Daher können die dort beschäftigten Arbeitnehmer die **allgemeine gesetzliche Regelung des § 616 BGB** wie dargestellt im Umfang von bis zu 5 Arbeitstagen bei einer Erkrankung ihres Kindes und fehlender anderweitiger Betreuungsmöglichkeit in Anspruch nehmen.

Beschäftigte sollten zuvor jedoch ihren **Arbeitsvertrag überprüfen**, ob hier nicht ein **Ausschluss der Regelung des § 616 BGB** festgelegt ist.

4. Welche Möglichkeiten gibt es, wenn alle Freistellungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden?

Sind alle zuvor dargestellten Freistellungsmöglichkeiten ausgeschöpft oder wollen Eltern sich nicht schon wieder bei ihrer Arbeitsstelle wegen eines kranken Sprösslings krank melden, ist das **Vorspielen einer eigenen Erkrankung** kein Kavaliersdelikt und **keineswegs zu empfehlen!** Wird dies dem Arbeitgeber bekannt, ist das im Zweifel ein Grund zur fristlosen Kündigung.

Erlaubt ist aber Folgendes: Wenn beispielsweise die Mutter ihre zehn jährlichen Fehltage ausgeschöpft hat, kann sie versuchen, sich die Tage vom Vater übertragen zu lassen, wenn dieser zur Übernahme der Kinderbetreuung nicht in der Lage ist. Das geht allerdings nur, wenn beide Elternteile in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und in unserem Beispiel der Vater die Betreuung des erkrankten Kindes aus beruflichen Gründen nicht übernehmen kann. Eine solche Verschiebung sollte man im Vorfeld zur Vermeidung von Differenzen allerdings mit beiden Arbeitgebern abstimmen.

Funktioniert dies auch nicht oder sind die Kinder über 12 Jahre alt, bzw. die Eltern privatversichert, müssen Beschäftigte entweder beim Arbeitgeber Urlaub einreichen oder mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub vereinbaren.

Unter Umständen besteht für Beschäftigte auch noch die Möglichkeit, den Arbeitsausfall durch Arbeit zu Hause im sogenannten „Home-Office“ zu kompensieren. Aber auch dies sollte zuvor unbedingt mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden!

www.DPVKOM.de
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Kontakt zur Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Bundesgeschäftsstelle

Fränkische Straße 3
53229 Bonn
Telefon 0228 911400 • Fax 0228 91140-98
www.dpvkom.de • E-Mail info@dpvkom.de

Geschäftsstellen

Regionalverband NORD-OST
Geschäftsstelle Nord
Raffaelstraße 4 • 30177 Hannover
Telefon 04331 22627 • E-Mail nord@dpvkom.de

Geschäftsstelle Ost
Alt-Moabit 96 a • 10559 Berlin
Telefon 030 3642867-51 • E-Mail ost@dpvkom.de

Landesverband NRW
Fränkische Straße 3 • 53229 Bonn
Telefon 0228 91140-61 • E-Mail nrw@dpvkom.de

Regionalverband MITTE
An den Drei Steinen 3 a • 60435 Frankfurt/Main
Telefon 069 9543200 • E-Mail mitte@dpvkom.de

Regionalverband SÜDWEST
Marktplatz 8 • 66869 Kusel
Telefon 06381 9966444 • E-Mail suedwest@dpvkom.de

DPVKOM BAYERN
Fenitzerstraße 43 • 90489 Nürnberg
Telefon 0911 586440 • E-Mail info@dpvkom-bayern.de

Stark. Kompetent. Erfolgreich. #FuerDichDa

Herausgeber: **Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)**
Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn
Telefon: 0228 911400 • Telefax: 0228 91140-98
E-Mail: info@dpvkom.de • Internet: www.dpvkom.de
Stand: 09.2023 • Titelgrafik: ©Tomsickova – stock.adobe.com

Kind krank!

Welche Rechte und Möglichkeiten zur Betreuung von kranken Kindern habe ich als Beschäftigter?

Stark. Kompetent. Erfolgreich. Wir sind #FuerDichDa

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Kinder krank – Welche Rechte und Möglichkeiten zur Betreuung habe ich als Beschäftigter?

Gerade wenn die Kinder noch klein sind, stellt sich für berufstätige Eltern immer wieder die Frage: Was mache ich, wenn die Kinder krank im Bett liegen?
Muss ich dann zur Betreuung der Kinder Urlaub nehmen, obwohl dieser doch zur Abdeckung von Schul- oder Kindergartenferien dringend gebraucht wird? Oder muss ich auf das Verständnis des Arbeitgebers hoffen, der mich von der Arbeit freistellt? Oder sehe ich mich sogar gezwungen, eine eigene Krankheit „vorzutäuschen“?

Hier sollen die wichtigsten Fragen in diesem Zusammenhang geklärt werden, damit Eltern in solchen Fällen wissen, welche Rechte und Möglichkeiten sie zur Betreuung ihrer kranken Kinder haben.

Welche gesetzlichen Regelungen gibt es?

1. Kinderkrankengeld nach § 45 III SGB V

Aufgrund des gesetzlichen Freistellungsanspruchs aus § 45 III Sozialgesetzbuch (SGB) V kann ein Arbeitnehmer bei Erkrankung eines Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch gegenüber der Krankenkasse auf Zahlung des Kinderkrankengeldes vorliegen. Die Krankenkasse muss dann von Beginn der Krankheit an Krankengeld leisten.
Dieser Anspruch kann weder durch Arbeitsvertrag noch durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag aufgehoben werden.

a) Ein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht dabei, wenn

- Sie als Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert sind,
- Ihr Kind so krank ist, dass es nicht zur Schule oder in den Kindergarten gehen kann,
- ein Arzt attestiert hat, dass Sie Ihr Kind betreuen müssen und Sie deswegen nicht arbeiten können.

Diese Regelung gilt aber nur, wenn Ihr krankes Kind in Ihrem Haushalt lebt und **nicht älter als zwölf Jahre** ist. Die Altersgrenze entfällt, wenn es sich um ein behindertes Kind handelt.
Wichtig ist hierbei, dass nicht nur Sie gesetzlich krankenversichert sind, sondern auch der kränkelnde Nachwuchs. Meistens handelt es sich dabei um eine Familienversicherung. **Ist Ihr Kind privat krankenversichert, stehen Ihnen keine Leistungen** zu, auch wenn Sie selbst in der GKV sind. Außerdem darf niemand anders im Haushalt zur Verfügung stehen, der das Kind betreuen könnte. Lebt zum Beispiel die Großmutter mit Ihnen unter einem Dach, kann sie möglicherweise ihren Enkel gesund pflegen.

b) Um eine **Auszahlung des Kinderkrankengeldes** zu erhalten ist Folgendes nötig:

Ärztliches Attest und Antrag
Sie brauchen von dem betreuenden Arzt eine Bescheinigung, dass Sie aufgrund der Pflege Ihres kranken Kindes nicht arbeiten können. Dazu gibt es dort einen Vordruck, der auch gleich den Antrag auf Kinderkrankengeld enthält. Hier müssen Sie dann Ihre Bankverbindung angeben und erklären, ob Sie von Ihrem Arbeitgeber in dieser Zeit Gehalt bekommen oder nicht. Die Bescheinigung und den unterschriebenen Antrag schicken Sie an Ihren Arbeitgeber und Ihre Krankenkasse.

Verdienstbescheinigung des Arbeitgebers
Um das Krankengeld berechnen zu können, benötigt Ihre Krankenkasse eine Bescheinigung über das, was Sie verdienen.
Liegen der Krankenkasse beide Bescheinigungen vor, berechnet sie Ihren Leistungsanspruch und überweist das Kinderkrankengeld auf Ihr Konto. Steht in der Bescheinigung, dass Sie das Kind infolge eines Unfalls betreuen müssen, zahlt die gesetzliche Unfallversicherung das Krankengeld. Das gilt nur, wenn sich der Unfall im Kindergarten, im Hort, in der Schule oder auf dem Weg dorthin oder nach Hause ereignet hat.

c) Höhe des Kinderkrankengeldes

Die Höhe des Kinderkrankengelds ist gesetzlich festgelegt (§ 45 Abs. 2 SGB V). Sie erhalten 90 Prozent Ihres ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Es darf aber 70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Der Tageshöchstsatz beläuft sich im Jahr 2023 auf 116,38 Euro.

d) Dauer des Anspruches

Für das Jahr 2023 besteht der Kinderkrankengeldanspruch für jeden Elternteil für die Dauer von längstens 30 Arbeitstagen im Jahr pro Kind, maximal jedoch in Höhe von 65 Tagen bei mindestens drei Kindern. Alleinerziehende haben den doppelten Anspruch in Höhe von mindestens 60 bzw. maximal 130 Arbeitstagen im Jahr. Als Kind gelten sowohl leibliche und Adoptivkinder als auch Stief-/Enkel- und Pflegekinder, für deren Unterhalt überwiegend der Versicherte aufkommt.

Eltern von schwerstkranken Kindern, die nur noch wenige Wochen oder Monate zu leben haben, können zeitlich unbegrenzt Krankengeld bekommen. In diesem Fall muss das Kind auch nicht zwingend im Haushalt des Versicherten wohnen und dort betreut werden. Es kann auch in einem Krankenhaus oder Hospiz untergebracht sein.

2. Freistellungsanspruch nach § 616 BGB wegen vorübergehender Verhinderung

Nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) hat ein Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Vergütung, wenn er seine Arbeitsleistung für einen unerheblichen Zeitraum nicht erbringen und dafür nicht verantwortlich gemacht werden kann. Eine solche Situation liegt z. B. bei der eigenen Hochzeit, Todesfällen im engsten Familienkreis, der Wahrnehmung von Gerichtsterminen oder auch bei der Erkrankung des Kindes vor.
Nach einer Entscheidung des **Bundesarbeitsgerichts** ist bei Erkrankung eines Kindes unter 8 Jahren ein **Zeitraum von 5 Arbeitstagen als so genannte "vorübergehende Verhinderung"** als angemessen angesehen worden.
Demnach müsste der Arbeitgeber für 5 Arbeitstage das Gehalt zahlen und kann dafür keine Gegenleistung (z. B. in Form von nachträglichen Überstunden) verlangen.
Allerdings finden sich in **Tarifverträgen und Arbeitsverträgen häufig Sonderregelungen** zur Freistellung und Fortzahlung der Vergütung im Fall der persönlichen Arbeitsverhinderung, auch im Fall erkrankter Familienangehöriger. Es können insbesondere bestimmte Höchstgrenzen an Tagen geregelt sein, für die der Arbeitgeber die Vergütung fortzahlen muss. **Diese Regelungen gehen dann der gesetzlichen Regelung des § 616 BGB vor. Andererseits kann der Vergütungsanspruch gem. § 616 BGB auch im Arbeitsvertrag ganz ausgeschlossen werden.** Es muss also stets die Rechtslage im Einzelfall geprüft werden.

3. Tarifvertragliche Regelungen

a) Deutsche Post AG und Deutsche Bank Privat- und Firmenkundenbank AG
Bei der Deutschen Post AG und Deutsche Bank Privat- und Firmenkundenbank AG gelten nach den entsprechenden **manteltarifvertraglichen Bestimmungen** als Fälle, in denen eine solche **Fortzahlung des Entgeltes nach § 616 BGB** stattfindet, zum einen

- die schwere Erkrankung eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (z. B. weil das Elternteil privatversichert ist) und zum anderen
- die schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.

In beiden Fällen können Beschäftigte der Unternehmen diese Regelungen **bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr** in Anspruch nehmen.
Es darf aber jeweils keine andere Person zur Pflege oder Betreuung sofort zur Verfügung stehen und der behandelnde Arzt muss im ersten Fall die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigen.

Diese **tariflichen Ansprüche werden dabei zusätzlich zu dem gesetzlichen Freistellungsanspruch aus § 45 SGB V gewährt** und erhöhen damit das Gesamtfreistellungsvolumen bei der Erkrankung eines Kindes!

Vergleichbare Regelungen existieren in den allermeisten Fällen auch in den Manteltarifverträgen der Tochterunternehmen von Deutscher Post und Postbank AG.

b) Deutsche Telekom AG
Bei der Deutschen Telekom AG **fehlt eine vergleichbare tarifvertragliche Regelung** wie in den beiden anderen Postnachfolgeunternehmen.