



FAQ

KINDERBETREUUNG WÄHREND CORONA

Welche Freistellungsmöglichkeiten
bieten M+E-Tarifverträge und Gesetz

Alle Infos auf einen Blick: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

IG METALL
Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Frauen- und Gleichstellungspolitik

FAQ TARIFLICHE FREISTELLUNG

nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie

Viele Eltern fragen sich derzeit: **Wie bekomme ich meinen Lohn, wenn ich zu Hause mein Kind betreuen muss?** Dafür haben wir häufig gestellte Fragen **zusammengefasst und im Hinblick auf die tariflichen Möglichkeiten aus den Tarifverträgen der M+E Industrie für Niedersachsen, Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim und Sachsen-Anhalt sowie die gesetzlichen Möglichkeiten zur Freistellung von der Arbeit beantwortet.**

Häufig gestellte Fragen

Wer kann das tarifliche Zusatzgeld in freie Tage zur Kinderbetreuung wandeln?

Bei Kinderbetreuungsengpässen im Zuge der Schul- und Kitaschließungen wird die Möglichkeit, acht freie Tage anstelle des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG (A)) zu nehmen, auf Eltern von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres erweitert. Diese Tage können jedoch nur in Zeiten behördlicher Schließungen angewandt werden. Ferienzeiten sind daher in der Regel ausgenommen.

Unter welchen Voraussetzungen kann die Wandlung vorgenommen werden?

Eine Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren und ein Vollzeitarbeitsverhältnis müssen gegeben sein. Die Ankündigungsfrist wurde auf zehn Kalendertage verkürzt.

Gelten die besonderen Regelungen zur Freistellung für Kinderbetreuung durch die Wandlungsoption auch für Teilzeitbeschäftigte?

Wenn Arbeitnehmer*innen bereits **vor** dem 01.01.2019 in Teilzeit beschäftigt waren, dann profitieren sie aktuell nicht von der Regelung. Diese beziehen sich weiterhin auf Vollzeitbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte, die erst nach dem 01.01.2019 ihre Arbeitszeit verringert haben. Es sei denn, es gibt eine Betriebsvereinbarung, die alle Teilzeitbeschäftigte zugleich mit einbezieht.

Gibt es darüber hinaus weitere zusätzliche Freistelloptionen zur Kinderbetreuung?

Zusätzlich erhalten Beschäftigte im Jahr 2020 für die Betreuung von Kindern bei behördlich angeordneten Schließungen mindestens fünf freie Tage ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des Entgeltes. Vorrangig müssen aber folgende Bedingungen erfüllt sein:

- ▶ Resturlaub aus 2019 muss abgebaut werden
- ▶ Abbau der Plussalden auf Arbeitszeitkonten in Absprache mit AG
- ▶ Bis zu 21 Negativstunden auf AZ-Konten in Absprache mit AG
- ▶ Einvernehmliches Vorziehen bereits genehmigter Tage (kein Zwang!)
- ▶ Leistungen aus dem Infektionsschutzgesetz müssen bereits abgerufen worden sein, aber nur, wenn Ansprüche daraus bestehen.

Muss erst der gesamte Urlaub in Anspruch genommen werden, bevor die Regelungen zur Freistellung greifen?

Nein, es muss kein Urlaubsanspruch aus 2020 vorrangig genutzt werden. Allerdings muss sehr wohl erst der Resturlaub aus 2019 abgebaut sein, bevor die Regelungen genutzt werden können.

Gelten Kinder, denen ein/e Beschäftigte*r gegenüber zu Unterhaltszahlungen verpflichtet ist, auch als Kind im Sinne der Freistellungsregelungen?

Nein, die Regelungen gelten ausdrücklich für Kinder, die in häuslicher Gemeinschaft betreut werden.

Die IG Metall hat im Rahmen ihrer Tarifverhandlungen 2020 Verbesserungen für die Kinderbetreuung während Corona durchsetzen können. Der Anspruch auf die Leistungen aus dem T-ZUG wurde erweitert und eine zusätzliche freie Woche geschaffen.

FAQ INFEKTIONSSCHUTZGESETZ

Häufig gestellte Fragen

Wer hat einen Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Den Anspruch haben grundsätzlich Beschäftigte, die im Zuge der Corona- Krise wegen notwendig gewordener Kinderbetreuung nicht arbeiten können.

Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Kein Anspruch besteht bei Arbeitnehmer*innen, die Kurzarbeitergeld bekommen (zumindest für den Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben).

Wer darf von zu Hause aus arbeiten?

Die Themen Mobile Arbeit oder Homeoffice sollten Beschäftigte mit dem Arbeitgeber besprechen. Hier gibt es tarifliche und betriebliche Lösungen. Ein allgemeiner Anspruch von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Im Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie haben die Tarifparteien aber die Empfehlung ausgesprochen, Mobiles Arbeiten unbürokratisch und soweit wie möglich zu nutzen. Auch hier sollten sich Beschäftigte an ihren Betriebsrat wenden.

Aber Achtung: Der Gesetzgeber geht offenbar davon aus, dass sich eine adäquate Betreuung von kleineren Kindern mit der Arbeit von zu Hause aus verbinden lässt. Dies ist aus unserer Sicht falsch, und wir arbeiten daran, diese – im Übrigen nicht verbindliche – Rechtsauffassung zu revidieren.

Fest steht, dass Beschäftigte bei Mobiler Arbeit und Homeoffice einen **Entgeltanspruch** besitzen, so dass kein Verdienstausschlag vorliegt.

Soweit die Betreuung eines Kindes notwendig ist, sollte daher mit dem Arbeitgeber – **auch bei Mobiler Arbeit und Homeoffice** – eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen, die dann zu einem **Verdienstausschlag** führt, um eine **Entschädigung** auszulösen.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- ▶ Die Schule oder Kindertagesstätte des eigenen Kindes muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein und
- ▶ das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens elf Jahre alt ist) oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen.

Die Gewerkschaften kritisieren die viel zu niedrig ange-setzte Altersgrenze. Unsere Forderung: Erhöhung der Altersgrenze im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes auf mindestens 14 Jahre.

- ▶ Bei mehreren Kindern ist das Jüngste ausschlaggebend, und
- ▶ das Kind muss in der Zeit der Schließung von Kita und Schule von der/dem Beschäftigten selbst zu Hause betreut werden, weil
- ▶ eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.

Wann ist eine Betreuung im Homeoffice NICHT zumutbar?

Arbeit von zu Hause bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres, was vornehmlich Kinder im Kita- und Grundschulalter betrifft, ist aus Sicht der IG Metall unzumutbar. Um der Forderung nach Entschädigung Nachdruck zu verleihen, empfehlen wir unseren Mitgliedern deshalb mit ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass es sich bei Mobiler Arbeit und Homeoffice um eine **unzumutbare Betreuungssituation** für sie handelt.

Dazu findest Du auf der Startseite der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ein Formular unter www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de mit dem Du dem Arbeitgeber und den Behörden bestätigen kannst, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht.

Wann liegt eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vor?

Der Kreis der Personen, der aufgrund anderweitiger zumutbarer Betreuungsmöglichkeiten von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen ist, ist leider weit gefasst. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein AN-Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kita oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder oder Verwandte die Betreuung wahrnehmen können, sofern diese in Bezug auf Infektionen keiner Risikogruppe angehören. Großeltern sind daher ausgeschlossen. Außerdem gehen wir davon aus, dass insbesondere während eingeschränkter Kontaktmöglichkeiten niemand verpflichtet ist, sein Kind in Obhut außerhalb des eigenen Haushaltes geben zu müssen.

Wer kann einen Antrag stellen?

Ansprechpartner der Arbeitnehmer*innen sind in erster Linie ihre Arbeitgeber. Wenn im Einzelfall der Arbeitgeber seiner Zahlungspflicht nicht nachkommt, kann sich der/die Arbeitnehmer*in auch unmittelbar an die zuständige kommunale Behörde wenden.

Besteht bei Kurzarbeit ein Recht auf Entschädigung?

Eltern, die in Kurzarbeit sind, haben kein Recht auf Entschädigung, zumindest nicht in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben.

Muss erst der Urlaub aufgebraucht werden, bevor ein Anspruch auf Entschädigung entsteht?

Nein. Arbeitnehmer*innen können nicht verpflichtet werden, ihren Jahresurlaub aufzubreuchen, jedoch muss der Resturlaub aus dem Vorjahr abgebaut sein. Ebenso muss zum Zeitpunkt des Antrages bereits geplanter und genehmigter Urlaub trotzdem genommen werden, bspw. in den Ferien.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung während der Schulferien?

Es besteht kein Anspruch, wenn die Kita oder Schule ohnehin in den Ferien geschlossen hätte.

In welcher Höhe und für welchen Zeitraum wird die Entschädigung gezahlt?

Gezahlt werden 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat) und 80 Prozent der Sozialabgaben des/der betreffenden Arbeitnehmer*in. Die Entschädigung wird für bis zu zehn Wochen gewährt. Wir gehen aber davon aus, dass die zehn Wochen nicht als Kalenderwochen zu verstehen sind, sondern die Anzahl der Arbeitstage auf insgesamt zehn Wochen hochgerechnet wird. Die Entschädigung könnte dann auch wochen- oder tageweise in Anspruch genommen werden.

Am 20.05.2020 wurde die Verlängerung des Anspruches auf Lohnersatzleistungen für Eltern von sechs Wochen auf zehn Wochen pro Elternteil erhöht. Alleinerziehende erhalten demnach 20 Wochen.

Ist eine Frist einzuhalten?

Das Infektionsschutzgesetz sieht keine Frist vor. Das Gesetz gilt bis 31.12.2020.



Wie können Beschäftigte einen Antrag auf Entschädigung stellen?

In **Sachsen-Anhalt** können Beschäftigte den Antrag auf Verdienstaufschlag online ausfüllen: www.ifsg-online.de/antrag-schul-und-kita-schliessung.html

Auch das **Land Niedersachsen** bietet eine Antragsstellung für Beschäftigte an: www.niedersachsen.de/Coronavirus/hinweise-fur-berufstatige-185673.html
Insofern hier online noch keine automatische Weiterleitung des ausgefüllten Antrages an die zuständige Behörde erfolgt, muss der Antrag auf dem Postweg an den **Fachbereich Gesundheit der jeweiligen Kommune** (Landkreis, Stadt, Region) geschickt werden, z.B. Stadt Musterhausen, Fachbereich Gesundheit, Str., PLZ, Ort.

Vor allem aber MUSS der Antrag an den Arbeitgeber und sollte zur Sicherheit auch an den Betriebsrat geschickt werden.

Von wem bekomme ich mein Geld?

Der Arbeitgeber zahlt die Entschädigung für bis zu 10 Wochen (Alleinerziehende: 20 Wochen) an die Arbeitnehmer*innen aus. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber später von der zuständigen Behörde erstattet.

Muss die Erstattung des Verdienstaufschlages versteuert werden?

Nein, der Verdienstaufschlag ist steuerfrei und muss entsprechend bei der Lohnsteuermeldung berücksichtigt werden.

Haben „Minijobber“ (450-€-Job) Anspruch auf Entschädigungsleistung?

Ja, denn sie beziehen Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes.

Gibt es einen Anspruch bei Aufnahme eines Pflegekindestes?

Ja, wenn das Kind in Vollzeitpflege bei Pflegeeltern ist, bezieht sich die Entschädigung auf die Pflegeeltern.

Die IG Metall setzt sich für gute Tarifverträge und verbesserte gesetzliche Regelungen ein, da der Zugang zu Entschädigungen aus dem Infektionsschutzgesetz für Eltern immer noch unzureichend ist. Das Arbeiten von zu Hause und eine Kinderbetreuung bringt viele Eltern aktuell an ihre Grenzen. 67 Prozent Entschädigung sind vor allem für Geringverdiener*innen nicht ausreichend.

Werde auch Du Mitglied, um unsere Forderungen zu unterstützen: www.igmetall.de/beitreten

Denn gemeinsam kann man mehr erreichen. Die IG Metall ist handlungsfähig, gerade auch in schwierigen Zeiten. Gerne beraten wir Dich in arbeitsrechtlichen Fragen und wenn es um die Kinderbetreuung in Corona-Zeiten geht.

Alle Infos auf einen Blick:

IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt:

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Sachsen-Anhalt

Antragsverfahren: www.ifsg-online.de/antrag-schul-und-kita-schliessung.html

Niedersachsen

Antragsverfahren: www.niedersachsen.de/Coronavirus/hinweise-fur-berufstatige-185673.html

Veröffentlichung des DGB:

www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada

www.dgb.de/themen/++co++78695c60-84b4-11ea-b120-52540088cada

Kontakt

IG Metall Niedersachsen

und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12

30159 Hannover

Tel. 0511 / 16406-0

kontakt@igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de



www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de