



Merkblatt Nr. 10

Thema: Kind krank

Was kann ich tun, wenn mein Kind erkrankt und betreut werden muss?

Laut unserem Tarifvertrag TV DN gibt es nach § 21 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 4 Kalendertagen, wenn ein im eigenen Haushalt lebendes Kind unter 12 Jahren schwer erkrankt ist. Wie verhält es sich jedoch, wenn mein Kind krankheitsbedingt längerfristig betreut werden muss?

Dieses ist im Sozialgesetzbuch (§ 45 Abs. 2 SGB V) und im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 616) geregelt, wonach jedem Elternteil bis zu zehn Krankheitstage pro Kind zustehen, bei einer notwendigen Betreuung mehrerer Kinder erhöht sich der Zeitraum auf bis zu 25 Arbeitstage. Alleinerziehenden stehen jeweils doppelt so viele Tage zu. In diesem Fall zahlt die gesetzliche Krankenversicherung 90 Prozent des Bruttogehaltes.

Voraussetzungen hierfür sind:

- Sowohl der betroffene Elternteil als auch das Kind sind gesetzlich krankenversichert*
- keine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind beaufsichtigen
- Vorliegen einer ärztlichen Bescheinigung bei dem Kind
- Kind nicht älter als 12 Jahre oder aufgrund einer Behinderung auf Pflege angewiesen
- Im Arbeitsvertrag befindet sich keine Ausschlussklausel (hier springt jedoch bei gesetzlich Versicherten die Krankenkasse mit ein).

Sonderfall in Zeiten von Corona (gültig seit 2021):

Um Eltern in der Corona-Zeit besser zu unterstützen, ist der Anspruch seit 1. Januar 2021 verdoppelt und wie folgt ausgeweitet worden:

Eltern können insgesamt 20 statt 10 Tage Kinderkrankengeld pro Elternteil beantragen. Für Alleinerziehende ist der Anspruch von 20 auf 40 Tage pro Kind verdoppelt worden. Bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 45 Arbeitstage. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch auf maximal 90 Arbeitstage.

Dies gilt auch bei Ausfall der Kinderbetreuung!

Dieser Anspruch besteht auch in den Fällen, in denen das Kind nicht krank ist, sondern zu Hause betreut werden muss, weil die Schule oder die Einrichtung zur Kinderbetreuung pandemiebedingt geschlossen ist oder die Präsenzpflicht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde.

Was ist, wenn die Tage aufgebraucht sind?

Sind die Kind-Krank-Tage aufgebraucht, darf der Arbeitnehmer natürlich nicht einfach so zu Hause bleiben. Ebenfalls nicht sinnvoll ist es, sich selbst arbeitsunfähig schreiben zu lassen, obwohl nach wie vor nur das Kind krank ist. In beiden Fällen riskiert man eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung.

Hier kann es helfen, mit der Einrichtungsleitung zu sprechen und eine einvernehmliche Lösung anzustreben. Vielleicht lässt sich die Arbeit von zu Hause aus erledigen, Schichten können getauscht werden oder das Kind im Betrieb versorgt werden.

Als letzte Möglichkeit kann das Elternteil auch Überstunden abbauen; zur Not muss man Urlaub nehmen. Sollte auch das nicht möglich sein, bleibt die Möglichkeit, sich nach einer anderen Betreuungsmöglichkeit für das Kind umzusehen.

Wenn ein Elternteil seinen Anspruch auf Kinderkrankengeld ausgeschöpft hat und dem anderen Elternteil noch Kinderkrankentage zustehen, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Übertragung noch "übriger" Kinderkrankentage von einem auf den anderen Elternteil. Jedoch können Kinderkrankentage im Einverständnis mit dem Arbeitgeber des Elternteils, der die Kinderkrankentage bereits ausgeschöpft hat, übertragen werden.

***ACHTUNG!**

Diese Regelung gilt nicht für Privatversicherte und auch nicht für gesetzlich Versicherte, deren Kinder privat versichert sind. Allerdings haben diese eine andere Möglichkeit, einen Verdienstausschlag wegen Betreuung ihres Kindes zum Teil zu kompensieren. In einer sog. „epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ sind diese Möglichkeiten dem zur Bedarfszeit aktuell gültigen Infektionsschutzgesetz (IfSG) zu entnehmen.

Weitere Informationen auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj