

Ausweitung der Freistellungsmöglichkeit zur Kinderbetreuung.

Wie den Tagesmedien bereits zu entnehmen war, hat die Bundesregierung eine Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V beschlossen.

Im Kalenderjahr 2021 besteht nunmehr für in der gesetzlichen Krankenkasse versicherte Beschäftigte die Möglichkeit, für jedes Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres bis zu 20 Arbeitstage (Alleinerziehende bis zu 40 Arbeitstage) – maximal jedoch 45 Arbeitstage (Alleinerziehende 90 Arbeitstage) im Kalenderjahr – Kinderkrankengeld in Anspruch zu nehmen.

Der Anspruch besteht – anders als bisher – nicht nur bei Erkrankung des Kindes, sondern auch dann, wenn

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden, oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Achtung: Beschäftigte, die privat krankenversichert sind, haben keinen Anspruch auf die Leistungen nach § 45 SGB V!

Wichtig: Die Freistellung nach § 45 SGB V erfolgt – wie auch sonst bei Erkrankung des Kindes – unter Wegfall der Vergütung! Dies ist auch bei Ihrem Antrag bei der Krankenkasse, bei der die Auszahlung des Kinderkrankengeldes zu beantragen ist, so anzugeben. Diese kann darüber hinaus die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Schule, Betreuungseinrichtung oder Einrichtung für Menschen mit Behinderung verlangen!

Wie beantragen Sie die Arbeitsbefreiung beim Arbeitgeber?

Bitte nutzen Sie hierfür das unter <https://www.umg.eu/corona-intern/personalabteilung/> zur Verfügung stehende Formular und reichen dies – idealerweise zusammen mit einer entsprechenden Bescheinigung – über die/den Vorgesetzten bei der Personalabteilung ein.

Wenn der vorstehende Anspruch ausgeschöpft ist, kann unter den nachstehenden Bedingungen die bezahlte Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Arbeitstagen in Anspruch genommen. Eine Aufteilung in „halbe Arbeitstage“, z.B. für den Nachmittag, wenn beispielsweise die Einrichtung zu Kinderbetreuung früher als üblich schließt, ist im Einvernehmen mit der/dem Vorgesetzten möglich.

Danach greifen die Regelungen des § 56 Abs. 1a IfSG.

In der nachstehenden Übersicht sind die verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung sowie deren Umfang und Voraussetzungen noch einmal im Einzelnen dargestellt.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/2021/1-quartal/anspruch-auf-kinderkrankengeld/faqs-kinderkrankengeld.html>.

Grundlage	Umfang	Voraussetzungen
§ 45 SGB V	<p>In 2021: 20 Arbeitstage pro Kind, max. 45 Arbeitstage pro Jahr; Alleinerziehende: 40 Arbeitstage pro Kind, max. 90 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>Hinweis: Gesamtanspruch sowohl für die Notwendigkeit der Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie als auch bei Erkrankung des Kindes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nur für in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherte - für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr - behördliche Schließung oder Betretungsverbot - auch aufgrund einer Absonderung - von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung <u>oder</u> - Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien <u>oder</u> Aufhebung der schulischen Präsenzpflcht <u>oder</u> Einschränkung des Kinderbetreuungsangebots <u>oder</u> das behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht zu besuchen - andere Person steht nicht zur Betreuung zur Verfügung
Arbeitsbefreiung durch Arbeitgeber, § 29 Abs. 3 TV-L	<p>In 2021: 10 Arbeitstage pro Jahr (3 Tage tariflich; darüber hinaus 7 Tage übertariflich aufgrund eines Vorstandsbeschlusses)</p> <p>Aufteilung in „halbe Arbeitstage“ im Einvernehmen mit der/dem Vorgesetzten möglich</p>	<ul style="list-style-type: none"> - für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr - behördliche Schließung oder Betretungsverbot - auch aufgrund einer Absonderung - von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung <u>oder</u> - Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien <u>oder</u> Aufhebung der schulischen Präsenzpflcht <u>oder</u> Einschränkung des Kinderbetreuungsangebots <u>oder</u> das behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht zu besuchen - andere Person steht nicht zur Betreuung zur Verfügung - positives Votum der/des Vorgesetzten - dienstliche und betriebliche Verhältnisse gestatten die Arbeitsbefreiung - Ein positiver Arbeitszeitsaldo (z.B. durch Mehrarbeit, Überstunden und Gleitzeitguthaben) steht nicht zur Verfügung
§ 56 Abs. 1a IfSG (Infektionsschutzgesetz)	<p>10 Wochen; Alleinerziehende 20 Wochen; Auszahlung durch den Arbeitgeber i.H. von 67 v.H. des Verdienstauffalls max. 2 016 Euro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr - behördliche Schließung oder Betretungsverbot - auch aufgrund einer Absonderung - von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung <u>oder</u> - Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien <u>oder</u> Aufhebung der schulischen Präsenzpflcht <u>oder</u> Einschränkung des Kinderbetreuungsangebots <u>oder</u> das behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht zu besuchen - andere Person steht nicht zur Betreuung zur Verfügung - Ein positiver Arbeitszeitsaldo (z.B. durch Mehrarbeit, Überstunden und Gleitzeitguthaben) steht nicht zur Verfügung