Kind krank, was nun?

Wird ein Kind krank, kann oft ein Elternteil nicht zur Arbeit gehen. Arbeitgeber sind dann grundsätzlich zur Freistellung des Arbeitnehmers verpflichtet. Daneben gewähren gleich zwei Gesetze ein Recht auf Entgeltfortzahlung.

Kann ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen, weil sein Kind erkrankt ist, müssen Arbeitgeber vorrangig die Anwendung von § 616 BGB prüfen. In diesem steht, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn sie für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können aus Gründen, die nicht in Ihrer Person liegen - weil sie zur Pflege eines Kindes zu Hause bleiben müssen.

Wann besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung

Zu der Frage, was unter einer "verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" zu verstehen ist, gibt es keine eindeutige Vorgabe des Gesetzgebers. Im Allgemeinen leitet man aus § 45 SGB V einen Zeitraum von bis zu zehn Tagen ab, die Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben dürfen, ohne ihren Entgeltanspruch zu verlieren.

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung ist auch im § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L tarifiert. Anspruch auf „Arbeitsbefreiung“ (bezahlte Freistellung vom Dienst) für bis zu vier Tage bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, falls eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt die Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt. Bei Kindern unter 8 Jahren kann auch die schwere Erkrankung einer Betreuungsperson (z.B. nicht erwerbstätiger Partner, Tagesmutter) eine Arbeitsbefreiung nach sich ziehen.

Anspruch auf Kinderkrankengeld

Wird die Anwendung des § 29 TV-L ausgeschlossen, springt die gesetzliche Krankenkasse ein. Ist das kranke Kind bei den Eltern mitversichert, haben diese Anspruch auf Kinderkrankengeld unter Freistellung von der Arbeitspflicht.

Tarif-Netzwerk-Info

Für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder des Krankengelds müssen unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.
- Eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen.
- Das erkrankte Kind ist noch nicht zwölf Jahre alt. Diese Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Freistellung für maximal 10 Tage

Die Dauer der bezahlten Freistellung hängt davon ab, ob sich die Eltern das Sorgerecht teilen oder alleinerziehend sind. Der Anspruch besteht für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage im Jahr, bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf 20 Arbeitstage im Jahr pro Kind. Insgesamt ist der Anspruch unabhängig von der Anzahl der Kinder auf 25 Arbeitstage bzw. 50 Arbeitstage bei Alleinerziehenden begrenzt. Sie haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, bekommen an diesen Tagen also kein Gehalt, sondern von ihrer Krankenkasse das niedrigere Krankengeld (90% des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes).

Übertragung von freien Tagen des anderen Elternteils

Hat ein Elternteil die ihm zustehenden zehn Tage bereits ausgeschöpft, kann es die zehn Tage des anderen Elternteils auf sich übertragen lassen - vorausgesetzt beide Arbeitgeber sind damit einverstanden. Denn einen gesetzlichen Anspruch gibt es darauf nicht.

Für Rückfragen stehen Ihnen unsere Tarifexperten jederzeit gerne zur Verfügung.

Karl-Heinz Leverkus (Bezirksverband Düsseldorf) (02 11) 49 72 – 29 13

Andrea Breuer (Bezirksverband Köln) (02 51) 934 – 20 21

Ulrich Wälter (Bezirksverband Westfalen-Lippe) (02 51) 934 -22 14