

Lohnfortzahlung bei Erkrankung des Kindes

Der Arbeitgeber (AG) ist verpflichtet den Arbeitnehmer (AN) von der Arbeit freizustellen, wenn das Kind erkrankt ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung des Kindes übernehmen kann. Dies ist geregelt in § 616 BGB.

Für die Lohnfortzahlung bei Erkrankung des Kindes durch den AG ist der Arbeitsvertrag des AN (ggf. eine Betriebsvereinbarung) zu prüfen:

Ist § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen?

Oder steht im Vertrag eine Formulierung wie „Nur tatsächlich geleistete Arbeit wird vergütet“?

→ **Nein**

Der AG ist nicht berechtigt das Gehalt des AN für die Ausfalltage zu kürzen (in der Regel bis zu 10 Tage).



Ein Antrag auf Kinderkrankengeld kann der AN bei seiner KK nicht stellen, da die Freistellung bezahlt erfolgte (kein Verdienstaussfall).



Ein Anspruch auf Erstattung der Aufwendungen nach dem AAG (U1-Antrag) durch die Krankenkasse besteht jedoch für den AG nicht.

↓
Ja

Der AG ist berechtigt das Entgelt bei Erkrankung des Kindes das Gehalt des AN zu kürzen.

Ausnahme: bei Azubis ist eine Kürzung nicht zulässig (siehe Berufsbildungsgesetz)



Ist der AN privat krankenversichert, kann dieser seinen Vertrag auf einen möglichen Anspruch auf Kinderkrankengeld prüfen.

Ist der AN gesetzlich versichert in der KV, kann er einen Antrag auf **Kinderkrankengeld** bei seiner KK stellen.

Voraussetzung:

- Kind ist unter 12 Jahre und auch gesetzlich versichert
- Arzt stellt ab dem 1. Tag ein Attest aus, dass die Betreuung aus ärztlicher Sicht erforderlich ist und im Haushalt sonst niemand lebt, der sich kümmern kann

Höhe und Dauer:

- 90% des ausgefallenen Nettolohns (max. 105,88 €/Tag für 2018)
- bis zu 10 Tage/Jahr je Elternteil
- Alleinerziehende bis zu 20 Tage/Jahr
- bei mehreren Kindern max. 25 Tage/Jahr je Elternteil

Sonderregelungen für Beamte, schwerstkranke Kinder und Klinikaufenthalt

Das Kinderkrankengeld unterliegt als Lohnersatzleistung dem Progressionsvorbehalt.