getroffen, um die Liquidität der Unternehmen vorerst zu sichern und Arbeitsplätze zu erhalten (mehr unter www.bavc.de).

Die Arbeitgeber der chemischen und pharmazeutischen Industrie sind sich der Dimension der Krise bewusst. Dennoch ist Panik jetzt der falsche Ratgeber. Wir haben zuletzt 2008/2009 gemeinsam mit unseren Sozialpartnern unter Beweis gestellt, dass wir große Krisen meistern können. Wir können gestärkt aus dieser Krise hervorgehen, wenn wir diese Herausforderung gemeinsam angehen.

"IN DIESEM STRESSTEST IST EINE FAIRE LASTENVERTEILUNG ZWISCHEN UNTERNEHMEN, BESCHÄFTIGTEN UND STAAT NOTWENDIG."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

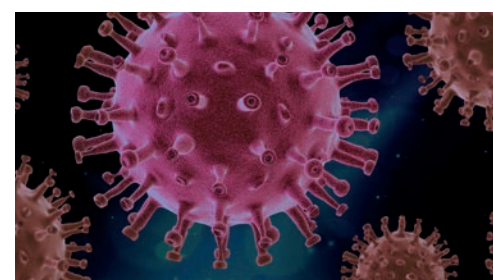
ALLES ZUR QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

Seite 2



UPDATE ZUR CORONA-KRISE

Seite 8





TEIL 3 DER SERIE ZUM CHEMIE-TARIFABSCHLUSS QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE CHEMIE

Seitdem bekannt ist, dass „Digitalisierung“ mehr ist als die Umwandlung analoger Phänomene in Nullen und Einsen, pfeifen es die Spatzen von den Dächern: Ohne Weiterbildung wird das nichts mit dem Wandel! Denn wo sich betriebliche Abläufe und Geschäftsmodelle in Hochgeschwindigkeit verändern, braucht es die richtigen Leute – mit den richtigen Kompetenzen.

Dass Know-how nicht vom Himmel fällt, sondern immer wieder neu erworben werden muss, haben die Chemie-Sozialpartner erkannt und die „Qualifizierungsoffensive Chemie“ auf den Weg gebracht. Als Teil des Tarifabschlusses vom 22. November 2019 haben wir ein Maßnahmen-Paket geschnürt, mit dem Schwung in die Weiterbildungsanstrengungen von Unternehmen und Beschäftigten gebracht werden soll. Denn Weiterbildung nützt beiden: den Firmen, die auf Know-how angewiesen sind, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über Kompetenzaufbau ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern.

Vom lebenslangen Lernen zum digitalen Mindset

Der Ruf nach kontinuierlicher Weiterbildung während des Berufslebens ist nicht neu – bloß nicht stehenbleiben in einer (Arbeits-)Welt im Wandel! Doch obwohl Jahr für Jahr Milliarden in die Köpfe der Beschäftigten investiert werden (die deutsche Wirtschaft mobilisiert jährlich mehr als 33 Milliarden Euro), hat die Rede vom „lebenslangen Lernen“ nur selten Begeisterungstürme ausgelöst.

Das hat sich erst mit der digitalen Transformation geändert: Nun hat sich das Idealbild des veränderungsfreudigen, digitalaffinen und von Neugier geprägten Mitarbeiters ins kollektive Bewusstsein gebrannt. Allzeit bereit, täglich in „Learning Nuggets“ dazulernen. Bloßes Lernen war gestern, heute zählt digitales Mindset. Kein Wunder, dass Weiterbildung zum Top-Thema in Wirtschaft und Politik avanciert ist. Allein im Koalitionsvertrag der Bundesregierung kommt das Wort 46-mal vor.

Wohin geht die Reise? Future Skills Report Chemie

Insofern passt die Qualifizierungsoffensive Chemie von BAVC und IG BCE zur gesellschaftlich-politischen Großwetterlage. Wir reden aber nicht nur, wir handeln! Erstes Element der Offensive: der „Future Skills Report“. Dabei geht es um eine Trendanalyse, die abbilden wird, welche für unsere Branche relevanten Kompetenzen künftig stärker gefragt sein werden und welche weniger – also eine Art Skills-Kompass, der den Unternehmen (im europäischen und ggf. sogar globalen Maßstab) Orientierung darüber geben soll, wohin die Reise in Sachen Kompetenzen geht. Wir werden den Report gemeinsam mit

 **KONTAKT**



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

einem Analytics-Anbieter erstellen. Dabei wird ein KI-basiertes Tool eine große Menge an verfügbaren Daten durchsuchen (z.B. Stellenausschreibungen und Job-Portale) und aufbereiten – in für das Thema angemessener Form (zum Beispiel als Dashboard).

Unsere Maxime: Der Bericht soll nicht in erster Linie dessen Autoren gefallen, sondern den Unternehmen und Sozialpartnern auf betrieblicher Ebene! Umso wichtiger ist es, die offenen Fragen mit Unternehmensakteuren zu klären, zum Beispiel: Welche Kompetenzen und Job-Familien wollen wir erfassen? Bleiben wir bei chemie-typischen Skills oder schauen wir über den Branchentellerrand? Welchen geografischen Fokus streben wir an: national, europäisch, global? Wie oft und in welcher Form soll der Report veröffentlicht werden?

Wie ist mein Unternehmen aufgestellt? Das Qualifikationsanalyse-Tool

Zweites Element der Offensive: das Qualifikationsanalyse-Tool. Hier wollen die Chemie-Sozialpartner auf einem bestehenden Excel-Tool für die strategische Personalplanung aufsetzen und es chemie-spezifisch weiterentwickeln. Unser Ziel: insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen ein Werkzeug an die Hand geben, mit dem sich die Qualifikationen in der eigenen Firma besser abbilden und Qualifikationsbedarfe erkennen lassen – und zwar auf der Zeitachse: Habe ich beispielsweise in fünf Jahren noch genügend Chemikantinnen und Chemielaboranten, um die Abläufe in Produktion und Labor aufrechtzuerhalten oder zu erweitern? Wer hier mehr weiß, ist personalstrategisch besser aufgestellt!

Auch hier gilt: Der Wurm muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler. Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der betrieblichen Praxis werden wir branchenspezifische Anforderungen definieren, die in einem iterativen Prozess „geschliffen“ werden: Entwicklung eines Erprobungstools, Test in drei bis vier Betrieben, Anpassung des Erprobungstools usw. Grundlage ist die Anwendung PYTHIA, die im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entstanden ist.

Was soll ich tun? Weiterbildungsberatung für Betriebe und Beschäftigte

Neben Analyse und Unterstützungs-Tool kann auch eine gute Beratung die Entscheidung für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen erleichtern. Daher umfasst die Qualifizierungsoffensive von BAVC und IG BCE auch ein Beratungsangebot für Unternehmen und Beschäftigte, das in drei Pilotregionen (Hessen, Nordrhein, Nordost) getestet werden soll – und zwar in zwei Varianten:

Variante 1 ist kostenfrei und stellt ein Kooperationsprojekt mit der Bundesagentur für Arbeit dar. Ziel ist es, das gut ein Jahr alte Qualifizierungschancengesetz mit Leben zu füllen, mit dem ein Anspruch zur Weiterbildungsberatung für Unternehmen und Beschäftigte festgeschrieben wurde.

Variante 2 ist kostenpflichtig, enthält ein umfassenderes Angebot und wird von privaten Dienstleistern durchgeführt.

Da das duale Beratungsangebot (öffentlich/privat) über einen Zeitraum von zwei Jahren auf regionaler Ebene getestet wird, ist eine enge Abstimmung mit den dortigen Akteuren entscheidend: Es gilt, Arbeitgeberverband, IG BCE und Arbeitsagentur vor Ort in Konzeption und Projektverlauf einzubinden. Nur wenn die Beratung der Pilotbetriebe einen echten Mehrwert für Unternehmen und Beschäftigte stiftet, kommt ein Roll-out über die ganze Republik in Frage.

Autor: Andreas Ogrinz

Mehr zum Thema Bildung finden Sie auch auf der BAVC-Website:

www.bavc.de/themen/bildung



Quelle: TobiasGolla auf Pixabay

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN SPD FORDERT UNION HERAUS

Während die CDU noch um ihren neuen Vorsitzenden ringt, ist die SPD schon einen Schritt weiter: Sie versucht Profil zu gewinnen, um sich stärker vom Koalitionspartner abzugrenzen. Nur so lässt sich der jüngste Vorstoß für das geplante Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen aus dem Familien- und dem Justizministerium erklären. Der vorgelegte Referentenentwurf geht weit über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag hinaus und greift erneut in die Entscheidungsfreiheit von Unternehmern ein. Die Union ist aufgefordert, dieses Spiel nicht weiter mitzuspielen – sonst verliert sie nicht nur weiter an Profil, sondern schränkt den Spielraum von Unternehmen zunehmend ein.

Gut gemeint – aber wieder nicht gut gemacht

Völlig verfehlt und vom Koalitionsvertrag in keiner Weise gedeckt ist die geplante Vorschrift zur Mindestbesetzung von Vorständen. Besteht der Vorstand eines börsennotierten Unternehmens mit einem nach dem Mitbestimmungsgesetz zusammengesetzten Aufsichtsrat aus vier oder mehr Personen, muss bei dessen Neubesetzung künftig mindestens eine Frau bestellt werden. Darüber hinaus soll künftig die fixe Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat auf alle nach dem Gesetz mitbestimmten Unternehmen ausgeweitet werden. Statt für 100 börsennotierte Unternehmen gilt sie dann in mehr als 600 Unternehmen.

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Begründungspflicht für die Zielgröße Null bei der Besetzung von Vorstands-, Aufsichtsrats- und weiteren oberen Führungspositionen ausführlich begründet und eine fehlende Begründung sanktioniert werden soll. Auch diese Regelung greift der Referentenentwurf auf. Die geplanten Sanktionen bei Verstößen gegen die Meldepflicht über Zielgrößen, Fristen und Begründungen sind mit bis zu 10 Millionen Euro aber unverhältnismäßig. Vor diesem Hintergrund ist es wenig tröstlich, dass auch Staatsunternehmen demnächst mit neuen Vorschriften zu kämpfen haben.

Lösungen anbieten für Kinderbetreuung und Co.

Unsere Industrie braucht hochqualifizierte Männer und Frauen, um erfolgreich zu bleiben. Eine neue Quotendiskussion wird aber kaum dazu beitragen, dass Frauen künftig mehr Führungspositionen übernehmen. Dazu bedarf es einer klischeefreien Berufsorientierung, besserer Betreuungsmöglichkeiten und eines Abbaus von Fehlanreizen etwa im Steuerrecht. Die Quotendiskussion verstellt den Blick auf die wirklichen Probleme und damit auf die richtigen Lösungen.

Autorin: Silke Steltmann

LINKTIPP

Die Positionen der Chemie-Branche zu den Top-Themen aus Arbeitgebersicht:

www.bavc.de



Quelle: Sean Baek auf Pixabay

LIEFERKETTE & NAP-MONITORING EIN SCHRITT NACH DEM ANDEREN

Die Bundesregierung überprüft im Rahmen eines Monitorings, inwieweit in Deutschland ansässige Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern einen Prozess zur Gewährleistung menschenrechtlicher Sorgfalt gemäß des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) eingeführt haben.

Sollte bis 2020 weniger als die Hälfte der Unternehmen die Anforderungen erfüllen, wird die Bundesregierung gesetzliche Maßnahmen ergreifen und sich im Rahmen ihrer EU-Ratspräsidentschaft ab Juli 2020 für eine EU-weite Regelung einsetzen. Eine von Arbeits- und Entwicklungsministerium für März – weit vor Abschluss des Monitorings – geplante Veröffentlichung von Eckpunkten für ein Gesetz wurde zunächst durch das Bundeskanzleramt gestoppt.

Zweite Erhebungsphase gestartet

Anfang März wurde der Zwischenbericht mit den Ergebnissen der ersten Befragungsrunde veröffentlicht und gleichzeitig bereits die zweite und letzte Erhebungsphase bis 24. April gestartet. Die Auswertung der 460 Fragebögen ergab, dass 17 bis 19 Prozent der Unternehmen die Anforderungen des NAP an die menschenrechtliche Sorgfalt erfüllen und neun bis zwölf Prozent „auf gutem Weg“ sind. Bedauerlicherweise wurde die von der Wirtschaft vorgebrachte Kritik an der Methodik in der zweiten Umfrage kaum berücksichtigt.

Kritik an der Umfrage-Methodik

Unternehmen müssen weiterhin 100 Prozent der Fragen richtig beantworten, um als „Erfüller“ gelten zu können. Darüber hinaus gilt kein echter „comply-or-explain“-Mechanismus, da bei Abweichungen von materiellen Anforderungen statt einer Erläuterung weiterhin die Durchführung „äquivalenter Maßnahmen“ gefordert ist. Außerdem kritisieren wir, dass die zweite Umfrage gestartet wurde, ohne dass eine schriftliche Auswertung der ersten Umfrage vorlag. Für Lernprozesse ist aber auch keine Zeit, denn spätestens zur deutschen EU-Ratspräsidentschaft möchte die Bundesregierung für gesetzliche Maßnahmen werben. Angesichts der Bewertungsmethodik und des verkürzten Monitoring-Prozesses steht bereits fest, dass die 50-Prozent-Marke verfehlt wird.

Nichtsdestotrotz raten wir dazu, dass die Unternehmen sich auch an der zweiten Umfrage beteiligen. Die empirischen Daten sind notwendig, um anschließend die politische Debatte mitgestalten zu können. Angesichts der außergewöhnlichen Lage durch die Corona-Pandemie sollte die Frist für die zweite Erhebung jedoch unbedingt verschoben werden.

Autorin: Elisa Hensel

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Wahrung der Menschenrechte hat für uns allerhöchsten Stellenwert. Neben dem Staat, der für deren Schutz in erster Linie zuständig ist, tragen selbstverständlich auch die Unternehmen Verantwortung für ihre Lieferketten. Deshalb arbeiten viele Betriebe in unserer Branche seit Jahren intensiv daran, ihr Lieferkettenmanagement zu verbessern. Lieferketten machen aber nicht an nationalen Grenzen Halt. Alle Überlegungen in Richtung Regulierung sollten daher - wenn überhaupt - auf europäischer Ebene ansetzen.“



DATENSCHUTZ

TIPPS ZUM SICHEREN UMGANG MIT DATEN

Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran. Eine der wichtigsten Aufgaben für Arbeitgeber sowie Beschäftigte ist in diesen Zeiten der verantwortungsvolle Umgang mit der wachsenden Menge an Daten.

Welche Daten sammelt der Arbeitgeber?

Im Rahmen der Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigtenverhältnisses verarbeiten Arbeitgeber erforderliche personenbezogene Daten ihrer Mitarbeiter. Dabei handelt es sich insbesondere um Daten wie Name, Anschrift, Sozialversicherungsnummer oder Bewerbungsunterlagen.

Darüber hinaus können Arbeitgeber personenbezogene Daten von Mitarbeitern auch für die Erfüllung von Rechten und Pflichten aus einem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung verarbeiten. So kann der Arbeitgeber zum Beispiel bei der Anmeldung zur tariflichen Pflegezusatzversicherung die erforderlichen personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter auf Grundlage von § 7 Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie an das Versicherungskonsortium weitergeben, ohne dass er hierfür die Einwilligung eines jeden Mitarbeiters einholen muss.

Eine weitere wichtige Rechtsgrundlage zur Verarbeitung von Daten stellt die Einwilligung im Arbeitsverhältnis dar. Diese erfordert eine umfassende Information des Mitarbeiters über den Umfang und die Art und Weise der Datenverarbeitung. Ein typischer Fall ist die Einwilligung in die Veröffentlichung eines Mitarbeiterfotos.

Wichtig für all diese Fallgestaltungen ist, dass der Arbeitgeber die Daten nur verarbeiten darf, sofern eine Ermächtigungsgrundlage besteht. Im deutschen Recht bietet § 26 BDSG diese Ermächtigungsgrundlage. Sie stellt damit neben der DSGVO das Herzstück der Datenverarbeitung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses dar.

Was dürfen Beschäftigte mit den Daten des Arbeitgebers machen?

Der Schutz von Daten und Informationen verpflichtet aber nicht allein den Arbeitgeber. Auch die Beschäftigten haben dafür Sorge zu tragen, dass sie wichtige Daten des Arbeitgebers schützen. Losgelöst von den datenschutzrechtlichen Fragestellungen dürfen Betriebsinterna nicht durch die Beschäftigten nach außen getragen werden. Dies folgt schon aus der Treuepflicht der Beschäftigten und gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Daher haben Beschäftigte auch ohne explizite Vereinbarung im Arbeitsvertrag immer eine Verschwiegenheitspflicht. Darüber hinaus enthält eine Viel-

 **KONTAKT**



LARS MESSERSCHMIDT

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

lars.messerschmidt@bavc.de

zahl von Arbeitsverträgen spezielle Klauseln zum Umgang mit Geschäftsgeheimnissen. Seit 2019 ist der Begriff des Geschäftsgeheimnisses im Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen definiert. Demnach sind Geschäftsgeheimnisse alle Informationen, die

- 🕒 nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich sind und daher einen wirtschaftlichen Wert haben,
- 🕒 durch angemessene Maßnahmen geschützt sind und
- 🕒 bei denen ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.

Wie groß ist die Gefahr von Cyberattacken in der Chemie?

Daneben müssen die Daten auch vor Angriffen Dritter geschützt werden. Durch die Digitalisierung und die Entwicklungen rund um „Industrie 4.0“ nehmen die Risiken für Cyberattacken zu. Häufig versuchen Hacker, Systeme lahmzulegen oder sich Zugang zu Mitarbeiter-, Kunden-, Produktions- oder Entwicklungsinformationen zu verschaffen. Der Schaden ist mitunter enorm.

Neben den Verlust von Daten können Cyberattacken auch zu Sachschäden sowie längerer Betriebsunterbrechung führen. Solche Systemausfälle können außerdem erhebliche Folgekosten verursachen. Gerade in der Chemie besteht oft ein hohes Risiko. Aufgrund gemeinsamer Wertschöpfungsketten teilen sich in Chemie-Parks oft mehrere Arbeitgeber die standortbezogene Infrastruktur wie auch Dienstleistungen. Die einzelnen Betriebe sind dadurch von externen Systemen abhängig und so von mehreren Seiten angreifbar.

Schutz vor Datenklau

Wer seine Daten sichern will, sollte sie sowohl vor illegalem Zugriff als auch vor physischem Verlust schützen. Der Schutz der Daten ist dabei eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten. Hilfestellung bietet hier insbesondere das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), das auf seiner Homepage zahlreiche Empfehlungen aufführt. Hier fünf Tipps, wie Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam ihre Daten schützen können:

1. Anwender schulen: Nur wer weiß, welche Bedrohungen existieren und wie man sich dagegen verteidigt, kann seine Daten effektiv schützen. Vom Systemadministrator bis zum Auszubildenden sollte jeder über Bedrohungen und Schutzmechanismen informiert sein. Sensibilisierte Anwender helfen, unbefugten Zugriff auf Unternehmenssysteme zu verhindern und die Gefährdung des gesamten Netzwerks zu verringern.

2. Backups erstellen: Tritt der Ernstfall ein, sind zuverlässige Daten- und Systemsicherungen entscheidend, um nach einem Angriff eine Wiederherstellung anstoßen zu können. Netzwerkserver und Workstations sollten dafür so oft wie möglich gesichert werden, je nach den Bedürfnissen des jeweiligen Unternehmens. Zielsetzung und Maßnahmen im Detail sollten auf einer umfassenden Backup-Strategie fußen.

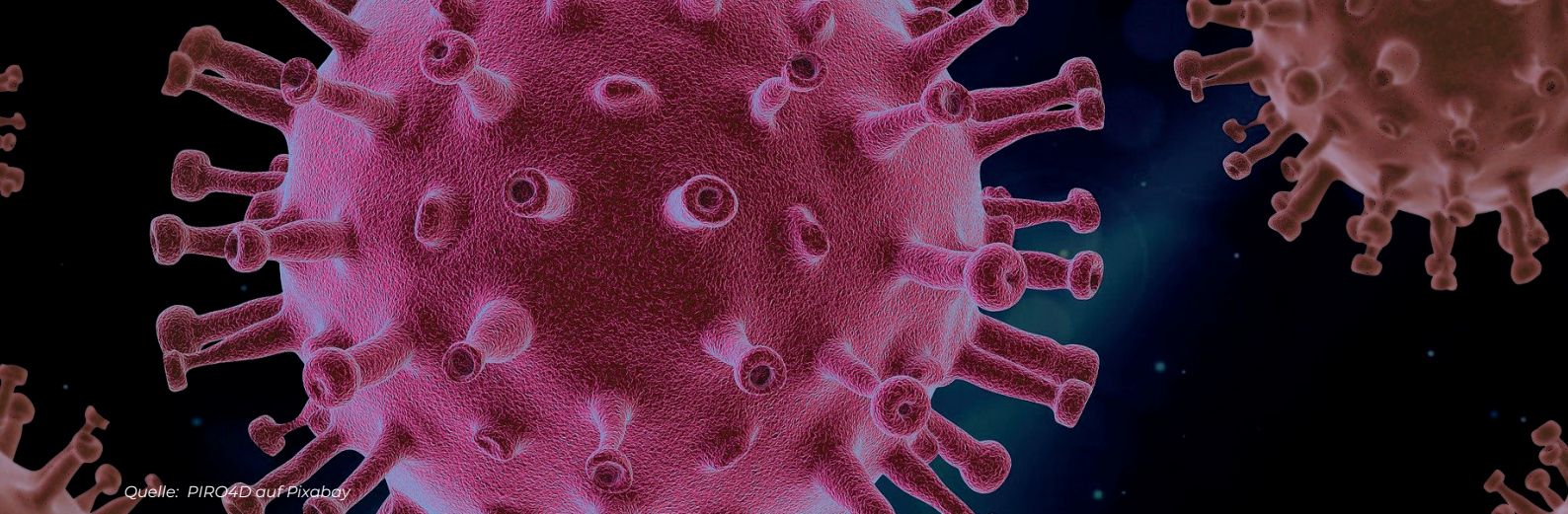
3. Authentifizierung sicher gestalten: Nutzer-Accounts sollten besonders geschützt sein. Ein Passwort sollte 8 bis 12 Zeichen lang sein und aus Buchstaben in Groß- und Kleinschreibung, Ziffern sowie Sonderzeichen bestehen und regelmäßig geändert werden.

4. Updates: Halten Sie alle Ihre Systeme immer aktuell. Spielen Sie Updates für sämtliche in Ihrem Unternehmen genutzte Software ein. Prüfen Sie regelmäßig, ob neue Updates für Ihr System und die genutzte Software vorliegen.

5. Verschlüsselung: Verschlüsseln Sie Ihre Daten, egal auf welchem Medium (Server, PC, Laptop, USB-Sticks etc.) sie gespeichert sind. So machen Sie es Unbefugten schwerer, auf Ihre Daten zuzugreifen.

Mehr Informationen erhalten Sie auf der BSI-Website:

www.bsi.bund.de



Quelle: PIRO4D auf Pixabay

UPDATE CORONA-KRISE

VERBESSERUNGEN BEI DER KURZARBEIT

Die weitere Ausbreitung des Corona-Virus beherrscht in diesen Wochen den Alltag in Deutschland und hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe in den Unternehmen wie auch auf deren wirtschaftliche Situation.

Nach den guten Erfahrungen mit der Nutzung von Kurzarbeit während der Krise 2008/2009 reaktiviert die Bundesregierung dieses Instrument nun und schafft mit der neuen Kurzarbeitergeldverordnung rückwirkend ab 1. März 2020 die Voraussetzungen für den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit. Ergänzend haben BAVC und IG BCE durch die „Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie“ vom 20. März 2020 die befristete Möglichkeit geschaffen, Kurzarbeit durch betriebliche Vereinbarung mit einer verkürzten Ankündigungsfrist von drei Tagen einzuführen. Im Falle einer behördlich angeordneten Betriebs-(teil-)Schließung gilt die Einhaltung dieser Frist als erfüllt.

Zugangsschwelle gesenkt, Sozialbeiträge werden erstattet

Zunächst ebenfalls befristet bis zum 31. Dezember 2020 müssen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld nicht mehr wie bisher ein Drittel, sondern lediglich zehn Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb von Entgeltausfall als Folge der Kurzarbeit betroffen sein. Als zusätzliche Erleichterung verzichtet der Gesetzgeber darauf, dass über das Abschmelzen von Zeitguthaben hinaus negative Arbeitszeitsalden aufgebaut werden müssen, bevor Kurzarbeitergeld beantragt werden kann. Ebenfalls werden die während des Kurzarbeitergeldbezuges vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge vollständig durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Neuer Entschädigungsanspruch für erwerbstätige Eltern

Zum 30. März 2020 entsteht im Infektionsschutzgesetz ein Entschädigungsanspruch für erwerbstätige Eltern, die wegen behördlich angeordneter Schul- oder Kindergartenschließungen ihre noch nicht zwölfjährigen Kinder mangels alternativer Möglichkeiten selbst betreuen müssen. Ähnlich wie beim Kurzarbeitergeld ist Urlaub aus dem Vorjahr vorrangig einzusetzen.

Der Anspruch ist auf einen Zeitraum von längstens sechs Wochen und auf 67 Prozent des dem erwerbstätigen Elternteil entstandenen Verdienstausfalls begrenzt. Der Arbeitgeber fungiert als Auszahlstelle für die zuständige Behörde und erhält die ausgezahlten Beträge anschließend auf Antrag von dort erstattet.

Autor: Markus Danuser

CORONA-HUB

Auf der BAVC-Website sammeln wir Infos und Links zu Maßnahmen im Kampf gegen die Corona-Krise:

www.bavc.de