



INFORMATIONEN FÜR (WERDENDE) ELTERN

Ratgeber Corona

IG METALL

Zielgruppenarbeit und Gleichstellung
Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

Entgeltsicherung für Eltern

Angesichts der behördlich angeordneten Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen und der Nutzung von Kurzarbeit 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. In der Metall- und Elektroindustrie ist ein Tarifabschluss gelungen, der unter anderem Eltern unterstützt.

Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Die IG Metall hat sich erfolgreich für schnelle gesetzliche Verbesserungen stark gemacht. Ende März wurde im Infektionsschutzgesetz eine Entschädigungszahlung für erwerbstätige Eltern (dies gilt auch für Selbstständige) verankert, die Ende Mai sowie im November und Dezember nachgebessert wurde. Eltern können – unter bestimmten 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. Dieser Anspruch besteht für beide Elternteile, Alleinerziehende 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

IG Metall setzt sich für weitere Verbesserungen ein

Die IG Metall begrüßt die von der Bundesregierung geschaffene Möglichkeit einer Entschädigung für Eltern. Allerdings drängt sie auf eine Familiensoforthilfe für Eltern und Pflegende. Dazu zählt eine Anhebung der Leistung auf mind. 80%, ein vereinfachtes Antragsverfahren sowie eine zügige, zeitnahe Auszahlung an die Eltern, z.B. über die Krankenkassen. Auch eine Ausweitung auf weitere Beschäftigtengruppen (ins. Beschäftigte im Homeoffice) ist wünschenswert.

sich am Entgelt orientieren, sind ausgeschöpft. Dazu gehören unter anderem Leistungen nach § 616 BGB, Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten, tarifliche Freistellungszeit.¹

- ▶ Anspruch besteht nicht, wenn die Einrichtung sowieso wegen regulärer Schulferien geschlossen wäre.
- ▶ Wenn ein Elternteil in Kurzarbeit ist, besteht kein Anspruch auf die Entschädigung.

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. Anspruch auf Entschädigung erhalten Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die behindert und hilfebedürftig sind. Die Regelung ist befristet bis März 2021.

¹ Ob und in welchem Umfang Erholungsurlaub eingesetzt werden muss, ist eine Frage der Zumutbarkeit. Arbeitnehmer*innen ist es nicht zumutbar, ihren gesamten Jahresurlaub wäh-

rend 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.

Wenn das zu betreuende Kind krank ist: Kinderkrankengeld

Gesetzlich Krankenversicherte können Krankengeld erhalten, wenn sie ihr erkranktes Kind zu Hause versorgen. Voraussetzung: das Kind ist jünger als zwölf, selbst gesetzlich versichert und eine andere in ihrem Haushalt lebende Person kann das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen. In der Regel muss die Arbeitgeberin jeden Elternteil für zehn Tage pro Kind und Jahr – bei mehr als zwei Kindern maximal 25 Tage – von der Arbeit freistellen. Alleinerziehende haben Anspruch auf doppelt so viele Tage.

Für 2020 wurde – wegen der Corona-Pandemie – eine Ausnahme geschaffen. Eltern haben länger Anspruch auf das Kinderkrankengeld: Pro Elternteil und Kind sind es bis zu 15 Tage, für Alleinerziehende 30 Tage.

Wenn für diese Zeit kein Entgelt bezahlt wird, können gesetzlich Krankenversicherte Kinderkrankengeld beziehen (90 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts, allerdings maximal 109,38 Euro/Tag). Mit der entsprechenden Bestätigung des Kinderarztes wird das Kinderkrankengeld bei der Krankenkasse beantragt.

IG Metall setzt Verbesserungen beim Elterngeld durch

Die IG Metall hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass Corona-bedingte Verdienstausfälle die Höhe des künftigen Elterngeldes nicht schmälern. Mit der neuen Regelung 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 geringen Einkommen kommt ggfs. auch der Kinderzuschlag in Frage, um finanzielle Engpässe zu verhindern. Die Bundesregierung hat am 23. März 2020 einen erleichterten Zugang (Notfall-Kinderzuschlag) beschlossen. Eltern mit niedrigem Einkommen können [hier](#) prüfen, ob sie den Kinderzuschlag erhalten können.

Schwangerschaft

Nach Informationen des Robert-Koch-Instituts scheinen Schwangere kein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf zu haben. Es ist aber zu beachten, dass Schwangere zum Schutz des Kindes nicht jedes Medikament einnehmen dürfen. Das gilt gegebenenfalls auch für Medikamente, die zur Behandlung einer Corona-Erkrankung eingesetzt werden.

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

Die Schwangere sollte 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.

Infos für
**werdende
Eltern**

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 gesetzlichen 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 als Ansprechpartner 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. Einen Anspruch auf Entgeltzahlung besteht dann allerdings nicht. Dies ist nur möglich, wenn 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 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 § 55 Abs. 2 RStV:

Sibylle Wankel, Stabsstelle Justitiariat
Stefanie Geyer, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt

Kontakt: frauen@igmetall.de

Stand: 17. Dezember 2020

www.igmetall.de