



Arbeiten mit krankem Kind zu Hause. Als Kitas und Schulen geschlossen waren, war das ohnehin der Alltag vieler berufstätiger Eltern.

Foto: dpa/Christian Beutler

Die Angst vor kranken Kindern

Die Erkältungssaison ist schon in normalen Zeiten eine Herausforderung für berufstätige Eltern. Doch die Corona-Pandemie verstärkt die Sorgen, was passiert, wenn das Kind krank wird. Auch Arbeitgeber warnen vor Folgen – wenige Firmen bieten echte Lösungen.

VON ANNIKA GRAH
UND LISA WELZHOFFER

STUTTGART. Wenn Laura und Roman Klein an die nahende Erkältungssaison denken, wird ihnen „ganz schlecht“. Die Eltern zweier Kindergartenkinder sind beide berufstätig. Kürzlich haben sie erlebt, wie fragil die Betreuungssituation nach wie vor ist: „Unsere Tochter hatte eine laufende Nase und musste sofort zu Hause bleiben“, erzählt Laura Klein, die eigentlich anders heißt. „Der Stress zwischen Arbeiten und Kinderbetreuung ging von vorne los. Wir haben in den Monaten des Lockdowns sämtliche Überstunden abgebaut und auch schon Urlaub verbraucht. Ich weiß nicht, wie das im Herbst und Winter werden soll.“

Wie den Kleins geht es vielen Eltern derzeit. Denn von Betreuungssicherheit, gar von dem eigentlich geltenden Recht auf Betreuung kann weiterhin keine Rede sein. Auch mit leichten Erkältungssymptomen werden Kinder heimgeschickt. Zumindest stellten das Kultusministerium und Sozialministerium inzwischen klar, dass ein einfacher Schnupfen ohne Husten und Fieber kein Grund sei, zu Hause zu bleiben. Unklar ist aber, was im Falle einer zweiten Pandemie-Welle mit Schulen und Kitas passiert.

Sicher: Mütter und Väter haben jährlich Anspruch auf zehn Tage Kinderkrankengeld pro Kind, insgesamt aber maximal 25 pro Jahr. Doch die dürften schnell aufgebraucht sein. Die in der Corona-Zeit gegründete bundesweite Initiative „Familien in der Krise“ fordert deshalb die Politik auf, „einheitliche und verlässliche Regelungen für die Betreuung und Beschulung von Kindern in der Pandemie“ zu schaffen, und fragt: „Wo bleibt der Aufschrei der Arbeitgeber?“ Denn eine Studie im Auftrag der Bundesagentur

für Arbeit ergab: Allein bis Anfang Mai fielen durch die Kita- und Schulschließungen 56 Millionen Arbeitstage von Eltern aus, die Kinder betreuen mussten.

Vergangene Woche meldete sich zumindest Reinhold von Eben-Worlée, Präsident des Verbands der Familienunternehmer, zu Wort. Gegenüber dem „Spiegel“ sprach er von einem „Corona-Betreuungsvakuum“. Auch der Arbeitgeberverband in Baden-Württemberg fordert inzwischen „praktikable Lösungen“.

Große Unternehmen wie Bosch, Daimler, Trumpf oder die Deutsche Telekom setzen für den Herbst vor allem auf Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit und das Kinderkrankengeld der Krankenkasse. Die alleinerziehende Mutter Julia Aka, die im Trumpf-Logistikzentrum arbeitet, erzählt: „Wenn ich mal niemanden für die

Betreuung meiner Kinder hatte, konnte ich kurzfristig einen Gleittag nehmen.“

Auch die zeitweise eingeführte Kurzarbeit half Eltern bei der Kinderbetreuung – doch die wird inzwischen vielerorts wieder



Foto: SAP

„Unsere Mitarbeiter können sich für die Kinderbetreuung freistellen lassen – bei vollem Lohnausgleich.“

Cawa Younosi, SAP-Personalchef

zurückgefahren. Die IG Metall hatte beim Tarifabschluss für ihre Mitglieder zusätzliche freie Tage für die Kinderbetreuung in der Corona-Krise ausgehandelt. Außerdem bezahlt der Staat Eltern für eine gewisse

Zeit Lohnausgleich – allerdings nur, wenn Schulen und Kitas von den Behörden wegen der Pandemie geschlossen wurden.

Eines der wohl weitreichendsten Angebote macht der Softwarekonzern SAP: „Unsere Mitarbeiter können sich Corona-bedingt für die Kinderbetreuung freistellen lassen bei vollem Lohnausgleich“, erklärt der für Deutschland zuständige Personalchef Cawa Younosi. Das sei ohne großen bürokratischen Aufwand in Absprache mit den Führungskräften möglich. „Eine Mutter mit drei Kindern beispielsweise wurde komplett freigestellt, weil ihr Team sie unterstützen wollte.“

Doch gerade in Branchen, die ohnehin unter Personalmangel leiden, etwa der Handel oder die Pflege, ist mit solchen großzügigen Lösungen kaum zu rechnen, auch wenn der Handelsverband im Land betont, man unterstütze die Arbeitnehmer pragmatisch. Verdi-Landesbezirksleiter Martin Gross fordert einen „Pandemiezuschlag“ bei den Kinderkrankentagen. Irene Gerlach vom Forschungszentrum Familienfreundliche Personalpolitik warnt vor einer sich verschärfenden Ungleichheit: „Es tut sich eine Schere zwischen den Privilegierten auf, die im Homeoffice arbeiten können, und denen, die das nicht können. Das muss die Politik im Blick haben und, wenn nötig, finanziellen Ausgleich schaffen“, sagt Gerlach. „Komplette Schließungen von Schulen und Kitas wie in der ersten Lockdown-Phase müssen ausgeschlossen werden“, sagt die Expertin für das Thema Vereinbarkeit.

Je nachdem wie sich die Situation im Herbst gestaltet, spricht sich auch Irene Gerlach dafür aus, Müttern und Vätern mehr Urlaubstage oder Kinderkrankentage zu gewähren. Zumindest dem letzten Vorschlag erteilte das Bundesgesundheitsministerium allerdings bereits eine Absage.

Erleichterungen für Eltern

- **Kinderbonus** 300 Euro Bonus pro Kind erhalten Eltern, die auch Kindergeld bekommen, um die Corona-Folgen zu meistern.
- **Entschädigung** Der Gesetzgeber versucht, im Falle einer Kita- oder Schulschließung die Lohnneinbußen abzumildern. Jeweils zehn Wochen erhalten beide Elternteile 67 Prozent ihres Gehalts, Alleinerziehende bekommen die Zahlung über 20 Wochen. Maximal beläuft sich die Zahlung auf gut 2000 Euro.
- **Kinderkrankentage** Die Krankenkassen übernehmen die Lohnfortzahlung, wenn ein Kind krankgeschrieben wird. Über zehn Tage

erhält jeweils ein Elternteil 67 Prozent seines Gehalts, bei Alleinerziehenden sind es 20 Tage. Das gilt pro Kind. Es gibt aber tarifliche oder betriebliche Regelungen, die darüber hinausgehen.

- **Bezahlte Freistellung** Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht einen weiteren Anspruch auf bezahlte Freistellung vor, wenn der Arbeitnehmer ein krankes Kind betreuen muss. Als verhältnismäßig hat das Bundesarbeitsgericht einen Zeitraum von bis zu fünf Tagen festgelegt. Dieser Anspruch kann aber durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. (ang/wel)