



Wir sind für euch da!

IG Metall

Magdeburg-Schönebeck

Wenn Guter Rat gefragt ist... Eltern in der Krise!



Teil 2

CORONA UND
KINDER-
BETREUUNG

Kinderkrankengeld und weitere Freistellungsmöglichkeiten für Eltern

Neben dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz wurde nun ein **zusätzlicher Anspruch** für Fälle eingeführt, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder der Kindergarten bzw. die Klasse oder Gruppe pandemiebedingt geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt wurde bzw. Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt ist.

Für solche Fälle wird das Kinderkrankengeld, rückwirkend zum 05.01.2021 bis zum 31.12.2021 erweitert. Wir stellen im Folgenden die Regelungen dar: Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1 SGB V, „normales Kinderkrankengeld“ **Gesetzlich Krankenversicherte können Krankengeld erhalten, wenn sie ihr erkranktes Kind zu Hause versorgen.**

Voraussetzung: das Kind ist jünger als zwölf oder behindert und auf Hilfe angewiesen, selbst gesetzlich versichert und es ist nach ärztlicher Bescheinigung erforderlich, dass das Kind beaufsichtigt, betreut oder gepflegt werden muss und eine andere in dem Haushalt lebende Person kann das nicht übernehmen.

Grundsätzlich kann Kinderkrankengeld jährlich für jedes Kind pro Elternteil für bis zu 10 Arbeitstage (bei mehreren Kindern für maximal 25 Tage) bezogen werden. Alleinerziehende können pro Kind bis zu 20 Arbeitstage (bei mehreren Kindern maximal für 50 Arbeitstage) Kinderkrankengeld beziehen. Ab dem 05.01.2021 bis Ende 2021 ist die Anzahl an Arbeitstagen erhöht worden:



Der Anspruch auf Kinderkrankengeld steigt 2021 von 20 Tagen pro Elternteil und Kind auf 30 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 60 Tage. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 30 auf nun 60 Tage. Bei mehreren Kindern gilt ein Anspruch von maximal 65 Tagen, bei allein Erziehenden maximal 130 Tage.

Das Kinderkrankengeld beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt.

Bei Bezug von beitragspflichtigen Einmalzahlungen (z.B. Urlaubs- Weihnachtsgeld) in den der Freistellung vorangegangenen zwölf Kalendermonaten beträgt es 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. **Allerdings ist es begrenzt auf 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. Das sind im Jahr 2021 maximal 112,88 Euro/Tag.**

Zudem gehen Beiträge für die übrigen Sozialversicherungen ab.

Häufig ist in Tarifverträgen mit der IG Metall oder Betriebsvereinbarungen eine Zuschussregelung durch den Arbeitgeber vereinbart. Der Arbeitgeber muss Beschäftigte für diesen Zeitraum freistellen. Besteht für gesetzlich versicherte Beschäftigte Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber, so kann der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V erst nach Verbrauch dieses Anspruchs geltend gemacht werden. Der Antrag ist mit einer Bescheinigung des Arztes bei der Krankenkasse zu stellen. Der Arbeitgeber muss unverzüglich (am besten nachweisbar) über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden

Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1 i.V.m. § 45 Abs. 2a SGB V, „Pandemiekinderkrankengeld“

Aufgrund der derzeitigen Pandemielage können Eltern auch in folgenden Fällen Kinderkrankengeld unter den gleichen Voraussetzungen beantragen, ohne dass das Kind krank sein muss:

Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen sind von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen oder deren Betreten wurde untersagt (z.B. Quarantäne).

- Aus Gründen des Infektionsschutzes sind Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert.
- Die Präsenzpflcht in Schulen ist aufgehoben und/oder ein eingeschränkter Zugang zum Kinderbetreuungsangebot besteht. **Dies gilt auch wenn es „nur“ eine behördliche Empfehlung gibt, die Kinder zu Hause zu betreuen. Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen für das Kinderkrankengeld nach § 45 Abs.1 SGB V müssen vorliegen. Nach der Gesetzesbegründung können auch Eltern, die im Homeoffice arbeiten können, einen Anspruch auf das Kinderkrankengeld haben.**

Die Regelung zur Erweiterung der Kinderkrankengeldtage vereint die Ansprüche nach § 45 Abs. 1 und nach § 45 Abs. 1 iVm Abs. 2a SGB V.

Es gibt also nicht noch weitere zusätzliche Kinderkrankengeldtage. Auch die Regelung zur Höhe des gesetzlichen Kinderkrankengeldes gilt. Ob jedoch tarifliche oder betriebliche Aufzahlungsregelungen auch hier Gültigkeit haben können, muss im Einzelfall geprüft werden. Gelten diese nicht für das neue Pandemiekinderkrankengeld, so kann auf betrieblicher Ebene versucht werden, eine Aufzahlung zu erreichen. Für die Beantragung müssen betroffene Eltern der Krankenkasse eine Bescheinigung der Einrichtung vorlegen. Diese soll laut Aussage des Spitzenverbands der gesetzlichen Krankenkassen folgendes beinhalten:

Die genauen Gründe (eine der o.g. Situationen), 2. Zeitraum der Betreuung, 3. Bestätigung, dass keine andere Person die Betreuung übernehmen kann.

Nicht vergessen werden sollte, dass das Jahr lang ist und möglicherweise die Leistung des Kinderkrankengeldes tatsächlich auch wegen einer Erkrankung des Kindes notwendig werden kann. Daher kann es ratsam sein, nicht den gesamten für das Jahr zur Verfügung stehenden Anspruch als „Pandemiekinderkrankengeld“ zu nehmen.

Privat Versicherte haben weiterhin Anspruch auf Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Ansprüche auf Elternzeit Gegebenenfalls können noch bestehende Ansprüche auf Elternzeit genutzt werden Der

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Ob der maximale Anspruch von 36 Monaten ausgeschöpft werden kann, hängt jedoch von besonderen Voraussetzungen und Fristen ab. Betroffene sollten sich dazu beraten lassen, ob und in welchem Umfang Ansprüche bei ihnen bestehen und welche Frist sie einhalten müssen. Wird Elternzeit ohne eine Elternzeit- Teilzeitvereinbarung genommen (sog, Elternzeit „0“) besteht kein Entgeltanspruch.

Wird Elternzeit im Zusammenhang mit einer Teilzeitvereinbarung genommen, besteht ein Entgeltanspruch nur im Rahmen der Teilzeitvereinbarung. Anspruch auf Elterngeld bestehen nicht für die gleiche Zeitdauer, wie Anspruch auf Elternzeit besteht. Das Basiselterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Bei Bezug von Elterngeld Plus, kann Elterngeld auch nach dem 14. Lebensmonat bezogen werden. Zur genauen individuellen Situation sollten sich Betroffene ebenfalls beraten lassen.

**Scheut euch nicht Kontakt zu uns aufzunehmen.
Ein unverbindliches Beratungsgespräch ist jederzeit auch telefonisch möglich.**

**Scheut euch nicht Kontakt zu uns aufzunehmen.
Ein unverbindliches Beratungsgespräch ist jederzeit auch telefonisch möglich.**

Auskünfte zu deinen Rechten am Arbeitsplatz erhältst du unter www.igmetall.de, auf der Homepage deiner Geschäftsstelle Magdeburg- Schönebeck, www.magdeburg.igmetall.de, telefonisch unter 0391-532930 oder nach telefonischer Terminvereinbarung im persönlichem Gespräch in der Geschäftsstelle in Magdeburg. Rat und erste Tipps zum Arbeits- und Sozialrecht finden sich auch unter <https://www.igmetall.de/im-betrieb/arbeits--und-sozialrecht>. Den Link einfach kopieren und in die Suchfunktion bei Google eingeben.

