



Tarifliche Freistellungsansprüche

Allgemeine Grundsätze

In den Tarifverträgen vieler Branchen sind eine ganze Reihe von **Freistellungsansprüchen aus persönlichen Gründen** unter Fortzahlung der Vergütung geregelt, etwa für Eheschließung, Todesfälle und auch bei Erkrankung eines Kindes.

Einen Anspruch aufgrund des Wegfalls von Betreuungseinrichtungen für Kinder findet man dort dagegen nicht.

Freistellungstage für die Betreuung von Kindern gibt es aber im Rahmen der tariflichen Freistellungszeit der **Metall- und Elektroindustrie**. Beschäftigte können beantragen, **anstelle der Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG A) acht freie Tage** in Anspruch zu nehmen (**Wahloption**). Hierzu muss bis Ende Oktober des vorangegangenen Jahres ein **Antrag** auf Ausübung der Wahloption beim Arbeitgeber gestellt worden sein.

Sofern die grundsätzlich genehmigten freien Tage **noch nicht festgelegt wurden**, können sie bei Wegfall der Betreuungsmöglichkeit genutzt werden. Die Manteltarifverträge sehen vor, dass die Inanspruchnahme der freien Tage vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme, also in Absprache mit dem Arbeitgeber, zu erfolgen hat. Sind die Tage bereits festgelegt, kann eine **einvernehmliche Änderung** mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Es gelten folgende **weitere Voraussetzungen**:

- ▶ Beschäftigung mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35/38 Stunden oder
- ▶ Beschäftigung in verkürzter Vollzeit oder Teilzeit ab 1. Januar 2019.



- ▶ Zweijährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung
- ▶ Das Kind lebt im gleichen Haushalt wie die oder der Beschäftigte
- ▶ Das Kind hat das **achte** Lebensjahr noch nicht vollendet.

Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2020

Der **Anspruch auf acht freie Tage (T-ZUG A)** ist durch den für die Metall- und Elektroindustrie im März 2020 abgeschlossenen „**Solidartarifvertrag**“ zur Abdeckung von Betreuungszeiten infolge der Schließung von Betreuungseinrichtungen **erweitert** worden.

Der „Solidartarifvertrag“ ist in den Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie im Rahmen der aktuellen Tarifrunde nicht gekündigt worden. Die untenstehenden Regelungen gelten aber explizit nur für das „Kalenderjahr 2020“. Eine Verlängerung der Regelungen ist derzeit nicht in Sicht. Die Darstellung hier dient ab 1. Januar 2021 somit lediglich der Dokumentation:

- ▶ Der Anspruch gilt auch für Beschäftigte mit Kindern bis zum vollendeten **zwölften** Lebensjahr.
- ▶ Der Anspruch kann **für 2020 neu geltend** gemacht werden. Hierfür ist eine **Ankündigungsfrist** von 10 Kalendertagen einzuhalten, die aber einvernehmlich abgekürzt werden kann.

Da es sich um bezahlte Freistellungstage handelt, ist davon auszugehen, dass diese **vor Inanspruchnahme des (neuen) Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz** genommen werden müssen (vgl. Anlage 1 und FAQ).

Außerdem werden die persönlichen Freistellungstatbestände im **Manteltarifvertrag** werden für 2020 um **fünf bezahlte Freistellungstage** für eine notwendige Betreuung von Kindern bis zum 12. Lebensjahr infolge von behördlich geschlossenen Einrichtungen erweitert.



Vor Inanspruchnahme dieser Tage sind **vorrangig** zu nutzen:

- ▶ Bestehende staatlich (gegen-) finanzierte Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung.
- ▶ Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus 2019 (nicht Entnahme Urlaub für 2020).
- ▶ In Absprache mit dem Arbeitgeber:
 - Abbau bestehender Plussalden auf Arbeitszeitkonten
 - Aufbau von Negativstunden auf Arbeitszeitkonten bis maximal 21 Stunden
 - Inanspruchnahme bzw. Vorziehen bereits genehmigter freier Tage (anstelle des T-ZUG A)

In der vorgegebenen Rangfolge sprechen die **Manteltarifverträge** von „*staatlich (gegen-) finanzierten Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung*“. Der Anspruch für Erwerbstätige mit Kindern nach **§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz** regelt allerdings nur eine **Entschädigung**, keinen Freistellungsanspruch (vgl. Kapitel 1.1.1). Aus dem Verlauf der Tarifverhandlungen in **Nordrhein-Westfalen** ist aber erkennbar, dass die Tarifparteien diesen Anspruch gemeint haben und dieser dem im Tarifabschluss 2020 geschaffenen Anspruch auf die fünf freien Tage **vorgehen soll**.

Dennoch **spricht nichts dagegen, zu versuchen, den tariflichen Anspruch vorzuziehen**, da dieser eine **vollständig bezahlte Freistellung** vorsieht, während der Entschädigungsanspruch nur 67 Prozent des Verdienstausfalls ersetzt und zudem auf 2.016 Euro im Monat gedeckelt ist.

**Wegen möglicher regionaler Besonderheiten
sind die bezirklichen Hinweise zu berücksichtigen.**