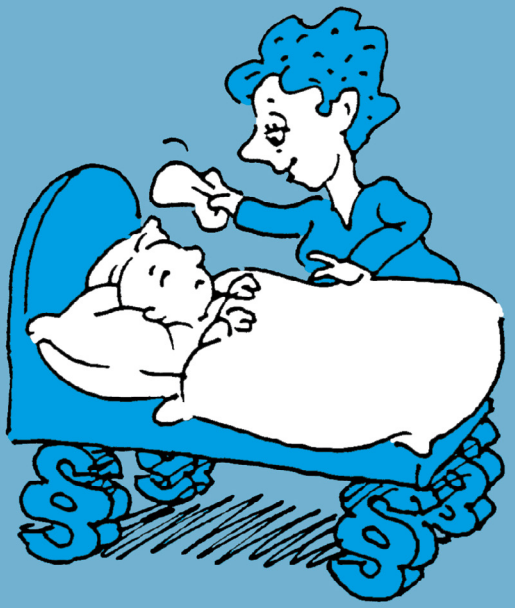
beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Freistellung bei Erkrankung von Kindern

Stand: 6/2025

Berufstätige Eltern wissen über die Probleme, wenn bei einer plötzlichen Erkrankung des Kindes einer von ihnen dem Arbeitsplatz fernbleiben und statt dessen zu Hause das erkrankte Kind pflegen muss.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Nach § 616 BGB hat ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er unverschuldet für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wenn er nach ärztlichem Zeugnis ein krankes Kind betreuen muss und die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder unzumutbar ist.

Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung kann sich auch ergeben, wenn ein Arztbesuch oder eine Heilbehandlung des Kindes eine Begleitung erfordern oder das Kind, ohne erkrankt zu sein, infolge besonderer Umstände lediglich beaufsichtigt werden muss. Als verhältnismäßig nicht erheblich wird dabei von der Rechtsprechung in aller Regel ein Zeitraum bis zu fünf Arbeitstagen für die Betreuung eines erkrankten Kindes angesehen. Im Einzelfall ist jedoch auch ein darüber hinausgehender Anspruch denkbar. Nach herrschender Auffassung entsteht der Anspruch bei wiederholten Erkrankungen für jeden Verhinderungsfall erneut, bei einer sogenannten Fortsetzungserkrankung (gleiches Grundleiden) dagegen nur einmal, es sei denn, dass zwischen beiden Verhinderungen ein längerer Zeitraum liegt, der jedenfalls mit sechs Monaten erreicht ist.

Auch für das Alter des zu betreuenden Kindes gibt es keine gesetzlich oder von der Rechtsprechung ausdrücklich festgelegte Grenze, wenn auch das Bundesarbeitsgericht bisher nur Fälle von Kindern bis zu acht Jahren zu entscheiden hatte. Sind beide Eltern in etwa gleichem zeitlichen Umfang berufstätig (und ist die Pflege nicht ausnahmsweise gerade durch einen bestimmten Elternteil erforderlich), so können sie grundsätzlich frei entscheiden, wer von ihnen die Betreuung des Kindes übernimmt; andernfalls muss sich der in geringerem zeitlichen Umfang berufstätige Elternteil freistellen lassen.

Beachte:

Der gesetzliche Vergütungsanspruch kann allerdings durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eingeschränkt bzw. ausge-

schlossen werden! Insbesondere für den gesamten Bereich des Öffentlichen Dienstes gelten gesonderte tarifvertragliche Regelungen.

Das Bundesarbeitsgericht hat weiterhin entschieden, dass nur eine im Haushalt lebende Person für die Betreuung der Kinder in Frage kommen kann und der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, außerhalb des Haushalts lebende Personen hierfür zu engagieren.

Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen

Besteht kein Anspruch (mehr) nach § 616 BGB (oder nach Tarif- oder Arbeitsvertrag) gegen den Arbeitgeber, so kann ein Anspruch nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V gegen die Krankenkasse gegeben sein. Nach dieser Vorschrift hat ein in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Krankengeldberechtigung versicherter Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber seinem Arbeitgeber und auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gegen die Krankenkasse, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten und **gesetzlich versicherte**n (z. B. familienversicherten) Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung nicht übernehmen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Den Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (und damit der Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber) hat jeder Versicherte gem. § 45 Abs. 2 SGB V, und zwar in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind höchstens 10 Arbeitstage. Sind beide Eltern berufstätig und versichert, können sie also z. B. die Betreuung des erkrankten Kindes auch nacheinander an bis zu 20 Arbeitstagen sichern.

Welcher Elternteil das Kind betreut, können die Eltern selbst entscheiden. Hat ein Elternteil seine ihm zustehenden Anspruchstage ausgeschöpft, kann er sich den Anspruch des Partners übertragen lassen. Dies ist nur möglich unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber des Elternteils, der das Kind weiterhin betreuen will, damit einverstanden ist.

Um Alleinerziehende nicht zu benachteiligen, beträgt deren Höchstanspruch in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind 20 Arbeitstage. Insgesamt ist der Krankengeld- und Freistellungsanspruch (d. h. bei mehreren Kindern bzw. Krankheitsfällen)

pro Jahr und berufstätigem Elternteil auf 25 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 50 Arbeitstage begrenzt.

Sonderregelung für 2024 und 2025

Um Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entlasten, nachdem die Corona-Sonderregelungen ausgelaufen sind, gibt es für die Jahre 2024 und 2025 eine neue Regelung:

Ein Elternteil kann höchstens für 15 Arbeitstage für jedes Kind Krankengeld beziehen, Alleinerziehende maximal 30 Arbeitstage. In jedem Kalenderjahr können pro Elternteil maximal 35 Arbeitstage Krankengeld bezogen werden, für Alleinerziehende besteht der Anspruch für maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Der Antrag auf Kinderkrankengeld muss bei der Krankenkasse gestellt werden.

Beachte:

Das Kinderkrankengeld können nur **gesetzlich versicherte Eltern** für ihr **versichertes Kind** erhalten.

Das kalendertägliche Kinderkrankengeld gem. § 45 SGB V beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts und bei erhaltenen Einmalzahlungen in den letzten zwölf Monaten sogar 100 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts. Das Krankengeld ist allerdings nach oben gedeckelt und darf 70 Prozent der täglichen Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigen. Aktuell sind dies 120,75 Euro täglich.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber vorrangig vor der Krankenkasse zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB verpflichtet. Soweit er gezahlt hat, ist dann der Anspruch auf Kinderkrankengeld „verbraucht". Hat der Arbeitgeber z. B. einer alleinerziehenden Mutter bereits für fünf Arbeitstage bezahlte Freistellung gewährt, so steht ihr bei einer länger andauernden Erkrankung des Kindes Freistellung und Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 SGB V anschließend nur noch bis zu fünfzehn Arbeitstagen (2024 und 2025: 25 Arbeitstage) zu. Leistet der Arbeitgeber trotz Verpflichtung keine Gehaltsfortzahlung, tritt zunächst die Krankenkasse ein, die dann ihrerseits den Arbeitgeber auf Ersatz ihrer Leistungen in Anspruch nimmt.

Für Arbeitslose (Bezieher von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung) enthält § 146 Abs. 2

und 3 SGB III eine dem § 45 SGB V entsprechende Regelung über den Weiterbezug der Leistungen bei Pflege eines erkrankten Kindes.

Tipp:

Setzen Sie sich bitte unverzüglich mit Ihrer zuständigen Krankenkasse in Verbindung, da Krankengeld nur auf Antrag gezahlt wird.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr

Informationen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Auf unserer Internetseite www.arbeitskammer.de/beratung finden Sie einen Überblick über alle Beratungsangebote zu verschiedenen Themen und für verschiedene Personengruppen.
Eine Übersicht mit vielen Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zum Arbeits- und Sozialrecht finden Sie hier: www.arbeitskammer.de/faq

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de