



INFORMATIONEN FÜR (WERDENDE) ELTERN

Ratgeber Corona

Stand: Dezember 2021

IG METALL
FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung
Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik
FB Sozialpolitik

Entgeltsicherung für Eltern

Angesichts der anhaltenden Corona-Pandemie gibt es für (werdende) Eltern einiges zu berücksichtigen.

Da Eltern auf ihr regelmäßiges Einkommen angewiesen sind, setzt sich die IG Metall auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene dafür ein, dass Eltern ihre Kinder betreuen können, ohne in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten.

Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde im Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Entschädigungszahlung für erwerbstätige Eltern (dies gilt auch für Selbstständige) verankert und mehrfach nachgebessert. Der Anspruch setzt unter anderem voraus, dass eine durch den Deutsche Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 IfSG festgestellte epidemische Lage von nationaler Tragweite vorliegen muss. Diese lief jedoch mit Ablauf des 25. November 2021 aus. Damit der Anspruch jedoch darüber hinaus wahrgenommen werden kann, wenn weitere anspruchsbegründende pandemiebedingte Maßnahmen (ggf. auf Länderebene bestimmt) erfolgen, kann er in diesen Fällen noch längstens bis zum Ablauf des 19. März 2022, bestehen¹. Eltern können – unter bestimmten weiteren Voraussetzungen – für bis zu 10 Wochen eine Entschädigung für ausfallendes Entgelt erhalten, um ihre Kinder zu betreuen. Das gilt auch für Eltern, die ihr Kind betreuen, das in Quarantäne ist und wenn die zuständige Behörde Schul- oder Kitaferien aus Gründen des Infektionsschutzes anordnet, verlängert oder die Präsenzpflcht aufhebt (bitte beachten Sie auch den Abschnitt Kinderkrankengeld auf der nächsten Seite). Dieser Anspruch nach dem IfSG besteht jeweils für beide Elternteile, Alleinerzie-

¹ § 56 Abs. 2 S. 5 IfSG: Der Anspruch nach Satz 1 besteht in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen.

hende können die Entschädigungsleistung 20 Wochen in Anspruch nehmen. Die Entschädigung kann tageweise in Anspruch genommen werden und beträgt 67 Prozent des Verdienstausfalls (maximal 2.016 Euro monatlich), ist aber an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden:

- ▶ Andere gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder individualrechtliche Grundlagen zur Fortzahlung des Entgelts oder anderer Leistungen, die sich am Entgelt orientieren, sind ausgeschöpft.

IG Metall setzt sich für Eltern ein

Die IG Metall begrüßt die von der Bundesregierung geschaffenen Möglichkeiten der Entschädigung für Eltern im Infektionsschutzgesetz und der Ausweitung des Kinderkrankengelds.

Die IG Metall hat sich während der Koalitionsverhandlungen der Ampel-Parteien im November 2021 dafür stark gemacht, dass die Kinderkrankentage generell angehoben werden – mit Erfolg: Die Koalitionsparteien planen, den gesetzlichen Anspruch der Kinderkrankentage pro Kind und Elternteil auf 15 Tage und für Alleinerziehende auf 30 Tage zu erhöhen.

Dazu gehören unter anderem Leistungen nach § 616 BGB, Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten, tarifliche Freistellungszeit.²

- ▶ Anspruch besteht nicht, wenn die Einrichtung sowieso wegen regulärer Schulferien geschlossen wäre.
- ▶ Ein Anspruch besteht nicht für Zeiten der Kurzarbeit eines Elternteils.

² Ob und in welchem Umfang Erholungsurlaub eingesetzt werden muss, ist eine Frage der Zumutbarkeit. Arbeitnehmer*innen ist es nicht zumutbar, ihren gesamten Jahresurlaub während des Zeitraums der Kita- bzw. Schulschließung in Anspruch zu nehmen. Das Einbringen von Resturlaub aus dem Vorjahr und von bereits genehmigten Urlaub muss dagegen als zumutbar angesehen werden.

Beschäftigte müssen gegebenenfalls gegenüber dem Arbeitgeber belegen können, dass es keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit gibt. Das bedeutet, es kann nicht auf den anderen Elternteil oder auf eine Notbetreuung in der Einrichtung zurückgegriffen werden, es gibt keine anderen Familienmitglieder oder Verwandte, die bereit wären, das Kind zu betreuen. Personen, die offiziell zur Risikogruppe gehören, gelten nicht als zumutbare Betreuungspersonen.

Ob Homeoffice als zumutbare Betreuungsmöglichkeit angesehen werden kann, ist umstritten. Der Gesetzgeber ging davon aus, dass sich Betreuung von kleineren Kindern mit Arbeit im Homeoffice verbinden ließe. Dies ist aus unserer Sicht falsch. Dafür spricht auch die Auffassung zu Betreuung und Homeoffice in der Gesetzesbegründung zum § 45 Abs. 2a SGB V (siehe unten).

Anspruch auf Entschädigung erhalten Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die behindert und hilfebedürftig sind. Die Regelung und gilt auch für Selbständige.

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.

Häufig ist in Tarifverträgen mit der IG Metall oder Betriebsvereinbarungen eine Zuschussregelung durch den Arbeitgeber vereinbart. Informieren Sie sich beim Betriebsrat oder Ihrer IG Metall Geschäftsstelle, ob entsprechende Regelungen für Sie gelten.

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.

Das Kinderkrankengeld beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts (100 Prozent sofern Sie in den letzten 12 Kalendermonaten vor dem Krankengeldbezug Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten haben), allerdings maximal 112,88 Euro/Tag. Von diesem Betrag gehen noch Beiträge für die übrigen Sozialversicherungen ab.

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.

Dieser Antrag ist mit einer Bescheinigung des Arztes bei der Krankenkasse zu stellen.

Für das Jahr 2021 ab dem 01.05.2021 und für das ganze Jahr 2022 wurde jeweils die Anzahl an Arbeitstagen erhöht, für die Kinderkrankengeld genommen werden kann: Jeder Elternteil kann für jedes Kind bis zu 30 Tage (bei mehreren Kindern bis maximal 65 Tage) Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen, Alleinerziehende pro Kind bis zu 60 Arbeitstage und bei mehreren Kindern maximal für 130 Tage.

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

Aufgrund der derzeitigen gesetzlichen Regelung können Eltern bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch in folgenden Fällen Kinderkrankengeld unter den gleichen Voraussetzungen beanspruchen, 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.

Auch Eltern, die im Homeoffice arbeiten können, können nach der Gesetzesbegründung 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.

Für die **Beantragung** müssen betroffene Eltern der Krankenkasse eine Bescheinigung der Einrichtung vorlegen. Eine Vorlage hierfür findet sich auf der Seite des [BMFSFJ](#).

Unbedingt zu beachten ist die Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich (am besten nachweisbar) darüber zu informieren, dass man der Arbeit fernbleibt.

Es sollte beachtet werden, dass ab dem 20. März 2022 nur noch „normales Kindeskrankengeld“ bezogen werden kann.

Privat Versicherte haben Anspruch auf Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz bis zum Ablauf des 19. März 2022.



IG Metall setzt Verbesserungen beim Elterngeld durch

Die IG Metall hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass Corona-bedingte Verdienstauffälle die Höhe des künftigen Elterngeldes nicht schmälern. Mit der Regelung im Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz können Eltern angeben, dass die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2021 bei der Berechnung des Elterngelds nicht berücksichtigt wird.

Dies ist sinnvoll für (werdende) Eltern, die in dieser Zeit zum Beispiel Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld bezogen haben. Diese Sozialleistungen würden ansonsten dazu führen, dass das Elterngeld niedriger ausfallen würde.

Kinderzuschlag

Für Eltern mit geringem Einkommen kommt ggfs. auch der Kinderzuschlag in Frage, um finanzielle Engpässe zu verhindern. Eltern mit niedrigem Einkommen können [hier](#) prüfen, ob sie den Kinderzuschlag erhalten können.

Schwangerschaft

Die Ständige Impfkommission empfiehlt Schwangeren ab dem 2. Trimester und stillenden Müttern eine Impfung.

Für den Arbeitsplatz von Schwangeren sollte aufgrund der aktuellen Situation vom Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) durchgeführt werden.

Schwangere sollten zudem auf die konsequente Einhaltung der persönlichen Hygiene (regelmäßiges Händewaschen, Husten- und Niesen-Etikette, Abstand halten zu Kolleg*innen/Kund*innen) besonderen Wert legen. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass regelmäßiges Händewaschen und Abstandhalten möglich sind und muss

erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung stellen. Dabei ist zu beachten, dass Atemschutzmasken für Schwangere nur bedingt geeignet sind.

Ist der bisherige Arbeitsplatz der Schwangeren nicht so umzugestalten, dass ein erhöhtes Infektionsrisiko ausgeschlossen werden kann, muss der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz anbieten. Eine Pflicht der Beschäftigten der Arbeit im Homeoffice nachzugehen, gibt es dabei nicht. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung mit beiderseitigem Einverständnis. Wenn beides nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Bei einem nachgewiesenen Corona-Erkrankungsfall oder ärztlich bestätigtem Verdachtsfall im unmittelbaren Arbeitsbereich, empfehlen die Aufsichtsbehörden der Länder für Schwangere ein 14-tägiges vom Arbeitgeber ausgesprochenes Beschäftigungsverbot.

Bei einem Beschäftigungsverbot erhält die Schwangere nach § 18 Mutterschutzgesetz (MuSchG) Mutterschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Entgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft. Wird während des Bezugs von Mutterschaftslohn im Betrieb Kurzarbeit angemeldet, kürzt sich der Mutterschaftslohn entsprechend. Das gleiche gilt für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während gesetzlicher Schutzfristen vor und nach der Geburt des Kindes.

Im Betrieb stehen Betriebsrat und Betriebsarzt für alle Fragen rund um Ihre Schwangerschaft in Zeiten von Corona zur Verfügung.

Und wenn alles nicht klappt? Unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für die Betreuung von Kindern bis 12 Jahren

Gegebenenfalls können Eltern noch bestehende Ansprüche auf **Elternzeit** nutzen. Ein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht bei „Elternzeit 0“ dann allerdings nicht. Gegebenenfalls können aber noch Ansprüche auf Elterngeld bestehen.

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht maximal für 36 Monate. Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs des Kindes. Ein bis dahin noch nicht in Anspruch genommener Anteil von bis zu 24 Monaten kann – unter bestimmten Voraussetzungen - bis zum achten Geburtstag des Kindes beantragt werden. Nähere Informationen dazu gibt die Broschüre [„Mutterschutz-Elternzeit-Elterngeld-Teilzeit“](#) der IG Metall.

Gesetzlich gilt schon heute: Eltern können von ihrem Recht zur Leistungsverweigerung nach § 275 Abs. 3 BGB Gebrauch machen, wenn ihnen die Erbringung ihrer Arbeitsleistung nicht zumutbar ist, weil sie ihre Kinder – dies gilt jedenfalls für Kinder unter 12 Jahren (analog § 45 SGB V) – betreuen müssen. Sie sind dann von der Arbeit freizustellen. Dies gilt unabhängig davon, ob sie einen Entgeltfortzahlungs- oder Entschädigungsanspruch haben.



Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
V.i.S.d.P / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat
Stefanie Geyer, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik
Christoph Ehlscheid, FB Sozialpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: frauen@igmetall.de
Stand: Dezember 2021