Stand 1/2021

**Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie (Übersicht)**

Für Fragen zu den Voraussetzungen und zum Umfang der Kinderkrankentage sowie zur Höhe des Kinderkrankengeldes ist die Krankenkasse des/der Beschäftigten zuständig.
Die vorstehende Information soll lediglich einen Überblick über die für 2021 geltenden Regelungen ermöglichen.

**I. Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte**

Die Bundesregierung hat zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie den Anspruch auf Kinderkrankengeld verlängert. **Für das Jahr 2021** gelten ab dem 5. Januar 2021 damit folgende Regelungen:

1. Grundlage sind die Anspruchsvoraussetzungen nach § 45 Abs. 1 SGB V:

* Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte mit Anspruch auf Krankengeld,
* ärztliches Attest, dass ein Fernbleiben von der Arbeit zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes erforderlich ist,
* eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und
* das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

2. Umfang der Kinderkrankentage im Kalenderjahr 2021

* 20 (statt 10) Arbeitstage je Elternteil für jedes Kind, 40 (statt 20) Arbeitstage für Alleinerziehende,
* bei mehreren Kindern aber insgesamt für nicht mehr als 45 Arbeitstage je Elternteil bzw. für Alleinerziehende für nicht mehr als 90 Arbeitstage,
* Anspruch auch bei pandemiebedingter Kinderbetreuung zu Hause (bei Kita-/ Schulschließung, Aussetzung des Präsenzunterrichts, behördliche Empfehlung).
In diesem Fall ist – statt eines ärztlichen Attests – eine Bescheinigung der Betreuungseinrichtung erforderlich. Ein Anspruch auf Kinderkrankentage besteht auch dann, wenn Eltern im Homeoffice arbeiten könnten, dies aber z.B. nicht mit der Kinderbetreuung zuhause vereinbaren können.

3. Höhe des Kinderkrankengeldes

Das Kinderkrankengeld wird von der Krankenkasse des Beschäftigten gezahlt. Es beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts, höchstens 112,88 Euro pro Tag (Höchstgrenze 2021).

4. Übertragung von Kinderbetreuungstagen

Kann ein Elternteil die Betreuung seines Kindes nicht übernehmen, ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Übertragung der Kinderkrankentage auf den anderen Elternteil möglich, wenn

* beide Elternteile gesetzlich krankenversichert sind,
* beide Elternteile einen Anspruch auf Krankengeld haben,
* der eine Elternteil das erkrankte Kind aus beruflichen Gründen nicht betreuen kann und
* der andere Elternteil seinen eigenen Anspruch von zurzeit 20 Arbeitstagen bereits voll erschöpft hat.

Ob diese Voraussetzungen vorliegen, entscheidet die Krankenkasse des/der Beschäftigten.

Für eine erneute Freistellung von der Arbeit, weil Kinderbetreuungstage übertragen werden sollen, ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

**II. Privat versicherte Beschäftigte**

1.1 Gesetzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung

Für Beschäftigte, die nicht gesetzlich versichert sind oder deren erkrankte Kinder nicht familienversichert (§ 10 SGB V) sind, besteht im gleichen Umfang ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung (§ 45 Abs. 5 SGB V).

Auch diese Beschäftigten können für das Jahr 2021 somit die erhöhten Kinderkrankentage in Anspruch nehmen.

1.2 Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz

Darüber hinaus kann für diese Beschäftigten nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigungsleistungen in Höhe von 67 Prozent des Nettoentgelts bestehen. Voraussetzung ist, dass das Gesundheitsamt eine Quarantäne angeordnet hat und dadurch ein Verdienstausfall entsteht, ohne dass der Beschäftigte selbst krank ist. Ein Anspruch kommt u.a. nur dann in Betracht, wenn Telearbeit bzw. Homeoffice nicht möglich sind.

In den ersten sechs Wochen zahlt der Arbeitgeber das Entgelt wie gewohnt weiter.
Dauert die Quarantäne aber insgesamt länger als sechs Wochen, hat der Beschäftigte selbst einen Antrag auf Entschädigungsleistungen beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (LAGuS) zu stellen.

2. Tarifrechtlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung

Auf Grundlage tarifrechtlicher Regelungen besteht für v.g. Beschäftigte ein bezahlter Freistellungsanspruch von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr zur Pflege eines schwer erkrankten Kindes unter 12 Jahren. Hierfür ist ein ärztliches Attest erforderlich. Im Falle der schweren Erkrankung eines weiteren Kindes gilt die Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen (§ 29 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb i.V.m. Abs. 3 TV-L).