



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 bereits ein Tarifabschluss gelungen, der unter anderem Eltern unterstützt.

Lohnfortzahlung nach dem Infektionsschutzgesetz

Die IG Metall hat sich erfolgreich für schnelle gesetzliche Verbesserungen stark gemacht. Im Eilverfahren verabschiedete der Bundestag am 25. März Neuregelungen, die Eltern in Notfällen finanziell absichern sollen. Hierfür wird im Infektionsschutzgesetz eine Entschädigungszahlung für erwerbstätige Eltern (dies gilt auch für Selbstständige) verankert. Einige Eltern können – unter bestimmten Voraussetzungen – für bis zu 6 Wochen eine Entschädigung für ausfallendes Entgelt erhalten, um ihre Kinder zu betreuen. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Verdienstausfalls (maximal 2.016 Euro monatlich) und ist an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden:

- ▶ Die Arbeit kann nicht im Homeoffice erledigt werden. Tipp: Beschäftigte sollten daher mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über eine Freistellung auch von Aufgaben im Homeoffice treffen.
- ▶ Andere gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder individualrechtliche Grundlagen zur Fortzahlung des Entgelts oder anderer Leistungen, die 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 Schulferien geschlossen wäre.
- ▶ Wenn ein Elternteil in Kurzarbeit ist, besteht kein Anspruch auf die Entschädigung.

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

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/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.

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.

Für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie

In allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie wurden angesichts der Ausbreitung des Corona-Virus Tarifverträge abgeschlossen.

Bis Ende 2020 können Eltern mit Kindern bis zu 12 Jahren (bislang lag die Altersgrenze bei 8 Jahren) die Möglichkeiten von T-ZUG nutzen. Wer bisher das tarifliche Zusatzgeld für 2020 noch nicht in freie Tage gewandelt hat, kann dies jetzt beantragen. Dabei gilt eine kurze 10-tägige Ankündigungsfrist, die einvernehmlich mit dem Arbeitgeber auch abgekürzt werden kann.

urlaub während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung in Anspruch zu nehmen. Das Einbringen von Resturlaub aus dem Vorjahr und von bereits genehmigten Urlaub muss dagegen als zumutbar angesehen werden.

Darüber hinaus wurde vereinbart, dass Eltern für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres zusätzlich fünf Tage Freistellung erhalten, wenn Kita oder Schule geschlossen sind. Beschäftigte müssen allerdings zunächst folgende Möglichkeiten ausschöpfen:

- ▶ bestehende staatlich (gegen)finanzierte Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung (u.a. Kinderkrankengeld, Elterngeld, Entschädigung aus dem Infektionsschutzgesetz (s.u.))
- ▶ Resturlaub aus 2019,
- ▶ Abbau von Plusstunden auf Arbeitszeitkonten
- ▶ Eintrag von Negativstunden auf Arbeitszeitkonten in Höhe von maximal 21 Stunden in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- ▶ Tarifliche Freistellungszeit.

Darüber hinaus haben die Tarifparteien die unbürokratische Nutzung von Homeoffice, Mobilem Arbeiten und Urlaubsgewährung vereinbart.

Wenn das zu betreuende Kind krank ist: Kinderkrankengeld

Versicherte können Krankengeld erhalten, wenn sie ihr erkranktes Kind zu Hause versorgen. Voraussetzung: das Kind ist jünger als zwölf und selbst gesetzlich versichert. 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. Wenn für diese Zeit kein Entgelt bezahlt wird, kann Kinderkrankengeld bezogen werden (90 % des ausgefallenen Nettoentgelts, allerdings maximal 109,38 Euro/Tag). Mit der entsprechenden Bestätigung des Kinderarztes wird das Kinderkrankengeld bei der Krankenkasse beantragt.

Elterngeld und Kurzarbeit

Die Höhe des Elterngeldes berechnet sich grob auf Grundlage des Entgelts in den 12 Monaten vor dem Monat der Geburt des Kindes². War der*die Beschäftigte in diesem Zeitraum in Kurzarbeit, zählt dieser Monat zwar für die Berechnung des Elterngelds mit. Allerdings wird das Kurzarbeitergeld nicht als Einkommen berücksichtigt, da Kurzarbeitergeld eine Sozialleistung ist. Im schlimmsten Fall könnte es

Beschäftigten also passieren, dass sie 12 Monate zu 100 % in Kurzarbeit sind und damit für die Berechnung des Elterngelds 12 Monate 0 Euro Einkommen zugrunde gelegt werden. Sie würden dann das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro erhalten. Arbeiten Beschäftigte wegen Kurzarbeit in Teilzeit, wird ihr gekürztes Einkommen für die Berechnung des Elterngelds herangezogen.

Tipp: Mütter sollten im Falle von Kurzarbeit dringend prüfen, ob ggfs. das Mutterschaftsgeld in den Bemessungszeitraum des Elterngelds einbezogen werden soll. Liegt dieses höher als das durch Kurzarbeit gekürzte Entgelt, kann sich dies positiv auf das Elterngeld auswirken.

Bitte informieren Sie sich unbedingt beim Betriebsrat, ob eine für in Kurzarbeit arbeitende Eltern günstigere Regelung in ihrem Betrieb getroffen wurde. Weitere Informationen zum Elterngeld gibt außerdem die Broschüre [„Mutterschutz-Elternzeit-Elterngeld-Teilzeit“](#) und die [Mappe für werdende Eltern](#).

IG Metall für Verbesserungen beim Elterngeld

Die IG Metall setzt sich für eine Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ein. Kurzarbeit muss ein Verschiebatbestand bei der Berechnung des Elterngeldes werden. So wird verhindert, dass die Höhe des Elterngeldes absinkt. Darüber hinaus setzt sich die IG Metall für betriebliche Regelungen ein, die verhindern, dass Beschäftigte wegen Kurzarbeit ein niedrigeres Elterngeld erhalten.



² Einzelheiten zur Berechnung des Elterngelds können den entsprechenden Ratgebern (s. unten) der IG Metall entnommen werden.

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 ggf. 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. Sie können aufgrund des Atemwiderstands in Schwangerschaft nur zeitlich begrenzt getragen werden.

Bei einem nachgewiesenen Corona-Erkrankungsfall oder ärztlich bestätigtem Verdachtsfall im unmittelbaren Arbeitsbereich, empfehlen die Aufsichtsbehörden der Länder die Schwangere 14 Tage in einen anderen Arbeitsbereich zu versetzen oder – wenn das nicht möglich ist – ein vom Arbeitgeber ausgesprochenes betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen. Bei einem erhöhten Infektionsrisiko am Arbeitsplatz (z.B. durch Publikumsverkehr) empfiehlt sich im Zweifelsfall immer ein betriebliches Beschäftigungsverbot.

Bei einem betrieblichen Beschäftigungsverbot erhält die Schwangere nach § 18 Mutterschutzgesetz (MuSchG) Mutterschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Entgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft. Dabei bleiben u.a. Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach § 21 MuSchG unberücksichtigt.

Im Betrieb stehen Ihnen 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 Lohnfortzahlung besteht dann allerdings nicht. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht maximal für 36 Monate. Das Gesetz sieht vor, dass mindestens 12 Monate innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes genommen werden müssen. Die 24 weiteren Monate können 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 sie sich nachweislich aber erfolglos um eine Betreuung bemüht haben und ihnen nicht zumutbar ist, ihre Kinder – dies gilt jedenfalls für Kinder unter 12 Jahren (analog § 45 SGB V) – allein-zulassen. Sie sind dann (ohne Lohnfortzahlung) von der Arbeit freizustellen.



Kontakt
IG Metall
Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

frauen@igmetall.de

Stand: 27. März 2020

www.igmetall.de