



## **Besondere Freistellung bei Kinderbetreuungsengpässen**

1.

Das tarifliche Zusatzgeld T-ZUG (A) in Höhe von 27,5% eines Monatseinkommens, das im Juli zu zahlen ist, kann für Eltern von Kindern, die noch nicht 12 Jahre alt sind und in häuslicher Gemeinschaft leben, gegen eine **Freistellung von 8 Tagen bei Weiterzahlung des Entgelts** getauscht werden.

Dazu ist eine Ankündigungsfrist von 10 Tagen einzuhalten, die aber einvernehmlich abgekürzt werden kann.

Es kommt also nicht darauf an, dass dieser Antrag bereits bis 31.10.2019 gestellt worden ist und die Altersgrenze wird von 8 auf 12 Jahre angehoben.

2.

Der Tarifvertrag schafft einen Anspruch auf **Freizeit für die Dauer von bis zu fünf Tagen** (in der Fünf-Tage-Woche) **bei Weiterzahlung des Entgelts** für folgenden Fall:

„Dies gilt bei notwendiger Betreuung mindestens eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres (12. Geburtstag) aufgrund einer durch die Ausbreitung des Coronavirus bedingten behördlichen Schließung der Kindertagesstätte oder der Schule oder einer vergleichbaren Einrichtung, die das Kind normalerweise besucht.“

Dieser Anspruch ist aber an die Voraussetzung gebunden, dass zuvor folgende Möglichkeiten vorrangig genutzt worden sind:

a) bestehende staatlich (gegen)finanzierte Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung

Seit 30.03.2020 gilt im Infektionsschutzgesetz eine Regelung, dass für Eltern, die keine anderweitige zumutbare Betreuung für ihr Kind (bis zum 12. Geburtstag) haben, ein Freistellungsanspruch von der Arbeit bis zu 6 Wochen besteht bei Zahlung einer Entschädigung an den Arbeitgeber in Höhe von 67% des Netto-Verdienstaufschlags, maximal aber 2.016 € pro Monat. Dazu wäre eine Betriebsvereinbarung sinnvoll, die die Weiterzahlung des Entgelts bzw. mindestens eine Aufstockung in diesem Zeitraum regelt, zumal die Leistung an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft ist.

b) Verbrauch von Resturlaubsansprüchen 2019

c) Abbau bestehender Plussalden auf Arbeitszeitkonten in Absprache mit dem Arbeitgeber

d) Eintrag von Negativstunden auf Arbeitszeitkonten in Höhe von maximal 21 Stunden in Absprache mit dem Arbeitgeber

e) Inanspruchnahme grundsätzlich bereits genehmigter freier Tage anstelle des T-ZUG (A) für Anspruchsberechtigte bzw. einvernehmliches Vorziehen der bereits für später im Jahr festgelegten freien Tage.

Klar ist, dass vorrangig vor den fünf freien Tagen der Verbrauch des Resturlaubsanspruchs 2019, der Abbau von Plussalden auf Arbeitszeitkonten und ggf. das Vorziehen bereits genehmigter und für später festgelegter freier Tage aus T-ZUG (A) erfolgen müsste.

Bei den anderen Punkten ist durch den Betriebsrat mit dem Arbeitgeber zu klären, dass die fünf bezahlten freien Tage vorrangig zu gewähren sind, zumal es im Punkt a) quasi nur Arbeitslosengeld geben würde, wenn keine Aufstockung vereinbart wird.