

Arbeitsrecht vor Ort



INFORMATIONSSREIHE IHRES PERSONALRATS DES UNIVERSITÄTSKLINIKUMS MAGDEBURG A.Ö.R.

Hilfe - mein Kind ist krank! Welche rechtlichen Ansprüche habe ich wem gegenüber?

(aktualisiert November 2024)

Diesmal möchten wir die rechtlichen Hintergründe im Fall der Erkrankung von Kindern etwas näher erklären.

Zunächst zur Erinnerung: unsere Arbeitsverhältnisse sind Schuldverhältnisse im Sinne des § 611a BGB, d.h. Arbeitsleistung gegen Arbeitsentgelt.

Wenn wir als Beschäftigte unverschuldet krank werden, fällt dieser Umstand unter das sogenannte unternehmerische Risiko. Deshalb ist der Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber für den Zeitraum von 6 Wochen auch das Entgelt weiter schuldig (§ 3 EntgFG sowie § 21a MTV-UK MD).

Anders ist's bei unseren Kindern. Dass unsere lieben Kleinen auch mal krank werden, ist leider so - zählt jedoch zum „persönlichen Lebensrisiko“ der Eltern ... denn der Arbeitgeber kann ja (im Regelfall) nix dafür, dass wir Eltern geworden sind.

Deshalb ist der Arbeitgeber auch nicht in der Leistungspflicht zur Fortzahlung des Entgelts.

Als Ersatz gibt es auf Antrag Leistungen der Krankenversicherungen.

1. Regelungen für gesetzlich Krankenversicherte (siehe § 45 SGB V):

- Kinderkrankengeld gibt es für jedes gesetzlich versicherte Kind, das jünger als 12 Jahre - oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.
- Anspruch für 2024 und 2025 (Sonderregelung des § 45 Abs. 2a SGB V)
 - je gesetzlich versichertem Kind 15 Arbeitstage
 - Alleinerziehende 30 Arbeitstage
 - Bei mehreren Kindern je Elternteil maximal 35 Arbeitstage
 - Bei mehreren Kindern Alleinerziehende maximal 70 Arbeitstage
- Anspruch ab 2026 (dann gilt wieder alte Regelung des § 45 Abs. 2 SGB V)
 - je gesetzlich versichertem Kind 10 Arbeitstage
 - Alleinerziehende 20 Arbeitstage¹
 - Bei mehreren Kindern je Elternteil maximal 25 Arbeitstage
 - Bei mehreren Kindern Alleinerziehende maximal 50 Arbeitstage

Können Eltern sich die Kinderkrankentage flexibel untereinander „überschreiben“?

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.

¹ Update 29.11.2024 – Korrektur auf 20 Arbeitstage

Jedoch können Kinderkrankentage im Einverständnis mit dem Arbeitgeber des Elternteils, das die Kinderkrankentage bereits ausgeschöpft hat, übertragen werden.

Was, wenn ein Elternteil gesetzlich versichert und das andere Elternteil privat versichert ist?

Sind ein Elternteil und das Kind gesetzlich versichert, besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld für diesen Elternteil. Ist das Kind mit dem anderen Elternteil privat versichert, besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Was gilt für Eltern, die zurzeit Elterngeld bekommen und in Teilzeit arbeiten?

Eltern, die aktuell Elterngeld beziehen und in Teilzeit arbeiten, können Kinderkrankentage nehmen. Dadurch reduziert sich das Elterngeld, das sie bekommen, nicht. Das stellt die Elterngeldregelung zur Anrechnung sicher. Sie regelt, dass die Höhe des Elterngeldes für teilzeitarbeitende Eltern sich nicht verändert, wenn sie Einkommensersatzleistungen beziehen, zum Beispiel Kinderkrankengeld.

Haben Eltern mit einem Minijob Anspruch auf Kinderkrankengeld?

Eltern mit geringfügig entlohnter Beschäftigung (sog. Minijob) sind in der gesetzlichen Krankenversicherung in der Regel nicht mit Anspruch auf Krankengeld versichert, so dass sie zwar Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit haben (§ 45 Abs. 5 SGB V), aber nicht das Kinderkrankengeld erhalten können.

Können Eltern, die im Homeoffice arbeiten könnten, Kinderkrankengeld beantragen?

Auch Eltern, die im Homeoffice arbeiten (könnten), haben bei entsprechendem Kinderbetreuungsbedarf die Möglichkeit, stattdessen Kinderkrankengeld zu beantragen.

Wie hoch ist das Kinderkrankengeld?

Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel ca. 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Was, wenn das Kind das 12. Lebensjahr vollendet hat und der Arzt die Betreuung empfiehlt?

Ist das Kind älter als 12 Jahre, stehen den Eltern gesetzlich weder Kinderkrankentage (also der Freistellungsanspruch) noch Kinderkrankengeld zu.

Sofern alternative Betreuungsmöglichkeiten nicht vorhanden sind, bleibt nur der Kontakt zum Bereich und zum Arbeitgeber (Personalsachbearbeiter).

Eine Freistellung kann dann entweder über Zeitguthaben bzw. Urlaubsgewährung erfolgen. Alternativ bleibt nur eine Antragstellung auf unbezahlte Freistellung über den § 18 Abs. 7 MTV-UK MD.

ACHTUNG! Der Personalrat weißt in diesem Zusammenhang nachdrücklich darauf hin, dass es keine gute Idee ist, wenn sich Beschäftigte in diesem Fall selbst krankschreiben lassen. Diese erschleichen sich dann nämlich Leistungen (Entgeltzahlungen) von ihrem Arbeitgeber. Kommt das raus ... hat man seinen Arbeitgeber vorsätzlich getäuscht. Das rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung.

Was, wenn ein Kind stationär ins Krankenhaus muss und ein Elternteil mit aufgenommen werden muss?

Seit 2024 gibt es hier eine neue Rechtslage. Wenn es vom Krankenhaus bescheinigt wird, besteht ein Anspruch auf „Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme“ - für die Dauer der medizinisch notwendigen Begleitung (§ 45 Abs. 1a SGB V). Eine gesetzlich vorgegebene Höchstanspruchsdauer – wie beim Kinderkrankengeld im Rahmen einer häuslichen

Betreuung des erkrankten Kindes – gibt es nicht. Es erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung.

2. Regelungen für privat Krankenversicherte:

- Je nach ausgehandeltem Vertrag mit der privaten Krankenversicherung haben Versicherte Anspruch auf Kinderkrankentagegeld – aber nicht alle privaten KV bieten solche Leistungen an.
- Es besteht ein bezahlter Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, bei schwerer Erkrankung eines Kindes, dass das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zu einer Dauer von 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr, sofern kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (§ 18 Abs. 1 Buchstabe f MTV-UK MD).
- Auf Grund eines Schnellbriefes des Ministeriums für Finanzen LSA vom 27.11.2014 ist der Anspruch nicht gesetzlich krankenversicherter Beschäftigter auf bezahlte Freistellung bei schwerer Erkrankung mehrerer Kinder unter zwölf Jahren auf 5 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt.²
- bei Erkrankung eines privat versicherten Kindes unter zwölf Jahren besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung (§ 45 Abs. 5 SGB V)
 - je privat versichertem Kind 10 Arbeitstage
 - Alleinerziehende 20 Arbeitstage
 - Bei mehreren Kindern je Elternteil maximal 25 Arbeitstage
 - Bei mehreren Kindern Alleinerziehende maximal 50 Arbeitstage

Der Personalrat wünscht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass Sie diese Regelungen möglichst selten in Anspruch nehmen müssen – weil Ihre Kinder fit durchs Leben gehen.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr Markus Schulze
Personalrat - Vorstand

² Update 29.11.2024 – Absatz neu eingefügt