|  |
| --- |
| **Kann ein Mitarbeitender unter Lohnfortzahlung zuhause bleiben, um das Kind zu betreuen, da die Kita oder Schule ganz oder in Teilen geschlossen sind oder nur das einzelne Kind von der Betreuung/Unterricht ausgeschlossen ist?** Sehr geehrte Damen und Herren, durch eine neue Regelung stehen hier zwei Alternativen zur Auswahl (die Alternativen werden im Anschluss genauer erläutert). Beide Möglichkeiten haben Vor- und Nachteile. Damit unsere Mitarbeiter/innen eine bewusstere Entscheidung treffen können, haben wir hier ein paar Punkte aufgelistet: 1. **Kinderkrankengeld**
* Das Kinderkrankengeld ist im Vergleich zu der Erstattung nach §56 1 a) IfSG höher. Die Krankenkassen zahlen Ihnen 90 Prozent Ihres ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Haben Sie in den letzten zwölf Monaten von Ihrem Arbeitgeber einmalige Zahlungen bekommen, wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, beträgt das Kinderkrankengeld sogar 100 Prozent. Es gibt eine Höchstgrenze für das Kinderkrankengeld. Sie liegt bei 112,88 Euro (2021) pro Tag.
* Der genaue Ablauf des Antrags steht bei den meisten Krankenkassen noch nicht fest und muss direkt mit der Krankenkasse geklärt werden.
* Hier muss die begrenzte Anzahl der Tage berücksichtigt werden. Sollte das Kind tatsächlich zum Ende des Jahres erkranken, stehen vielleicht nicht mehr ausreichend Tage zur Verfügung und es muss unbezahlter Urlaub (oder Überstundenabbau) genommen werden.

Durchführungshinweis zum Kinderkrankengeld:Bitte weisen Sie den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin darauf hin, dass ein entsprechender Antrag bei der Krankenkasse gestellt werden muss. Ggf. ist dieser Antrag auf der Web-Seite der Krankenkasse zu finden. Bitte weisen Sie dem VSA die entsprechenden Fehlzeiten an (ohne Wochenenden und Urlaubstage), da wir für diese Zeiten eine Gehaltsunterbrechung erfassen müssen (Zahlung erfolgt durch die Krankenkasse). Die Anweisung schicken Sie uns bitte per Mail an: posteingang.mittelbaden@kbz.ekiba.de1. **Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a) IfSG**
* Diese Entschädigung kann für einen längeren Zeitraum in Anspruch genommen werden (10 Wochen).
* Der Anspruch besteht auf nur 67 % des Gehalts.

Durchführungshinweis zur Entschädigung nach § 56 IfSG:Bitte lassen Sie vom Mitarbeiter/der Mitarbeiterin den Vordruck „Entschädigungsanspruch wegen Verdienstausfall durch Betreuung“ ausfüllen. Den Vordruck finden Sie auf der Web-Seite des VSA-Mittelbaden zum herunterladen: <https://vsa-mittelbaden.de/>Den ausgefüllten Vordruck schicken Sie uns bitte per Mail an: posteingang.mittelbaden@kbz.ekiba.de**zu 1.Kinderkrankengeld** Gesetzlich versicherte Eltern können gemäß § 45 Absatz 2a und 2b SGB V (neueFassung) im Jahr 2021 pro Kind und Elternteil 20 statt 10 Tage Kinderkrankengeldbeantragen, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 45 Tage.Der Anspruch besteht auch, wenn ein Kind zu Hause betreut werden muss, weilSchulen oder Kitas geschlossen sind, die Präsenzpflicht in der Schule aufgehobenoder der Zugang zum Betreuungsangebot der Kita eingeschränkt wurde. Elternkönnen das Kinderkrankengeld auch beantragen, wenn sie im Homeoffice arbeitenkönnten. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch um 20 auf 40 Tage proKind und Elternteil, maximal bei mehreren Kindern auf 90 Tage.Der Bundestag hat die Gesetzesänderung am 14.01.2021 beschlossen, dieZustimmung des Bundesrates steht noch aus. Die neue Regelung soll rückwirkendab 5. Januar 2021 gelten. Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht, ruhtin dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes.Die Schließung der Schule bzw. der Einrichtung zur Betreuung von Kindern ist derKrankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen. |

**Zu 2. Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a) IfSG**

Soweit die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a) IfSG vorliegen, besteht ein

Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 % des Verdienstausfalls, maximal

jedoch 2.016 Euro im Monat.

Voraussetzungen für die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a) IfSG sind:

- zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen schließt die zuständige Behörde

Schulen oder Kitas ganz oder teilweise oder ordnet Schul- oder

Betriebsferien an oder verlängert diese oder setzt den Präsenzunterricht aus

oder das Kind darf die jeweilige Einrichtung gemäß §§ 6 Corona-Verordnung

Kita bzw. Schule nicht betreten und

- das Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert

und deshalb auf Hilfe angewiesen und

- es besteht keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit (Nachweis

gegenüber der zuständigen Behörde und auf Verlangen auch gegenüber dem

Arbeitgebenden gem. § 56 Abs. 1a) Satz 2 IfSG) und

- ein hierdurch bedingter Verdienstausfall.

Der Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG ist ausgeschlossen, wenn:

- die Einrichtung in den Ferien bzw. an Feiertagen ohnehin geschlossen ist;

- eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht

(Notbetreuung in der Einrichtung, Betreuung durch Partner, Verwandte oder

Freunde)

- der / dem Beschäftigten wegen anderer Ansprüche kein Verdienstausfall entsteht,

z.B. aus dem Arbeitsvertrag, Dienstvereinbarungen, tariflichen oder gesetzlichen

Regelungen;

Diese Entschädigungszahlung ist gem. § 56 Abs. 2 Satz 4 IfSG auf einen Zeitraum

von bis zu zehn Wochen (bei allein betreuenden Mitarbeitenden auf bis zu zwanzig

Wochen) begrenzt. Er wird über den Arbeitgebenden "abgewickelt", das heißt, dieser

tritt in Vorleistung und zahlt den Verdienstausfall an den Mitarbeitenden aus.

 VSA-Mittelbaden, Stand 21.01.2021