

Druckversion



Url: [http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-17906/tid-17908/arbeitsrecht-krankes-kind-weniger-geld\\_aid\\_498649.html](http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-17906/tid-17908/arbeitsrecht-krankes-kind-weniger-geld_aid_498649.html)

16.04.2010, 06:15



## Arbeitsrecht

# Krankes Kind, weniger Geld

**Null, vier oder zehn Tage – wie lange Berufstätige beim kranken Nachwuchs bleiben dürfen, ist den wenigsten Eltern klar. Dass der Chef den Lohn kürzen darf, noch weniger.**

Von FOCUS-Online-Autorin [Michaela Hutterer](#)

Neulich in der Kantine. „Paul ist schon wieder krank, meine Frau bleibt heute bei ihm“, erzählt ein besorgter Vater von seinen Problemen. „Wie lang geht das eigentlich?“ – „Na ja, zehn Tage stehen ihr zu, glaube ich“, antwortet eine Kollegin. „Und wenn sie länger zu Hause bleiben muss?“ Jetzt muss die Kollegin passen. Der Vater bleibt ratlos zurück.



Krankenpflege durch die Mama kann sehr schnell ziemlich teuer werden

Kein Wunder. Welche Rechte Eltern bei erkranktem Nachwuchs genau haben, können selbst eingefleischte Arbeitsrechtler nicht in einem Satz sagen. Zu viele Faktoren spielen eine Rolle. „Gegenwärtig sind die Regelungen für Eltern wirr und intransparent“, bemängelt Arbeitsrechtler Sven Wolf von der Universität Köln. Mehr als zehn Paragraphen in acht verschiedenen Gesetzen gilt es für berufstätige Eltern zu beachten. Hinzu kommen die Vorschriften aus den einzelnen Tarifverträgen. Und richtig unübersichtlich wird's für Beamten: Je nach Bundesland gelten teils völlig unterschiedliche Regelungen.

Fest steht nur: Einen generellen Anspruch auf unbezahlten Urlaub, wie er im benachbarten Ausland durchaus üblich ist, gibt es nicht. Trotz zahlreicher Vorschriften haben Eltern daher allenfalls einen vagen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Überraschend ist zudem: Beamte stehen schlechter als Angestellte, Privatversicherte schlechter als Kassenpatienten.

Wie Eltern ihre Rechte wahren – und wann sie wegen des kranken Sprösslings finanzielle Einbußen in Kauf nehmen müssen.

## Wie lange dürfen Eltern zu Hause bleiben?

Unabhängig von der Frage, wann ein Arbeitgeber die Fehlzeiten pflegender Eltern bezahlen muss, ist zunächst die Frage zu klären, wie lange Väter und Mütter wegen eines kranken Sprösslings zu Hause bleiben dürfen.

Bereits hier gehen die Probleme los. Zwar darf der Arbeitgeber nicht die bedingungslose Präsenz am Arbeitsplatz



Die Fehltaae. die

fordern. Ist der Nachwuchs krank, haben Eltern durchaus das Recht, ihren Nachwuchs daheim zu pflegen. Doch eine einheitliche Regelung über die zulässigen Fehlzeiten für alle Beschäftigten mit Kind sucht man in Deutschland vergeblich.

Stattdessen ergeht sich der Gesetzgeber in vagen Andeutungen. Arbeitnehmer dürfen „für eine verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit“ bezahlt fehlen, heißt es Paragraf 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Was unter dieser nebulösen Formulierung zu verstehen ist, haben die Arbeitsrichter zuletzt in den 70er Jahren konkretisiert.

### **Fünf Tage sind genug – normalerweise**

Das Bundesarbeitsgericht hat damals als Richtwert fünf Arbeitstage ausgegeben – für die Betreuung eines Kindes unter acht Jahren (BAG, Az. 2 AZR 834/76). In Stein gemeißelt ist aber auch diese Maßzahl nicht: Vereinzelt erlauben Gerichte besorgten Eltern auch Fehlzeiten von bis zu zehn Tagen, abhängig vom Alter des Kindes und der Dauer des Arbeitsverhältnisses sogar noch mehr. So durfte ein Mitarbeiter auch 13 Wochen fehlen, weil er bereits fünf Jahre im Betrieb war. Ein anderer bekam mit zwei Jahren Betriebszugehörigkeit vier Wochen Pflegezeit zugesprochen.

Die weitverbreitete Binsenweisheit, dass alle Eltern zehn Tage zu Hause bleiben dürfen, gehört daher ins Reich der Rechtsirrtümer. Stattdessen können die Ansprüche, je nach Einzelfall, erheblich variieren – es sei denn, der Arbeitsvertrag enthält einen Passus, der kindbedingte Fehlzeiten verbindlich regelt.

### **Der Versicherungsschutz entscheidet**

Etwas klarer ist die Rechtslage nur dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert sind. In diesem Fall darf jeder Elternteil volle zehn Arbeitstage im Jahr an Juniors Bett wachen, bei mehreren Kindern sogar bis zu 25 Tage im Jahr. Das bestimmt Paragraf 45 des Fünften Sozialgesetzbuchs. Alleinerziehende können sich aufgrund dieser Regel sogar noch längere Fehlzeiten erlauben: 20 Arbeitstage beim ersten Kind, bei zwei oder mehr Kindern maximal 50 Arbeitstage im Jahr.

Voraussetzung für diese Privilegien ist allerdings, dass das kranke Kind jünger als zwölf Jahre und ebenfalls gesetzlich versichert ist sowie von niemand anderem betreut werden kann. Eltern brauchen zudem ein Attest des Kinderarztes, das sie Arbeitgeber und Krankenkasse vorlegen.

Wichtig: Krankenkassen gestatten, dass sich Eltern die Fehltage gegenseitig übertragen und so das Fehlzeitenkonto eines Elternteils, in der Regel das der Mutter, aufstocken. Für Privatversicherte gelten diese Regelungen indes nicht. Sie müssen sich mit den vagen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches bescheiden – und auf das Verständnis ihres Arbeitgebers hoffen.

### **Sonderregeln in Tarifverträgen**

Um die Verwirrung komplett zu machen, bestehen überdies noch besondere Regelungen in einigen Tarifverträgen, die Arbeitnehmern – nun wieder unabhängig von deren Versicherungsstatus – zum Teil recht üppige Fehlzeiten ermöglichen.

„Einige Tarifverträge gewähren volle vier Wochen Pflegeauszeit“, erklärt BDA-Experte Martin Eckstein. So ist das etwa für Beschäftigte im Einzelhandel in Baden-Württemberg, Bayern, NRW, Saarland und Brandenburg geregelt. Immerhin 14 Tage dürfen Mitarbeiter im Elektrohandwerk NRW wegen kranker Kinder fehlen, der Tarifvertrag für Privatkrankenanstalten in Bayern gewährt hingegen nur sechs Tage unbezahlte Freistellung.

### **Pflegezeit in schweren Fällen**

Komplettiert wird das Sammelsurium der Vorschriften durch eine Regelung im Pflegezeitgesetz. Sie sieht vor, dass Mitarbeiter zehn Tage im Jahr zu Hause bleiben dürfen, um ein Kind oder den Partner wegen einer akuten Krankheit daheim zu betreuen. Allerdings gilt das Gesetz nur für pflegebedürftige Angehörige, also Anwärter auf Pflegestufe 1 bis 3. Schnupfen, Masern und Scharlach berechtigen besorgte Eltern nach diesem Paragraphen also nicht dazu, der Arbeit fernzubleiben. Weitere Einschränkung: Das Pflegezeitgesetz gilt nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern.

## Muss der Chef den Lohn weiterzahlen?

Wenn Juristen keine eindeutige Aussage treffen wollen, antworten sie: „Es kommt darauf an.“ Denn ob der Chef kindbedingte Fehlzeiten einfach schluckt und unbeirrt den Lohn weiterzahlt, ist wieder einmal vom Einzelfall abhängig. Grundsätzlich soll der Chef laut Paragraph 616 BGB den Lohn zwar zumindest für einige Tage weiterzahlen, auch wenn sein Mitarbeiter zu Hause ein krankes Kind pflegt. Der Arbeitgeber kann diese Pflicht aber umgehen, indem er die Schutzvorschrift im Arbeitsvertrag oder via Tarifvertrag ausschließt.



Wenn berufstätige Eltern ihr Kind zu Hause pflegen, muss der Chef sie dafür nicht zwingend bezahlen

Daher sollten erwerbstätige Eltern als Erstes die Regelungen des eigenen Arbeitsvertrages überprüfen, raten Juristen. Im Idealfall zahlt der Arbeitgeber während der Fehlzeiten das Gehalt einfach weiter – vereinzelt schlucken Unternehmer fünf Fehltage pro Jahr wegen Kinderpflege, ohne den Lohn zu kürzen. Doch nach wie vor ist das die Ausnahme. Die meisten Unternehmen zahlen nicht freiwillig für fehlende Mitarbeiter, selbst wenn sie sich in Imagebroschüren als besonders familienfreundlich preisen. In diesem Fall bleibt es beim alten Grundsatz „Ohne Arbeit – kein Lohn“.

**Fazit:** Wie der eigene Arbeitgeber pflegende Eltern vergütet, müssen Arbeitnehmer individuell klären. Vorschriften, die generell eine Lohnfortzahlung für kindbedingte Fehlzeiten vorschreiben, gibt es bislang noch nicht.

## Wann gibt es Geld von der Krankenkasse?

Wer nicht das Glück hat, bei einem freigiebigen Arbeitgeber angestellt zu sein, kann während der Pflegefehlzeiten trotzdem zumindest einen Teil seines regulären Gehalts erhalten – vorausgesetzt, er ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung.



Eine Mutter mit ihrem Kind

„Kassenpatienten bekommen 70 Prozent ihres pauschalierten Bruttolohns, maximal jedoch 90 Prozent ihres Nettoeinkommens von der Krankenkasse“, erklärt Arbeits- und Sozialrechtler Sven Wolf von der Uni Köln. Damit dieses sogenannte Kinderkrankentagegeld fließt, darf der Nachwuchs allerdings noch keine zwölf Jahre alt sein. Zudem darf es keine andere Betreuungsmöglichkeit geben als durch die Eltern selbst (Paragraph 45 SGB V). Um in den Genuss der Auszahlung zu kommen, reichen Eltern ein Attest des Kinderarztes zusammen mit einem Antrag auf Kinderkrankentagegeld bei der Kasse ein.

## Limitierte Leistungen

Geld von der Kasse gibt es jedoch nicht unbegrenzt. Für maximal zehn Arbeitstage können pflegende Elternteile für ein Kind, Alleinerziehende bis zu 20 Arbeitstage Lohnersatz von der Sozialversicherung erwarten. Wer zwei oder mehr Kinder betreut, kann Krankengeld für maximal 25 Tage im Jahr beantragen, Alleinerziehende das Doppelte.

Wichtig: „Zahlt der Arbeitgeber pflegenden Eltern ihr reguläres Gehalt auch während der Fehlzeiten, entfällt der Anspruch gegen die Kasse für den Zeitraum, in dem der Lohn fortgezahlt wird“, sagt Roland Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

## Vorsicht, Falle

Wer sich Geld von der Kasse erhofft, sollte allerdings genau hinsehen. Um Kinderkrankentagegeld zu erhalten, müssen nicht nur die Eltern gesetzlich versichert sein, sondern auch der kränkelnde Nachwuchs. Elternteile, deren Kinder beim Partner privat mitversichert sind, gehen deshalb leer aus.

Das musste auch eine junge Mutter aus Erlangen erfahren. Sie hatte im März bereits zehn Tage wegen ihres kranken Sprösslings gefehlt und staunte nicht schlecht, als sie den Gehaltszettel las. Fast die Hälfte des Lohns behielt der Chef für die Fehlzeiten seiner Teilzeitkraft ein. Auch die Krankenkasse wollte nicht für den Verdienstausschlag einspringen. Grund: Der Sohnemann ist beim Vater, der ein kleines Speditionsgeschäft betreibt, privat mitversichert.

**Fazit:** Ist der pflegende Elternteil gesetzlich versichert, das Kind jedoch Privatpatient, gibt es für die Leistung am Krankenbett keinen Cent von der Kasse.

---

## Welche Unterstützung erhalten Privatpatienten?

Hart aber wahr: Entweder übernimmt bei Privatversicherten der Chef den Lohn für pflegende Mütter oder Väter oder niemand. Auf die Hilfe der Krankenkassen können Privatversicherte nicht bauen: „Da das Kinderkrankentagegeld dem Gedanken der Solidargemeinschaft entspringt, zahlt die Gemeinschaft der Kassenpatienten nicht für kindbedingte Fehlzeiten bei den Privatversicherten“, erklärt Hajo Köster vom Bund der Versicherten.



Privatpatienten sind müssen ihre kranken Sprößlinge auf eigene Kosten versorgen

## Kein Verdienstausschlag für Privatversicherte

Selbst gegen Aufpreis können Privatpatienten diesen Schutz vor Verdienstausschlag nicht zu ihrer regulären Krankenversicherung dazubuchen. Der Bund der Versicherten hat keine Gesellschaft gefunden, die Krankengeld bei erkranktem Nachwuchs zahlt. Und auch beim Verband der privaten Krankenversicherung winkt man ab. Dort habe man keinen Überblick über das Leistungsangebot der Mitgliedergesellschaften, ließ ein Sprecher wissen.

**Fazit:** Übernimmt der Chef nicht freiwillig den Lohn trotz Fehlen, müssen Privatversicherte den Verdienstausschlag alleine schultern. Gleiches gilt für gesetzlich Versicherte, deren Nachwuchs beim privatversicherten Partner mitversichert ist.

---

## Wer unterstützt die Beamten?

Wer meint, die Bediensteten des Staates hätten als Eltern mehr Rechte als gemeine Angestellte, irrt gewaltig. Da die meisten Beamten privatversichert sind, gibt es für sie schon einmal kein Kinderkrankentagegeld von der Kasse. Und auch was die Zahl der zulässigen Fehltage angeht, stehen zum Beispiel die Bundesbeamten deutlich schlechter da als die meisten Angestellten: Ganze vier Tage im Jahr erhalten sie Sonderurlaub für die Pflege ihrer kranken Kleinen – das allerdings bei vollem Lohn.



Lehrer sind keineswegs besser versorgt als normale Angestellte Colourbox

Noch schwieriger ist es für die Beamten der Bundesländer. Da Besoldungsrecht Ländersache ist, gelten je nach Region unterschiedliche Regelungen. „So kann ein Lehrer in Nordrhein-Westfalen andere Rechte haben als ein Lehrer in Thüringen“, sagt Arbeitsrechtlerin Wiebke Brose von der Uni Köln. Immerhin: Vielfach gilt auch hier die Viertageregel, wie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD bzw. TV-L) vorsieht.

Kleiner Trost: Alle Beamten haben zumindest die Möglichkeit, unbezahlten Sonderurlaub zu nehmen. Für Bundesbeamte regelt das die Sonderurlaubsverordnung, für Landesbeamte eine entsprechende Regel in den Beamtenvorschriften des jeweiligen Bundeslandes.

## Wie sollten sich Eltern im Ernstfall verhalten?

Schon lange halten Arbeitsrechtler die zerstückelten Regelungen für wirr und wenig praxisgerecht. „Dass Arbeitnehmer mit verschiedenen Gesetzen herumsuchen müssen, um bei ihren Kindern bleiben zu dürfen, ist für betroffene Eltern nicht einfach“, weiß Arbeits- und Sozialrechtler Ulrich Preis aus Köln. „Darin zeigt sich, wie unzureichend das gesamte Arbeitsrecht mittlerweile geregelt ist.“



Auch wenn die Rechtslage unbefriedigend ist, sollten Eltern sich nicht eigenmächtig beurlauben colourbox

Dies ist umso bedenklicher, als ohnehin schon immer mehr Arbeitnehmer auf ihre Schutzrechte verzichten. Besonders Teilzeitbeschäftigte, die meisten von ihnen Frauen, setzen ihre Ansprüche nur selten durch. Wer nach der Babypause nur noch zehn bis 20 Stunden in der Woche arbeitet, wird beim Chef kaum Forderungen stellen, beobachten Rechtswissenschaftler und Gewerkschaften. Dabei wären eindeutige Regeln bitter nötig: Im Schnitt brüten Kinder zehn bis zwölf Infekte pro Jahr aus. Da kommen Eltern mit zehn Tagen Freistellung kaum hin.

### Am Rande der Legalität

In der Praxis verlegen sich Arbeitnehmer daher schon längst auf andere Lösungen: Urlaub aufbrauchen oder selbst krankfeiern, um sich den vollen Lohn zu sichern. Doch gerade Letzteres ist gefährlich: „Wer seine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht, riskiert eine fristlose Kündigung“, warnt Rechtsprofessor Preis. Gemacht wird es trotzdem, wie Eltern hinter vorgehaltener Hand zugeben.

Um mehr Rechtssicherheit zu schaffen, hatte Preis zusammen mit Kollegen bereits im Jahr 2007 ein eigenständiges Arbeitsvertragsgesetz entwickelt.

Doch das Projekt liegt auf Eis – und das, obwohl der Reichstag schon anno 1896 ein solches Regelwerk gefordert hatte. „ Seit über 100 Jahren ist daraus nichts geworden“, ärgert sich Preis. Er hätte den Sonderurlaub für Eltern einheitlich geregelt: Freistellung, solange das Kind Pflege braucht – Lohnfortzahlung für eine Woche.

### **Keine Gesetze, keine Klarheit**

Bis auf Weiteres wird es dazu aber nicht kommen. Auf Nachfrage von FOCUS Online erklärte das Bundesarbeitsministerium, man plane derzeit keine Neuregelung des Arbeitsrechts. Ob die derzeitige Rechtslage mit der Forderung von Vereinbarkeit von Kind und Karriere kompatibel ist, wollte das Ministerium nicht kommentieren.



---

Fotos: colourbox (6), Colourbox

Copyright © FOCUS Online 1996-2010