



TARIFLICHE REGELUNGEN ENTLASTEN FAMILIEN UND FEDERN SOZIALE HÄRTE AB

In den vergangenen Wochen haben viele Tausend Beschäftigte die Folgen coronabedingter Schließungen ihrer Betriebe mitgetragen. Aktuell läuft in vielen Unternehmen die Produktion wieder an, Schichtpläne werden wieder aufgestellt, Kolleginnen und Kollegen kehren an ihren Arbeitsplatz zurück.

Allerdings: Beschäftigte, die Kinder betreuen müssen, können ihrer Arbeit nicht nachgehen, da Kitas und Schulen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen bleiben.

Grundsätzlich gilt: Die Betreuung der Kinder ist Sache der Eltern. Eltern müssen also versuchen, die Betreuung ihrer Kinder bei Schließung der staatlichen Einrichtungen selbst zu organisieren. Wenn Eltern trotz zumutbarer Anstrengungen keine Kinderbetreuung sicherstellen können, braucht es Lösungen, die Einkommen und Arbeitsplatz sichern.

Damit Entgelte gesichert und Arbeitsplätze erhalten bleiben, haben wir in der Metall- und Elektroindustrie mit dem Tarifabschluss SolidarTV 2020 zusätzliche Instrumente geschaffen, die den betroffenen Beschäftigten helfen können, finanzielle Einbußen so gering wie möglich zu halten und soziale Härten abzufedern:

I. Bezahlte Freistellung/ Freistellung ohne Entgelteinbußen

1. Arbeitszeitkonten:

Der Abbau von Plusstunden bzw. Aufbau von Minusstunden ist – sofern nach der Zeit coronabedingter Betriebschließungen überhaupt noch Reserven vorhanden sind – eine Möglichkeit, ohne Entgeltverlust Freistellungszeiten zu überbrücken. Hier sind betriebliche Regelungen und aktive Mitbestimmung wichtig.

2. Tarifliche Freistellungszeit –

Erweiterung der bisherigen Regelungen:

Für das gesamte Kalenderjahr 2020 sind die Voraussetzungen für 8 Tage bezahlter Freistellung erweitert worden. Vollzeitbeschäftigte, deren Kinder im Jahr 2020 ein Alter von 9 bis 12 Jahren erreichen, können das T-ZUG (A)-Geld von 27,5 Prozent bei Kinderbetreuungsgeld im Zuge der Schul- und Kitaschließungen jetzt ebenfalls in 8 freie Tage wandeln (Anspruchserweiterung Ziff. 2.7.1 Abs. 3 MTV/§ 3e Ziff. 2 5. Spiegelstr. EMTV). Eine Einbeziehung beispielsweise der Teilzeitbeschäftigten bleibt durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.

Diese 8 Freistellungstage konnten bereits zur Vermeidung oder Verschiebung von Kurzarbeit ganz oder teilweise verpflichtend eingesetzt werden. Außerdem konnten auch bis zu 6 bezahlte Freistellungstage für alle nach Manteltarifvertrag Nichtanspruchsberechtigten verpflichtend betrieblich festgelegt und genutzt werden.

3. Weitere 5 zusätzliche bezahlte Freistellungstage

nach Ziff. 3.2 SolidarTV (§ 3.2 SolidarTV TG Sachsen):

Für die Betreuung von Kindern bei behördlich angeordneten Schließungen von Kitas und Schulen erhalten betroffene Beschäftigte weitere fünf freie Tage ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des Entgelts. Hier sind die Arbeitgeber gefordert, ihrer Verantwortung für die betroffenen Beschäftigten nachzukommen und dem nach gesetzgeberischen Willen formulierten Tarifvorrang (siehe Gesetzesbegründung zum Infektionsschutzgesetz) nachzukommen und die Beschäftigten nicht erst vor Gewährung der tariflichen 5 Freistellungstage auf Entschädigungen über 6 Wochen nach dem Infektionsschutzgesetz mit Einkommenseinbußen zu verweisen. Die bezahlte Freistellung nach dem SolidarTV (fünf Tage) sind zu 100 Prozent durch den AG finanziert, insofern also besser für die Beschäftigten.

II. Unbezahlte Freistellung und Ausgleich/Milderung sozialer Härten

Die vorgenannten Instrumente sind unter Umständen bereits mit den (Teil-) Betriebsschließungen der vergangenen Wochen aufgebraucht und stehen für die neuen Herausforderungen der notwendigen Kinderbetreuung nicht mehr zur Verfügung.

Grundsätzlich gilt: Soweit kein speziellerer Freistellungsanspruch eingreift, wird der/die Arbeitnehmer/in häufig zumindest wegen Unzumutbarkeit gemäß § 275 Absatz 2 BGB von der Arbeitspflicht befreit sein, soweit keine anderweitige Kinderbetreuung möglich ist (sehr enge Voraussetzungen!). Daraus folgt aber nicht, dass der AG verpflichtet ist, Entgelt zu zahlen. Hier braucht es klare und eindeutige Lösungen für die Betroffenen.

1. Tarifregelungen und Betriebsvereinbarungen:

1.1 Vorzeitige Auszahlung von Sonderzahlungen

(Ziff. 4.2 SolidarTV/§4 Ziff. 4.2 SolidarTV TG Sachsen)
Für den Fall, dass Beschäftigte unbezahlte Freistellung in Anspruch nehmen müssen, kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass das zusätzliche Urlaubsgeld und/oder die betriebliche Sonderzahlung zeitanteilig vorzeitig ausgezahlt werden, um das laufende monatliche Einkommen abzusichern. Allerdings: Unbezahlte Freistellungen sollten die absolute Ausnahme bei der Bewältigung der coronabedingten Folgen darstellen, denn hier tragen allein die Beschäftigten die Kosten.

1.2 Verteilung des Finanzierungsbetrags

(Ziff. 2.2. SolidarTV /§ 2 Ziff. 2.2 SolidarTV TG Sachsen)
Zur Verminderung sozialer Härten kann der Finanzierungsbetrag eingesetzt werden. Dieses Instrument ist auch geeignet für die Abmilderung mit der Kinderbetreuung verbundener Entgelteinbußen betroffener Eltern/Familien. Er steht nicht nur im Falle von Kurzarbeit zur Verfügung.

Hier sind die Betriebsparteien gefragt: Berechnung des Volumens und Verteilung des Topfes sollten dem vorrangigen Ziel – der Abmilderung sozialer Härten –, die sich coronabedingt ergeben, folgen.

Der Finanzierungsbetrag dient nicht zur Milderung von Liquiditätsengpässen der Unternehmen. Es liegt in der

Verantwortung der Unternehmen, die Verrechnungsmöglichkeiten mit betrieblichen Zuschüssen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nicht zu strapazieren.

Die Lasten der Krise würden bei Verrechnung mit den betrieblichen Zuschüssen den Beschäftigten, die in Not sind, auferlegt. Hier sind die Betriebsräte gefragt, von Anfang an auf die Unternehmen zuzugehen und die Einrichtung des Finanzierungsbetrags mit Stichtag 1. April 2020 einzufordern, das Volumen zu definieren und die zweckgemäße Verteilung für die betroffenen Beschäftigten zu vereinbaren.

2. Gesetz: Infektionsschutzgesetz

Eine Freistellung wegen notwendiger Kinderbetreuung für Kinder unter 12 Jahren kann wegen Unzumutbarkeit der Erbringung der Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 2 BGB mit einem Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a Satz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) verbunden sein. In Hinblick auf die Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber das Infektionsschutzgesetz geändert. § 56 Absatz 1a IfSG regelt eine Entschädigung für Eltern, die ihre Kinder wegen der Pandemie selbst betreuen müssen. Diese wird für maximal sechs Wochen gezahlt und beträgt 67 Prozent des Nettoentgelts.

Diese Freistellung ist mit einem Entgeltverlust verbunden, weil nur 67 Prozent vom pauschalierten Nettoentgelt (höchstens 2.016 Euro) erstattet werden (vgl. § 56 Abs. 2 Satz 4 IfSG). Auch hier könnte eine Aufzahlung mit dem Arbeitgeber vereinbart werden – notfalls mithilfe des zu verteilenden Finanzierungsbetrags.

III. Weitere Maßnahmen: Homeoffice und mobiles Arbeiten

SolidarTV Ziff. 3.3. (TG I und II)/§ 3 Ziff. 3.3. (TG Sachsen)

Maßnahmen wie mobiles Arbeiten, Homeoffice, Urlaubsgewährung sollen Beschäftigten eine Flexibilität beim Arbeitsort ohne Einschränkungen bei der Arbeitszeit und damit ohne Einbußen beim Entgelt ermöglichen. Arbeiten im Homeoffice und gleichzeitige Kinderbetreuung sind in der Praxis allerdings schwer miteinander zu vereinbaren und stellen betroffene Eltern vor große Herausforderungen. Um dem Rechnung zu tragen, bieten sich die zuvor genannten Instrumente vorrangig an.



Hinweis:

Die rechtlichen Hinweise in diesem Infobrief ersetzen keine rechtliche Beratung. Für rechtliche Beratung und Vertretung im konkreten Einzelfall wendet Euch bitte an Eure zuständigen Geschäftsstellen.