



Kinderkrankengeld und weitere Freistellungsmöglichkeiten für Eltern

Neben dem Entschädigungsanspruch nach **§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz** (Näheres dazu in **Kapitel 1.1.1.**) 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: Jeder Elternteil kann für jedes Kind bis zu 20 Tage (bei mehreren Kindern bis maximal 45 Tage) Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen, Alleinerziehende pro Kind bis zu 40 Arbeitstage und bei mehreren Kindern maximal für 90 Arbeitstage.

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 **Präsenzpflicht 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: 1. Die genauen Gründe (eine der o.g. Situationen), 2. Zeitraum der Betreuung, 3. Bestätigung, dass keine andere Person die Betreuung



übernehmen kann. Das Antragsverfahren und Formulare werden derzeit erarbeitet. Wir informieren, sobald es hierzu Neues gibt. Unbedingt zu beachten ist die Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich (am besten nachweisbar) darüber zu informieren, dass man der Arbeit fernbleibt.

Nicht vergessen werden sollte, dass das Jahr lang ist und möglicherweise die Leistung des Kinder-krankengeldes 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.



Nähere Informationen gibt auch die Broschüre [„Mutterschutz-Elternzeit-Elterngeld-Teilzeit“](#) der IG Metall.

Leistungsverweigerung, § 275 Abs. 3 BGB

Gesetzlich gilt schon heute: Eltern können gegebenenfalls von ihrem Recht zur **Leistungsverweigerung** nach § 275 Abs. 3 BGB Gebrauch machen. Zunächst müssen sich Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bemühen. Gelingt dies nicht, könnte ein Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 BGB vorliegen. Damit ist die Entgeltzahlung allerdings noch nicht gesichert.