Herbst, Winter ... Kind krank!

Welche Rechte haben berufstätige Eltern in Corona-Zeiten?

Herbst und Winter in Corona-Zeiten bringen berufstätige Eltern um den Schlaf: Kinder mit Schnupfnase oder in Quarantäne, geschlossene Kitas und Schulen ... Täglich sind neue schlechte Nachrichten möglich. Was tun, wenn die Kinderbetreuung plötzlich wegfällt? Helfen soll eine Neuregelung im Bevölkerungsschutzgesetz.

Stand: 16.11.2020 Lesezeit: 03:30 min



Update: 18.11.2020

Schwierige Zeiten für berufstätige Eltern: Schon bei leichten Erkältungen sollen Kinder nicht in die Kita oder in die Schule kommen. War das Kind in Kontakt mit einem Infizierten, wird es unter Quarantäne gestellt. Und immer wieder kommt es vor, dass einzelne Klassen nach Hause geschickt werden, Schulen schließen oder ganze Regionen dicht machen wegen lokaler Lockdowns.

Was tun als Arbeitnehmer, wenn die Kind-Krank-Tage ausgeschöpft, wenn Urlaub und Überstunden bereits aufgebraucht sind und niemand da ist, der die Betreuung übernehmen kann? Hier ein Überblick:

Szenario 1: Das Kind ist krank

Wenn das Kind krank ist, ob Corona oder nicht, bleibt es zuhause – logisch. Was aber gilt bei leichtem Schnupfen oder einer einfachen Erkältung? Vor Corona kein Thema, derzeit aber herrscht auch bei leichten Symptomen schnell Alarmstufe Rot. Die Empfehlung der Kinderarzt-Verbände lautet: „Kranke Kinder oder Jugendliche in reduziertem Allgemeinzustand mit Fieber, Husten, Hals- oder Ohrenschmerzen, starken Bauchschmerzen, Erbrechen, Durchfall oder unklarem Hautausschlag gehören weder in die Kita noch in die

Schule.“ So sehen es auch die Virologen, die bei einschlägigen Symptomen zusätzlich frühzeitige Corona-Tests fordern.

Schule oder Kita sind bei solchen – auch leichten – Symptomen berechtigt, das Kind von den Sorgeberechtigten abholen zu lassen bzw. nach Hause zu schicken. Was gilt dann für Arbeitnehmer?

Fünf zusätzliche Tage als Corona-Sonderregelung: Dies gilt vorerst bis 31.03.2021.

Kinderkrankengeld wegen Corona zeitlich ausgeweitet

Grundsätzlich gilt: Bei der Betreuung erkrankter Kinder greift das Kinderkrankengeld der Krankenkassen (vgl. § 45 SGB V). Jedes gesetzliche versicherte Elternteil hat Anspruch auf 10 Kind-krank-Tage im Kalenderjahr. Das heißt: Elternpaare, bei denen beide gesetzliche versichert sind, haben Anspruch auf 20 bezahlte Kinder-Krankentage im Jahr. Alleinerziehende bekommen die 20 Tage ganz. Der Anspruch gilt für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren bzw. altersunabhängig für Kinder, die wegen einer Behinderung hilfsbedürftig sind. Als Lohnersatz werden 90 % des Netto-Arbeitslohnes gezahlt.

Neu: Die Koalition hat wegen der durch Corona verschärften Situation beschlossen, dass jedem Elternteil derzeit weitere fünf Kind-krank-Tage zustehen, Alleinerziehende bekommen zehn Tage zusätzlich gezahlt. Das bedeutet: Insgesamt sind für Familien bzw. Alleinerziehende 30 Kind-krank-Tage im Jahr finanziell abgedeckt. Die Sonderregelung gilt zunächst bis Ende 2020, wird aber vermutlich verlängert.

Wichtig zu wissen: Den Lohnersatz trägt die Krankenkasse. Die Regelung gilt nur für gesetzliche Versicherte. Private Krankenversicherungen springen in der Regel nicht ein.

So wird das Kinderkrankengeld beantragt:

1. Attest vom Kinderarzt (mit voraussichtlicher Dauer der Erkrankung) ab dem 1. Tag
2. Rückseite des Attests ausfüllen:

   eigene Daten (Name, Anschrift, Geburtsdatum, Versichertennummer, Bankverbindung)

   ob laut Arbeitsvertrag ein bzw. kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht

   ob alleinerziehend

   Unterschrift
3. Attest an die Krankenkasse senden

und nicht vergessen:

4. Kopie/Durchschlag an den Arbeitgeber geben (per Post oder E-Mail)

> **Tipp:** In manchen Unternehmen übernimmt der Arbeitgeber freiwillig die Kind-krank-Tage: Der Arbeitnehmer erhält dann 100 % seines Nettolohns weiter, direkt vom Arbeitgeber. Hier ist das Verhandlungsgeschick des Betriebsrats gefragt!

Szenario 2: Kind gesund, aber die Einrichtung schließt

Ist das Kind gesund, kann die Betreuung trotzdem wegfallen: Nämlich dann, wenn die Schule oder Kita aufgrund einer behördlichen Anordnung schließt oder ein Betretungsverbot besteht. Wer sein Kind dann selbst betreuen muss und deshalb nicht arbeiten kann, erhält eine Entschädigung, wenn hierdurch ein Verdienstausfall entsteht. Das wurde neu in § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgenommen. Die Geltungsdauer der Vorschrift ist bis zum 31.03.2021.

Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Die Entschädigung wird bis zur Dauer von sechs Wochen vom Arbeitgeber als Lohnfortzahlung gezahlt. Der Arbeitgeber kann seinerseits bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen. Ab der siebten Woche wird die Zahlung als Krankengeld gewährt. Insgesamt ist eine Entschädigung für längstens zehn Wochen möglich. Für erwerbstätige Personen, die ihr Kind allein beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, sind maximal 20 Wochen erstattbar. Der Maximalzeitraum von zehn bzw. 20 Wochen muss nicht am Stück ausgeschöpft werden.

Die Voraussetzungen für den Anspruch wegen der Corona-Pandemie nach § 56 Abs. 1a IfSG im Einzelnen:

1. Betreuungsbedürftiges Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bzw. Kind mit Behinderung, das auf Hilfe angewiesen ist

2. Eltern / Pflegeeltern (Vollzeitpflege, im Haushalt aufgenommen)

3. Erwerbstätigkeit (auch geringfügig beschäftigt)

4. Verdienstausfall, weil

   Schließung der Kita, Schule oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten

   betreuungs-, beaufsichtigungs- oder pflegebedürftiges Kind muss selbst betreut, beaufsichtigt oder gepflegt werden, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann

Erwerbstätigkeit kann deswegen nicht nachgegangen werden, auch nicht in zumutbarer Arbeit im Home-Office

5. Überstunden sind bereits abgebaut und Resturlaub ist aufgebraucht

6. Ausschlussgründe:

   für den betroffenen Zeitraum war bereits Urlaub beantragt und genehmigt

   Schließung der Einrichtung während der Schulferien, in denen ohnehin eine Schließung erfolgt wäre

Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 % des entstandenen Verdienstausfalls des betroffenen Arbeitnehmers, höchstens jedoch 2.016 Euro für einen vollen Monat. Die Entschädigung ist also geringer als das Kinderkrankengeld, was vor allem für Alleinerziehende, die jeden finanziellen Verlust nur schwer stemmen können, oft eine enorme Belastung bedeutet.

Der bestehende Versicherungsschutz in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung wird während der Entschädigungszeit fortgeführt. Der Arbeitgeber entrichtet die Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich auf einer Bemessungsgrundlage von 80 % des Netto-Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber kann sich diese Beiträge erstatten lassen.

Nicht pflichtversicherte Arbeitnehmer können sich ihre Aufwendungen für soziale Sicherung auf Antrag durch die zuständige Behörde in angemessenem Umfang erstatten lassen.

Rechte bei Kindern in Quarantäne: Das neue Bevölkerungsschutzgesetz sieht eine Entschädigung wegen Verdienstausfalls für Eltern vor.

Szenario 3: Kind in Quarantäne

Für den Fall, dass ein Kind wegen des Kontaktes zu einer mit Corona infizierten Person oder aus sonstigen Gründen auf Anweisung des Gesundheitsamtes in Quarantäne muss, gab es bisher keine Regelung. Das bedeutet, bei Kindern in Quarantäne gab es bisher keinen geregelten Lohnersatz für die betreuenden Eltern. Nur dann, wenn die Eltern selbst auch (unverschuldet) in Quarantäne waren und deshalb nicht zur Arbeitsstätte kommen konnten, griff eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Neue Regelung im Bevölkerungsssschutzgesetz

Seit dem 18.11.2020 ist dies für die Corona-Pandemie neu geregelt: Das Bevölkerungsschutzgesetz (Drittes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite) sieht vor, dass ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz auch dann besteht, wenn ein Kind in Quarantäne ist.

Auch dann gibt es also eine Entschädigung wegen Verdienstausfalls - also wie bei der Schließung einer Betreuungseinrichtung - nach § 56 Abs. 1a IfSG. Die Regelung soll zunächst bis 31.03.2021 gelten. Anschließend wird die Regelung voraussichtlich ersatzlos wegfallen (Stand: 18.11.2020).

Wichtig zu wissen

Eine Quarantäne aufgrund einer „vermeidbaren Reise“ soll von der Entschädigung ausgenommen werden. Was aber sind vermeidbare Reisen? Hierzu zählen einerseits Reisen, auch Kurz-Reisen, in ausländische Risikogebiete laut Liste des Robert Koch-Instituts (RKI). Nur bei „außergewöhnlichen Umständen“, wie etwa der Geburt eigener Kinder oder beim Tod naher Angehöriger, kann etwas anders gelten. Als vermeidbar gelten aber auch verschiebbare Dienstreisen, private Feiern und Urlaubsreisen. *(EV, RT)*

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024