

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 eine begrenzte Zeit von der Arbeit freizustellen sind, wenn ihre Kinder erkranken und es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege der erkrankten und gesetzlich versicherten Kinder der Arbeit fernbleiben. Weiterhin darf keine andere Person im gemeinsamen Haushalt leben, die die Betreuung angemessen übernehmen kann. Zudem dürfen die Kinder das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder müssen behindert und auf Hilfe angewiesen sein. Der gesetzliche Anspruch auf diese Freistellung 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. Während dieser Zeit besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber, soweit nicht aus gleichen Grund ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Gleichzeitig liegt grundsätzlich ein Anspruch auf Kinderkrankengeld in den vorgenannten gesetzlichen Zeiträumen vor. Über die gesetzliche Dauer hinaus können sie durch vertragliche Regelungen (z. B. im Tarif- oder Arbeitsvertrag) eine länger andauernde bezahlte und 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. Sie müssen das Entgelt fortzahlen, wenn Sie dies nicht durch vertragliche Regelungen (z. B. im Tarif- oder Arbeitsvertrag) ausgeschlossen haben. Ist der Anspruch ausgeschlossen, zahlt die Krankenkasse an den daheim gebliebenen Elternteil längstens für den o.g. Zeitraum Kinderkrankengeld, sofern die Anspruchsvoraussetzungen hierfür erfüllt sind. Sofern Sie Ihren Arbeitnehmer für einen Teilzeitraum bezahlt freistellen, hat die Krankenkasse Kinderkrankengeld nur noch für die bis zur oben genannten Höchstdauer verbleibenden Tage zu zahlen. Ist Ihr Arbeitnehmer 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 an die Krankenkasse zu erstellen. Wenn das BBiG nicht gilt, besteht Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung wie bei Ihren anderen Arbeitnehmern, außer es handelt sich um einen Auszubildenden ohne Arbeitsentgelt. Dann bestehen zwar die Freistellungsansprüche gegenüber Ihnen, aber kein Kinderkrankengeldanspruch von der Krankenkasse, da kein Einkommen ausfällt. Bei einer schweren, unheilbaren Erkrankung eines Kindes mit nur noch geringer Lebenserwartung (schwerstkrankes Kind) besteht für ein Elternteil ein Krankengeldanspruch

Informationsportal für Arbeitgeber

ohne zeitliche Beschränkungen. 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.

Welche Norm ist die Grundlage?

[§ 616 BGB](#) i.V.m. [§ 45 SGB V](#), für Auszubildende [§§ 3](#) und [19 BBiG](#)

Die Dokumente der Sozialversicherung zur [Entgeltersatzleistung bei erkrankten Kindern](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals.

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 Ihnen die ärztliche Bescheinigung über die notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes eingereicht wird. Sofern die Erkrankung des Kindes über den Zeitraum der bezahlten Freistellung andauert und die Zeitgrenzen für den Anspruch auf Kinderkrankengeld noch nicht erreicht sind, müssen Sie über Ihre Entgeltabrechnungssoftware oder eine Ausfüllhilfe eine maschinelle Meldung zur Berechnung des Kinderkrankengeldes im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen an die Krankenkasse abgeben. 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, die Zeitgrenzen für den Anspruch auf Kinderkrankengeld noch nicht erreicht sind und Sie Ihren Arbeitnehmer zuvor (ggf. nur teilweise) bezahlt freigestellt haben, sind diese Tage im Rahmen der Meldung im elektronischen Datenaustausch Entgeltersatzleistungen anzugeben.