1 Steckbrief Erkrankte Kinder

In Abhängigkeit vom Alter und der Versicherung der Kinder sowie den besonderen Umständen der Erkrankung kann Ihr Arbeitnehmer Ihnen gegenüber Anspruch auf eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung haben. Sofern Sie Ihren Arbeitnehmer nicht bezahlt freistellen, zahlt die Krankenkasse ggf. Kinderkrankengeld. In diesem Fall besteht für Sie eine Meldeverpflichtung im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen.

Worum handelt es sich?

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit geschaffen, dass Eltern als Arbeitnehmer bei Erkrankung ihres Kindes eine begrenzte Zeit von der Arbeit freizustellen sind. Während dieser Zeit besteht für ihren Arbeitnehmer bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen ein Anspruch auf Kinderkrankengeld gegenüber seiner Krankenkasse.

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kinderkrankengeld sind, dass

1. das Kind erkrankt und es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass ihr Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleibt (sogenanntes Kinderkrankengeld bei häuslicher Betreuung). Weiterhin darf keine andere Person im gemeinsamen Haushalt leben, die die Betreuung angemessen übernehmen kann. Zudem darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder muss behindert und auf Hilfe angewiesen sein oder
2. Ihr Arbeitnehmer während einer stationären Behandlung seines erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes aus medizinischen Gründen als Begleitperson mitaufgenommen werden muss (sogenanntes Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme). Auch in diesen Fällen darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder muss behindert und auf Hilfe angewiesen sein. Zu stationären Einrichtung in diesem Sinne gehören Krankenhäuser sowie Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen.

Der gesetzliche Anspruch auf Freistellung und ggf. auf Kinderkrankengeld aufgrund einer nach ärztlichem Zeugnis notwendigen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes im Rahmen einer häuslichen Betreuung ist für jedes Kind auf längstens 10 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden auf 20 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Bei mehreren Kindern ist der Anspruch für längstens 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden für maximal 50 Arbeitstage je Kalenderjahr gegeben. In den Kalenderjahren 2024 und 2025 ist der Anspruch auf längstens 15 Arbeitstage je Kind (Alleinerziehende: 30 Arbeitstage) und bei mehreren Kindern auf längstens 35 Arbeitstage (Alleinerziehende: 70 Arbeitstage) im Kalenderjahr begrenzt.

Im Falle einer stationären Mitaufnahme besteht der Anspruch auf Freistellung und ggf. auf Kinderkrankengeld für die Dauer der medizinisch notwendigen Mitaufnahme. In diesen Fällen ist gesetzlich keine Höchstanspruchsdauer – wie bei einer häuslichen Betreuung – vorgegeben. Es erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung.

Für die Dauer des Anspruchs auf Kinderkrankengeld besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber, soweit nicht aus gleichem Grund ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Sie müssen das Entgelt Ihres freigestellten Arbeitnehmers fortzahlen, wenn Sie dies nicht durch vertragliche Regelungen (z. B. im Tarif- oder Arbeitsvertrag) ausgeschlossen haben. Ist der Anspruch auf bezahlte Freistellung ausgeschlossen oder ausgeschöpft, zahlt die Krankenkasse an Ihren freigestellten Arbeitnehmer Kinderkrankengeld, sofern die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Sofern Sie Ihren Arbeitnehmer für einen Teilzeitraum der Freistellung bezahlt freistellen, ruht in dieser Zeit der Anspruch auf Kinderkrankengeld. Die Krankenkasse hat daher Kinderkrankengeld nur noch für die – ggf. bis zur oben genannten Höchstdauer im Falle einer häuslichen Betreuung – verbleibenden Tage zu zahlen.

Zudem können Sie über die gesetzliche Dauer hinaus durch vertragliche Regelungen (z. B. im Tarif- oder Arbeitsvertrag) eine länger andauernde bezahlte und/oder unbezahlte Freistellung mit Ihrem Arbeitnehmer vereinbaren. Die von Ihnen als Arbeitgeber bezahlten Freistellungen Ihres Arbeitnehmers bei Erkrankung eines Kindes sind im Erstattungsverfahren des U1-Verfahrens nicht erstattungsfähig.

Ist Ihr Arbeitsnehmer bei Ihnen zur Ausbildung beschäftigt und es gilt das Berufsbildungsgesetz (BBiG), besteht bei Erkrankung des Kindes gemäß §§ 3 und 19 BBiG ein gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung von bis zu sechs Wochen durch Sie. Das Kinderkrankengeld ruht in dieser Zeit und es ist keine maschinelle Entgeltmeldung im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen (EEL-Verfahren) an die Krankenkasse zu erstellen. Wenn das BBiG nicht gilt, besteht Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung und ggf. auf Kinderkrankengeld wie bei Ihren anderen Arbeitnehmern, außer es handelt sich um einen Auszubildenden ohne Arbeitsentgelt. In diesem Fall bestehen zwar ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber Ihnen, aber kein Kinderkrankengeldanspruch gegenüber der Krankenkasse, da kein Einkommen ausfällt.

Bei einer ärztlich bescheinigten schweren, unheilbaren Erkrankung eines Kindes mit nur noch geringer Lebenserwartung (schwerstkrankes Kind) besteht für ein Elternteil ein Freistellungsanspruch von der Arbeit sowie bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ein Kinderkrankengeldanspruch ohne zeitliche Beschränkungen. Der Anspruch ist daran geknüpft, dass das Kind das 12.

Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Die Berechnung und Höhe des Krankengeldes bei Erkrankung von schwerstkranken Kindern mit begrenzter Lebenserwartung richtet sich nach den Vorgaben des Krankengeldes bei eigener Erkrankung.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Wenn Kinder noch jünger sind oder einen besonderen Betreuungsbedarf haben, dürfen sie oft nicht allein gelassen werden. Durch die Möglichkeit der Freistellung von der Arbeit sollen Eltern schnell reagieren können, um sich in akuten Situationen um ihre Kinder zu kümmern. Dafür dürfen sie den Arbeitsplatz verlassen oder der Arbeit fernbleiben. Im Falle einer unbezahlten Freistellung durch den Arbeitgeber soll das Kinderkrankengeld das Entgelt ersetzen, welches dem Arbeitnehmer wegen der Betreuung des Kindes entgeht. Durch diese Maßnahmen soll u. a. die Erwerbstätigkeit beider Elternteile gestärkt werden.

Welche Norm ist die Grundlage?

§ 616 BGB i.V.m. § 45 SGB V, für Auszubildende §§ 3 und 19 BBiG

Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zur Entgeltersatzleistung bei erkrankten Kindern finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals unter dem angegebenen Link.

Wo kann ich mich informieren?

Allgemeine Auskünfte zum Kinderkrankengeld erteilen alle Krankenkassen. In einem speziellen Fall wenden Sie sich an die Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers. Informationen zur bezahlten und unbezahlten Freistellung erhalten Sie von Ihrem zuständigen Arbeitgeberverband.

Was muss ich tun?

Wenn Ihr Arbeitnehmer wegen der Erkrankung seines Kindes nicht zur Arbeit erscheint oder seine Arbeit einstellt, sollten Sie darauf achten, dass Ihr Arbeitnehmer ihnen den Anlass der Freistellung – die häusliche Betreuung oder stationäre Mitaufnahme – mitteilt. Dazu kann er ihnen eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung über die notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes oder eine Bescheinigung über die medizinisch notwendige stationäre Mitaufnahme während der stationären Behandlung seines Kindes, die er zur Vorlage bei der Krankenkasse erhält, einreichen.

Sofern die Erkrankung des Kindes über den Zeitraum der bezahlten Freistellung hinaus andauert, müssen Sie über Ihre Entgeltabrechnungssoftware oder eine Ausfüllhilfe eine maschinelle Meldung zur Berechnung des Kinderkrankengeldes im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen (EEL-Verfahren) an die Krankenkasse abgeben. Dies gilt im Falle einer Beaufsichtigung,

Betreuung oder Pflege des Kindes in der Häuslichkeit grundsätzlich nur, sofern die Höchstanspruchsdauer für den Anspruch auf Kinderkrankengeld noch nicht erreicht ist.

Sie können hier im Informationsportal die konkrete Situation prüfen, wenn Sie die Fragen im Frage-Antwort-Katalog unter dem Stichwort „Erkrankte Kinder“ beantworten.

Während des Bezugs von Entgeltersatzleistung ist Ihr Arbeitnehmer für den Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Was ist später wichtig?

Sofern der Arbeitnehmer in demselben Kalenderjahr nochmals wegen einer Erkrankung seines Kindes durch Sie freigestellt wird, Sie Ihren Arbeitnehmer zuvor (ggf. nur teilweise) bezahlt freigestellt haben und Sie aufgrund der aktuellen (ggf. nur teilweisen) unbezahlten Freistellung eine Meldung im Rahmen des elektronischen Datenaustausches Entgeltersatzleistungen (EEL-Verfahren) an die zuständige Krankenkasse abzugeben haben, sind die im Kalenderjahr bezahlt freigestellten Tage im Rahmen der Meldung anzugeben.