



Tarifergebnis 2020

Metall- und Elektroindustrie

Hinweise zu einzelnen

Umsetzungsfragen

Stand: 06.04.2020

Tarifergebnis 2020 Metall- und Elektroindustrie

Hinweise zu einzelnen Umsetzungsfragen

Mit dem Tarifergebnis vom März hat die IG Metall kurzfristig auf die bevorstehenden Herausforderungen durch die Corona-Pandemie reagiert.

Mitten in der Tarifbewegung und nach etlichen Verhandlungen mit den regionalen Arbeitgeberverbänden zu Fragen der Transformation haben die Tarifvertragsparteien entschieden, die unmittelbaren und drängenden Herausforderungen anzupacken und die Themen der laufenden Tarifbewegung zu verschieben.

Ziel der IG Metall in den Tarifverhandlungen war es, die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen zu Beschäftigungssicherung und Kurzarbeit zu ergänzen

1. Reduzierung der finanziellen Belastungen von Beschäftigten in Kurzarbeit

- ▶ Verbesserung von finanziellen Bedingungen für Kurzarbeit durch Umlage der Jahressonderzahlungen und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (Erhöhung der monatlichen Basis zur Berechnung des KuG)
- ▶ Bildung eines betrieblichen Solidartopfes in Höhe eines Finanzierungsbetrages von 350,- Euro pro Beschäftigte*r (Vollzeitäquivalente = FTE) zur Minderung finanzieller Härten bei besonderer Betroffenheit von Kurzarbeit

2. Verbesserung der Beschäftigungssicherung

- ▶ durch tarifliche Absicherung der Beschäftigungssicherung im TV ZiA
- ▶ Ermöglichung eines weiteren tariflichen Modells der Kurzarbeit mit Zuzahlung, um nach der regulären Kurzarbeit Arbeitsplätze sichern zu können

3. Ausweitung und Erleichterung von bezahlter Freistellung für Eltern

- ▶ durch Erweiterung der Anspruchsberechtigten für bestehende Freistellungsmöglichkeit (tarifliche Freistellungszeit)
- ▶ Erweiterung der Antragsmöglichkeiten auf tarifliche Freistellungszeit
- ▶ Schaffung eines neuen, ergänzenden Anspruchs auf bezahlte Freistellung von 5 Tagen

Das Tarifergebnis bietet damit erweiterte Möglichkeiten für die anstehenden betrieblichen Regelungen, insbesondere zu:

- ▶ Betrieblicher Ausgestaltung von Beschäftigungssicherung
- ▶ Betrieblicher Gestaltung von Kurzarbeit und Kurzarbeitsbedingungen

- ▶ Regulierungen Pandemie und Gesundheitsschutz
- ▶ Regelungen und Ansprüchen bei (Teil-)Betriebsschließungen und späterem Wiederhochfahren

Hinweise zur Umsetzung des Tarifergebnisses

I. **Krisenbedingte Arbeitszeitabsenkung** **Verhältnis gesetzlicher und tariflicher Instrumente**

Die derzeitige Corona-Krise führt in vielen Betrieben zu einem Ausfall von Produktion, sei es aus Gründen unterbrochener Lieferketten, wegen Absatzproblemen oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes.

Der Gesetzgeber hat hierauf schnell reagiert und verschiedene Gesetzespakete auf den Weg gebracht, u.a. um mit Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld auf den massiven Ausfall von Beschäftigung reagieren zu können. Parallel dazu haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie - aber auch zahlreicher anderer Branchen - schnell auf die sich zuspitzende Situation reagiert und das bestehende Instrumentarium an Maßnahmen zur Sicherung von Beschäftigung und Einkommen erweitert. Im Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie ist dies neben dem SolidarTV 2020 mit dem Finanzierungsbetrag (vgl. II) der TV „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA 2020), der Kurzarbeit mit dem tariflichen Instrument der Beschäftigungssicherung verbindet.

1. **Gesetzliche Kurzarbeit und Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG)**

Das Bundeskabinett hat am 23. März 2020 eine Verordnung zur Vereinfachung der Kurzarbeit verabschiedet. Die Grenze des für den für Bezug von KuG notwendigen Arbeitsausfalls wird damit abgesenkt: Mindestens 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes müssen von einem Arbeitsentgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sein. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten als Voraussetzung für die Gewährung von KuG wird verzichtet. **Positive Arbeitszeitguthaben müssen dagegen vor Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin abgebaut werden.** Für die Arbeitgeber gibt es die wichtige Entlastung, dass die während des KuG-Bezugs von ihnen zu tragenden **Sozialversicherungsbeiträge vollständig durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet** werden. Die maximale Bezugsdauer beträgt wie bisher 12 Monate.

Positiv ist, dass der Bezug von KuG deutlich erleichtert wird. Negativ ist, dass der Gesetzgeber nicht, wie von der IG Metall gefordert, für einen sozialen Ausgleich gesorgt hat, indem die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an eine Aufzahlung auf das KuG durch den Arbeitgeber verknüpft wird. Für die Beschäftigten ist Kurzarbeit deshalb weiterhin mit großen, häufig auch existenzbedrohenden Einkommensverlusten verbunden.

Die Einführung von Kurzarbeit erfordert **in Betrieben mit Betriebsrat dessen Zustimmung zur Absenkung der Arbeitszeit**. Außerdem sehen die Manteltarifverträge zusätzliche Voraussetzungen für Kurzarbeit vor, insbesondere die Einhaltung von Ankündigungsfristen, die bis zu drei Wochen lang sein können.

In vielen Tarifgebieten können die **Ankündigungsfristen verkürzt** werden, entweder durch die Tarifparteien selbst oder durch die Betriebsparteien (teilweise mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien).

In jedem Fall ergibt sich eine gute Ausgangsposition für den Betriebsrat, die **Einführung von Kurzarbeit mit einer Aufzahlungsregelung zu verknüpfen (vgl. auch II. 1.)**. Da auch in Kurzarbeit Entlassungen möglich sind, sollte eine Betriebsvereinbarung darüber hinaus auch den **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen** enthalten (vgl. hierzu die Muster-Betriebsvereinbarung der IG Metall).

2. Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ 2020 (TV ZiA)

In vielen Betrieben gelingt es nicht, mit dem Arbeitgeber eine Aufzahlungsregelung oder Kündigungsschutz zu vereinbaren. Als Ergänzung zur gesetzlichen Kurzarbeit hat die IG Metall deshalb die Tarifverträge Zukunft in Arbeit (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.

Der TV ZiA besteht aus **zwei wesentlichen Elementen**:

- ▶ Die **ratierliche Umlage der tariflichen Einmalzahlungen** (zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung = Weihnachtsgeld) auf das laufende monatliche Entgelt und **Beschäftigungssicherung** („ZiA-Kurzarbeit“).
- ▶ Im Anschluss daran eine **Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich** („tarifliche Kurzarbeit“), ebenfalls mit **Beschäftigungssicherung**.

Bevor es zu einer Anwendung der „ZiA-Kurzarbeit“ kommen kann, sind vorrangig andere Mittel zur Überbrückung des Arbeitsausfalls zu nutzen:

- ▶ Arbeitszeitguthaben (Plusstunden, dies ist auch eine Voraussetzung für die Zahlung von KuG)
- ▶ Abbau von vertraglich vereinbarter längerer Arbeitszeit im Rahmen der Quotenregelungen (verlängerte Vollzeit)
- ▶ Nutzung von Minusstunden zu prüfen

a) „ZiA-Kurzarbeit“

Die **Anwendung der ZiA-Regelungen erfolgt über freiwillige Betriebsvereinbarung**. Durch die Umlage der Einmalzahlungen auf das monatliche Entgelt wird dieses erhöht.

Entsprechend erhöht sich die Basis für die Berechnung des KuG.

Achtung: Die Umlage der Einmalzahlungen muss auf alle Kalendermonate des Jahres erfolgen, nicht nur für die Monate, in denen KuG gezahlt wird. Dies ist eine Voraussetzung der Bundesagentur für Arbeit.

Nachteilig ist, dass sich bei Kurzarbeit durch die Absenkung der Arbeitszeit das (durch die Umlage erhöhte) monatliche Entgelt und damit insgesamt das Jahresentgelt verringert. Durch die Umlage kann aber - je nach Umfang der Kurzarbeit - ein höheres monatliches Einkommen und damit auch ein höheres Kurzarbeitergeld generiert werden.

Beispiel 1: Arbeitszeitausfall 50 %

Beschäftigte/r	NRW EG8 ST III 2K	Ohne ZiA	Mit ZiA
Monatsentgelt (ME) inkl. Leistung (brutto)	3.171,85 €	3.171,85 €	3508,07 €
Monatsentgelt (ME) inkl. Leistung (netto)	2.339,61 €		
Nettoentgelt KA		1.264,00 €	1754,03€
KuG 50 % KA		720,66 €	754,28€
Monatseinkommen	2.339,61 €	1.984,66 €	2162,28 €
	% Nettoentgelt	= 84,83%	= 92,42 %

Beispiel 2: Arbeitszeitausfall 100 %

Beschäftigte/r	NRW EG8 ST III 2K	Ohne ZiA	Mit ZiA
Monatsentgelt (ME) inkl. Leistung (brutto)	3.171,85 €	3.171,85 €	3508,07 €
Monatsentgelt (ME) inkl. Leistung (netto)	2.339,61 €		
Nettoentgelt KA		0	0
KuG 100 % KA		1.567,54 €	1697,64€
Monatseinkommen	2.339,61 €	1.567,54 €	1697,64€
	% Nettoentgelt	= 67%	= 72,56 %

Der Anreiz für den Arbeitgeber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum TV ZiA liegt in einer weiteren Reduzierung seiner Remanenzkosten („bleibende Kosten“), denn ohne TV ZiA muss er die tariflichen Einmalzahlungen trotz Kurzarbeit in voller Höhe zahlen.

Eine **Betriebsvereinbarung zum TV ZiA muss für ihre Laufzeit den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen enthalten**. Dies gilt zwingend bezüglich Beschäftigten, die in Kurzarbeit einbezogen sind.

Der TV ZiA bietet sich somit für solche Betriebe an, in denen es nicht gelingt, mit dem Arbeitgeber bereits bei der Einführung von Kurzarbeit eine verbesserte Regelung zum Einkommen während Kurzarbeit und zur Beschäftigungssicherung zu treffen.

Das gilt auch für Betriebe, in denen sich nur eine relativ kurze Nutzung von Kurzarbeit (wenige Monate) abzeichnet.

b) „Tarifliche Kurzarbeit“

Die Anwendung des TV ZiA eignet sich auch in Fällen, in denen sich ein **längerfristiger Arbeitsausfall** abzeichnet.

Denn im Anschluss an die Umsetzung von „ZiA-Kurzarbeit“ mit abgesenkten Remanenzkosten ermöglichen die Tarifverträge eine **Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich**. Diese Arbeitszeitabsenkung ist eine Erweiterung der Möglichkeiten der bestehenden Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung.

Die jeweilige **tarifliche Arbeitszeit kann durch freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien um bis zu 7 Stunden in der Woche abgesenkt werden**. Dabei erfolgt ein **Teilentgeltausgleich**. **Betriebsbedingte Kündigungen sind für die Dauer dieser Arbeitszeitabsenkung ausgeschlossen**.

Diese Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung setzt voraus, dass **vorher mindestens sechs Monate „ZiA-Kurzarbeit“ mit reduzierten Remanenzkosten durchgeführt wurde**, um eine möglichst lange Sicherung der Arbeitsplätze durch Verbindung beider Instrumente zu erreichen.

Die entsprechende Betriebsvereinbarung kann eine **Laufzeit von bis zu 12 Monaten** haben. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, kann die Einigungsstelle entscheiden. Sie darf aber nur eine Entscheidung für die Dauer von maximal sechs Monaten treffen.

Nicht einigungsstellenfähig ist die Option einer erweiterten Arbeitszeitabsenkung auf bis zu 26 Stunden (mit Teilentgeltausgleich). Hier ist außerdem die Zustimmung der Tarifvertragsparteien notwendig.

Zusammengenommen ermöglichen die beiden Elemente des TV ZiA eine „Beschäftigungssicherungskette“ mit einer Dauer bis zu 24 Monaten (max. 12 Monate „ZiA-Kurzarbeit“ plus max. 12 Monate „tarifliche Kurzarbeit“).

3. Tarifverträge mit Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung

In der Metall- und Elektroindustrie sehen die **Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung** vor, dass die tarifliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit in Westdeutschland (und TG I - Berlin-West) von 35 Stunden auf bis zu 30 Stunden, z. T. auch auf 29 Stunden (Tarifgebiete Bayern und Niedersachsen), abgesenkt werden kann. Für die ostdeutschen Tarifgebiete ist eine Absenkung von 38 Stunden auf bis zu 33 Stunden möglich, in Sachsen-Anhalt auf bis zu 32 Stunden.

Die **Absenkung der Arbeitszeit kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebes bzw. Gruppen von Beschäftigten** erfolgen.

Für Konfliktfälle zwischen den Betriebsparteien haben die Tarifvertragsparteien **besondere Schlichtungsstellen** eingesetzt, die eine verbindliche Entscheidung zu treffen haben. Die Absenkung der Arbeitszeit kann jedoch **gegen den Betriebsrat nur einmalig für maximal 6 Monate erzwungen werden**.

Da diese Tarifverträge **keinen (Teil-) Entgeltausgleich bei Reduzierung der Arbeitszeit vorsehen**, sind sie in der derzeitigen Situation **nachrangig zur gesetzlichen Kurzarbeit und zu den tariflichen Regelungen der TV ZiA**.

Zur Anwendung können sie allerdings dann kommen, **wenn Kurzarbeit nicht greift, weil entweder aufgrund des Umfangs der Reduzierung der Arbeitszeit oder der Anzahl der Betroffenen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllt sind, oder weil der Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld bereits ausgeschöpft wurde**.

(Bitte beachten: Der TV KB für Baden-Württemberg sieht hier eine andere Regelung vor!)

4. Abweichende Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung

Die schwierige wirtschaftliche Situation einiger Betriebe wird durch die Corona-Krise noch erheblich verschärft. Deshalb kann es zu Anträgen auf abweichende Tarifverträge („Pforzheim-Vereinbarungen“) kommen.

Hier sollte sorgfältig geprüft werden, ob in der derzeitigen Situation solche Verhandlungen tatsächlich Sinn machen oder ob die akute wirtschaftliche Situation nicht für einen gewissen Zeitraum durch Kurzarbeit in Verbindung mit den daran anknüpfenden tariflichen Instrumenten bewältigt werden kann.

Ist die Aufnahme von Verhandlungen unabdingbar, gelten selbstverständlich die Grundsätze für das Führen solcher Verhandlungen und den Abschluss eines abweichenden Firmentarifvertrages. Der Arbeitgeber kann keine erleichterten Bedingungen aufgrund der Pandemie verlangen. Er hat also eine wirtschaftliche Begutachtung und vor allem auch ein unternehmerisches Konzept vorzulegen.

II. Umgang mit dem Finanzierungsbetrag

Kurzarbeit ist ein geeignetes Mittel um Beschäftigung zu sichern, belastet aber mit dem hohen Verlust des Nettoeinkommens die Beschäftigte erheblich, auch, weil bei Kurzarbeit nicht alle Zuschläge in die Berechnung für das Kurzarbeitergeld einfließen.

1. Aufzahlung sichern

Ziel der IG Metall ist es deshalb, bei **Einführung von Kurzarbeit im Betrieb eine Aufzahlung des Kurzarbeitergeldes durchzusetzen**. Im Rahmen der Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit gilt, dass, **je geringer eine Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld ist, desto restriktiver und größer müssen die Schutzregelungen und Ankündigungsfristen für Beschäftigte als Schutz vor dem Entgeltverlust** durch den Betriebsrat gestaltet werden.

Eine gute Aufzahlung kann folglich im Interesse von beiden Betriebsparteien liegen.

Eine Aufzahlung sollte so hoch sein, dass **mindestens 80 Prozent des normalen Netto-Entgeltes** erreicht werden.

In Baden-Württemberg sieht der Tarifvertrag KuB je nach Kurzarbeitsumfang eine Aufzahlung auf 86,5 bzw. 80,5 Prozent bei 100% Kurzarbeit und auf bis 97 bzw. 95,5 Prozent bei Kurzarbeit von bis zu 10 Prozent vor.

2. Belastungen abfedern

Mit dem im SolidarTV vereinbarten Finanzierungsbetrag hat die IG Metall - über tarifliche und betriebliche Aufzahlungen hinaus - eine weitere Regelung durchsetzen können, um materielle Nachteile und „soziale Härten insbesondere bei hoher Kurzarbeitsbetroffenheit der Beschäftigten“ abzufedern zu können (für das Tarifgebiet Baden-Württemberg wurde wegen der bestehenden tariflichen Aufzahlungen zum KuG eine andere Regelung getroffen).

In jedem verbandsgebundenen Betrieb müssen zum Stichtag 1. April 2020 pro Tarifbeschäftigtem 350,- Euro für den Finanzierungsbetrag zur Verfügung gestellt werden. Vollzeitbeschäftigte werden dabei mit dem Faktor 1,0, Auszubildende mit 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit einem Faktor entsprechend ihrer jeweiligen Arbeitszeit zugrunde gelegt.

Beispiel

100 Vollzeittarifbeschäftigte = $100 \times 1,0$

20 TZ-Beschäftigte mit 24h/Woche = $20 \times 0,8$

10 TZ-Beschäftigte mit 14h/Woche = $10 \times 0,4$

5 Azubis = $5 \times 0,5$

→ $100+16+4+2,5 = 122,5$

→ $122,5 \times 350\text{€} = 42.875 \text{€} = \text{Finanzierungsbetrag}$

Über die Verwendung und die konkreten Modalitäten der Auszahlung entscheiden die Betriebsparteien. Gibt es hierzu keine Einigung, kann keine Entscheidung über die Einigungs- oder Schlichtungsstelle herbeigeführt werden. Wird der Finanzierungsbetrag nicht oder nicht vollständig verwendet, wird er, spiegelbildlich zum Ermittlungsverfahren, an die Tarifbeschäftigten (Stichtag 1. Dezember 2020) ausgezahlt.

Angesichts der aktuell starken Betroffenheit durch Kurzarbeit bei gleichzeitig unklarem Verlauf der Corona-Krise **empfiehlt es sich grundsätzlich, den Finanzierungsbetrag unmittelbar zu nutzen** und ihn nicht auf die gesamte Laufzeit des Solidaritarifvertrages zu verteilen.

Der Finanzierungsbetrag kann für einige Monate als Aufzahlung ausgezahlt werden und damit eine gute Unterstützung für Beschäftigte sein, die in hohem Maße von Kurzarbeit betroffen sind. Auf viele Monate verteilt ist seine Wirkung allerdings kaum noch spürbar.

Genauso wenig sollte der Finanzierungsbetrag vollständig bis zum Jahresende „aufgespart“ werden (z.B. um dann die Jahressonderzahlung zu erhöhen). Wird der Betrag nicht verwendet, kann der Arbeitgeber beantragen, dass eine Differenzierungsregelung getroffen wird, d.h. dass der Betrag reduziert wird oder ganz entfällt.

Bei der Anwendung des Finanzierungsbetrages gilt es grundsätzlich, zwei betriebliche Konstellationen zu unterscheiden:

a) Betriebe mit Aufzahlungsregelung bei Kurzarbeit

Tarifvertraglich kann der Finanzierungsbetrag auf betriebliche Zuschussleistungen zum KuG angerechnet werden. Ist eine gute Aufzahlungsregelung im Betrieb schon vereinbart, so übersteigen die Aufzahlungsbeträge auf ein durchschnittliches Monatseinkommen in Kurzarbeit in der Regel bereits nach zwei Monaten den Finanzierungsbetrag von 350,- Euro pro Beschäftigtem.

In diesen Betrieben dürfte die Anrechnung des Finanzierungsbetrages gem. § 2.2 lit. D Satz 3 auf betriebliche Zuschussleistungen früh Thema durch den Arbeitgeber werden. Hier sollte die Regel gelten: Je höher die Aufzahlung, um so gerechtfertigter ist die Anrechnung.

Es sollte versucht werden, den **Finanzierungsbetrag auch für weitere Zwecke zu erhalten und gesondert zu verwenden**. Das könnten beispielsweise sein:

- ▶ **Aufzahlungen für Eltern**, die ihre Kinder betreuen müssen und nach dem Infektionsschutzgesetz nur 67 Prozent des Einkommens erhalten,
- ▶ **Erhöhung der Aufzahlung bei anschließender tariflicher Kurzarbeit**
- ▶ **Zuschüsse an stark Betroffene in den unteren Entgeltgruppen oder Teilzeitbeschäftigte.**

b) Betriebe ohne Aufzahlungsregelung

In Betrieben, in denen es bisher nicht gelingt, eine betriebliche Aufzahlungsregelung durchzusetzen, sollte der **Finanzierungsbetrag umgehend für Aufzahlungen in Kurzarbeit** verwendet werden. Er kann auch als **Anschubfinanzierung für eine Aufzahlungsregelung** gestaltet werden und einen Anreiz für eine gute Regelung bieten.

Das Zusammenwirken mit der ratierten Verteilung der Jahressonderzahlung und des Urlaubsgelds im Rahmen des TV ZiA ist dabei zu beachten (vgl. I.2.a)). Der Finanzierungsbetrag

kann hier zu einer Aufzahlung auf das infolge einer rätierlichen Umlage der tariflichen Einmalzahlungen erhöhte KuG verwendet werden.

Möglich ist aber auch eine ungleichmäßige Verteilung entsprechend der individuellen Betroffenheit verschiedener Beschäftigtengruppen, wie etwa nach Umfang der Kurzarbeit. So könnte z.B. der Finanzierungsbetrag als Aufzahlung für die Beschäftigten mit mehr als 50 Prozent Kurzarbeit verwendet werden.

III. Freistellungsmöglichkeiten für Eltern

Der Tarifabschluss ergänzt die bestehenden Freistellungsmöglichkeiten für Eltern mit zu betreuenden Kindern im eigenen Haushalt um **zwei neue Elemente**, die bis Ende 2020 befristet sind:

- ▶ **Ausweitung der Tariflichen Freistellungszeit** in Höhe von acht Tagen aus der tariflichen T-ZuG Regelung auf Beschäftigte mit Kindern im Alter von 8 Jahren bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres.

Diese **erweiterte tarifliche Freistellungszeit für Eltern von Kindern von 8-12** Jahren ist im Solidartarifvertrag befristet bis zum 31.12.2020 und ohne Nachwirkung geregelt. Der Tarifvertrag sieht vor, dass diese **Freistellungstage zur Kinderbetreuung aufgrund der Schul-, Kita und Kindergartenschließung verwendet werden** sollen.

Dieser Anspruch wird unterstützt durch die **Ausweitung der Möglichkeit zur Geltendmachung der tariflichen Freistellungszeit für Anspruchsberechtigte**, die den Anspruch im vergangenen Jahr noch nicht geltend gemacht haben.

Die erweiterten Ansprüche können mit einer Ankündigungsfrist von zehn Tagen für 2020 beantragt werden.

- ▶ **Anspruch auf eine Woche (5 Tage) zusätzliche bezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung**, wenn weitere Möglichkeiten zur Freistellung, wie z.B. bestehende staatliche finanzierte Freistellungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung, Abbau von Resturlaub, Abbau von Arbeitszeitguthaben bzw. Nutzung von max. 21 Minusstunden ausgeschöpft sind.

Neben den tariflichen Regelungen besteht außerdem nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigung von Verdienstaufällen für Erwerbstätige mit Kindern, deren Betreuungseinrichtung (Kita oder Schule) von der zuständigen Behörde geschlossen wurde. Dieser beträgt in der Regel 67 Prozent des Verdienstauffalls, maximal aber 2.016 € für einen vollen Monat, und wird für längstens sechs Wochen gezahlt. Es darf keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bestehen (z.B. Notbetreuung oder Betreuung durch Partner). Vorrangig sind andere bezahlte Freistellungen in Anspruch zu nehmen, dazu zählt auch Resturlaub aus dem Vorjahr.

Auch soll bei Kurzarbeit in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit eine eigene Betreuung möglich sein.

Es gilt deshalb auch, **die Kurzarbeit so zu gestalten, dass sie die Betreuungspflichten der Beschäftigten berücksichtigt**. Dies kann für Beschäftigte günstiger sein als ihren Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz geltend zu machen.

XXX-XXX-XXX

In der Praxis wird neben der Bezahlung für Betreuungszeiten, insbesondere die Frage der Freistellung zu Konflikten mit dem Arbeitgeber führen, wenn die Schließung von Kindergärten und Schulen weiter anhält. Gleichzeitig muss das Verhältnis der unterschiedlichen gesetzlichen und tariflichen Freistellungs- und Bezahlungsmöglichkeiten beachtet werden, da diese sich teilweise gegenseitig ausschließen.

Es gilt deshalb **gute Regelungen in den Betrieben zu erreichen**,

- ▶ die einen **Anspruch auf Freistellung absichern, der sich an den Bedürfnissen der Eltern und nicht den betrieblichen Belangen orientiert**. Dies ist insbesondere notwendig, weil die Betreuung des/der Kindes/er in oftmals nur in Absprache mit weiteren Elternteilen oder Partner*innen möglich sein wird.

Deshalb sollte bei den betrieblichen Regelungen zur Genehmigung von tariflichen Freistellungstagen, Gleitzeitausgleich, Freischichten und Urlaub für die Zeit der Schul-, Kita und Kindergartenschließung ein Vorrang von elterlichen Betreuungspflichten geregelt werden. Die Regelungen sollten

- ▶ die **zeitnahe Nutzung der fünf bezahlten Freistellungstage absichern**
- ▶ **weitere bezahlte Freistellungstage** regeln
- ▶ eine **Zuzahlung zum Erstattungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz** in Höhe von 67 Prozent im Betrieb enthalten.
- ▶ bei der Auswahl der Beschäftigten in Kurzarbeit persönliche Betreuungspflichten berücksichtigen, um eine **bevorzugte Freistellung für Eltern zu ermöglichen**
- ▶ Anträge auf **verkürzte Vollzeit sollten betrieblich für kürzere Laufzeiten** und mit einer Antragsfrist von 15 Tagen genehmigt werden.