



FAQ KINDERBETREUUNG WÄHREND CORONA

Welche Freistellungsmöglichkeiten
bieten Tarifvertrag und Gesetz

IG METALL
Bezirk Bayern
Frauen und Gleichstellungspolitik

FAQ TARIFLICHE FREISTELLUNG



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 dem Solidartarifvertrag der M+E Industrie Bayern und 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 statt 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.

Gibt es darüber hinaus weitere zusätzliche Freistellungsoptionen 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 geltend gemacht werden können.

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.

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.

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.

FAQ INFektionSSCHUTZGESETZ

Häufig gestellte Fragen

Wer hat einen Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Den Anspruch haben grundsätzlich Arbeitnehmer*innen, 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) oder im Homeoffice arbeiten und die Betreuung zumutbar ist.



Wer darf im Homeoffice beziehungsweise von zu Hause aus arbeiten?

Das Thema Homeoffice sollten Arbeitnehmer*innen mit dem Arbeitgeber besprechen. Hier gibt es tarifliche und betriebliche Lösungen. Ein allgemeiner Anspruch auf Homeoffice besteht nicht. Im Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie haben die Tarifparteien aber die Empfehlung ausgesprochen, Homeoffice unbürokratisch und so weit wie möglich zu nutzen. Auch hier sollten sich Beschäftigte an ihren Betriebsrat wenden.

Aber Achtung: Zu beachten ist, dass die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, den Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz ausschließt. Eine wirkliche Kinderbetreuung ist, gerade bei jüngeren Kindern, im Homeoffice nicht gewährleistet. Soweit die Betreuung eines Kindes notwendig ist, sollte daher mit dem Arbeitgeber besser eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung – auch im Homeoffice – erfolgen, die dann zu einem Verdienstausschlag führt und einen Anspruch auf Entschädigung auslösen kann.

Wann ist eine Betreuung im Homeoffice nicht zumutbar?

Unzumutbar ist eine solche Betreuung dann, wenn mehrere kleine oder besonders hilfsbedürftige Kinder zu betreuen sind. Bei Kindern im Kita- und Grundschulalter kann in der Regel wohl kaum von Zumutbarkeit die Rede sein. Arbeit von zu Hause und Betreuung von Kindern im Kita- und Grundschulalter lassen sich eher nicht vereinbaren. Leider ist der Gesetzgeber hier noch nicht konkreter geworden.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- ▶ Die Schule oder Kindertagesstätte, die das Kind des/der Mitarbeitenden oder des/der selbstständig Tätigen besucht, 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 angesetzte 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 dem/der Arbeitnehmer*in selbst zu Hause betreut werden, weil
- ▶ eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.



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. Dazu gibt es [hier](#) ein Formular, mit dem man bestätigen kann, dass keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit entsteht.

Wer kann einen Antrag stellen?

Im Falle von Arbeitnehmer*innen kann der Arbeitgeber einen Antrag stellen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist, die Entschädigung an seine/n Arbeitnehmer*in auszuzahlen. Ansprechpartner der Arbeitnehmer*innen sind entsprechend 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 Bezirksregierung 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 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 oder des/der selbstständig Tätigen. 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 hochgerechnet auf insgesamt zehn Wochen. 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.

Ab wann gilt diese Regelung?

Die Regelung gilt seit dem 30. März 2020 und bleibt bis 31. Dezember 2020 in Kraft.

Wie erfolgt die Antragsstellung auf Entschädigungsleistung?

Für Entgegennahme und Abwicklung der Anträge sind die Behörden der Länder zuständig. In Bayern sind das die Bezirksregierungen. Bei Arbeitnehmer*innen hat der Arbeitgeber die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen, jedoch längstens für zehn Wochen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber erstattet.

An wen konkret und wie muss der Antrag gestellt werden?

Die Anträge werden bei der zuständigen Regierung vom Arbeitgeber eingereicht. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Ort der Betriebsstätte.

Gibt es einen Anspruch bei Aufnahme eines Pflegekindes?

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

Ist eine Frist einzuhalten?

Das Infektionsschutzgesetz sieht keine Frist vor. Das Gesetz gilt bis 31. Dezember 2020.

Muss die Erstattung des Verdienstaufalles versteuert werden?

Nein, der Verdienstaufall 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.

Die IG Metall setzt sich bereits für Verbesserungen der aktuellen gesetzlichen Regelungen ein, da der Zugang zu Entschädigungen aus dem Infektionsschutzgesetz für Eltern immer noch unzureichend ist. Homeoffice und Kinderbetreuung bringt viele Eltern aktuell an ihre Grenzen. 67 Prozent Entschädigung sind vor allem für Geringverdiener*innen nicht ausreichend. Unsere Forderungen findet man [hier](#)



Quellen:

Veröffentlichung des DGB: ➔ <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Formular: Ausschluss anderweitige Betreuungsmöglichkeit:
➔ https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/keine_anderweitige_zumutbare_betreuungsmoeglichkeit_bf.pdf

Infos auf: ➔ <https://www.elternhilfe-corona.bayern/>

Für Bayern: ➔ <https://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>



Kontakt

IG Metall Bayern
Werinherstraße 79, Gebäude 32a
81541 München

Frauen und Gleichstellungspolitik IG Metall Bayern
bettina.thurl@igmetall.de

www.igmetall.de