

Kinderpflege- bzw. Kinderbetreuungskrankengeld

§ 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Krankenkasse Kinderbetreuungskrankengeld bezahlt und inwieweit ein Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Arbeitsbefreiung gegenüber dem Dienstgeber besteht, wenn ein Kind der/des Beschäftigten erkrankt und Betreuung bzw. Pflege durch die/den Beschäftigte/n benötigt. Aktuell hat der Gesetzgeber in Bezug auf die Corona-Pandemie Anpassungen vorgenommen.

Gliederung des § 45 SGB V¹:

Abs. 1	Anspruchsvoraussetzungen (siehe Seite 1 – 5 dieser Arbeitshilfe)
Abs. 2	Inhalt und Umfang des Anspruchs nach Abs. 1 (siehe Seite 5 – 6)
Abs. 2a	Sonderregelungen für das Kalenderjahr 2021 (siehe Seite 7 – 8) ▪ Verlängerung der Bezugsdauer und Erweiterung des Anspruchs: ▪ Kinderkrankengeld auch für die notwendige Betreuung gesunder Kinder
Abs. 2b	Ruhen des Anspruchs (siehe Seite 8)
Abs. 3	Anspruch auf unbezahlte Freistellung (siehe Seite 9)
Abs. 4	Schwerstkrankes Kind (siehe Seite 8)
Abs. 5	Anspruch auf unbezahlte Freistellung für nicht gesetzlich Versicherte (S. 9)

I. Anspruchsvoraussetzungen

Nach § 45 Abs. 1 SGB V haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

¹ www.gesetze-im-internet.de/sgeb_5

Kinderbetreuungskrankengeld:

1. Die/der betreffende Beschäftigte muss **gesetzlich krankenversichert** sein (pflichtversichert oder freiwillig versichert) und einen Anspruch auf Krankengeld haben.
2. Das erkrankte **Kind** muss **gesetzlich krankenversichert** sein.
3. Das Kind darf **das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben oder ist **behindert**.
4. Das **erkrankte Kind bedarf der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege** (Regel-fall) oder das Kind bedarf bei stationärer Behandlung aus medizinischen Gründen einer Begleitperson.
5. **Ein ärztliches Zeugnis** muss die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bescheinigen.
6. Eine **andere im Haushalt lebende Person** kann das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen.
7. Es darf **kein Anspruch auf bezahlte Freistellung** gegenüber dem Dienstgeber wegen Erkrankung des Kindes bestehen.

Zu 1: Versicherter

Es muss ein Versicherungsverhältnis wie bei § 44 SGB V bestehen, wenn die/der Beschäftigte erstmals der Arbeit fernbleibt. Die/der Versicherte muss einer Beschäftigung nachgehen. Dabei muss es sich aber nicht um ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV handeln.² Das bedeutet, dass auch Selbstständige einen Anspruch auf Kinderkrankenpflegegeld haben können.

Es kann sich um eine **Pflichtversicherung** nach § 5 oder eine **freiwillige Versicherung** nach § 9 SGB V handeln. Bei freiwillig Versicherten kann der Krankengeldanspruch nach der Satzung der Krankenkasse eingeschränkt oder ausgeschlossen sein.³

Zu 2 bis 6: Kind

Für die Mitgliedschaft des Kindes in der **gesetzlichen Krankenversicherung** genügt eine Familienversicherung nach § 10 SGB V.

Kinder im Sinne des § 45 SGB V sind nicht nur leibliche Kinder, sondern auch **Stiefkinder, Enkel sowie Pflegekinder**. Zu den Stiefkindern gehören auch die Kinder des Lebensgefährten. Das ergibt sich aus § 10 Abs. 4 SGB V. Die Kinder müssen **im Haushalt des Betreuenden** leben. Unter Haushalt wird die private Lebens- und Wirtschaftsführung verstanden, die mit dem Ort verbunden ist, an dem die menschlichen Grundbedürfnisse wie Ernährung, Hygiene, Ruhe und Schlaf befriedigt werden.⁴

² Rolfs in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 21. Aufl. 2021, § 45 SGB V Rn. 2.

³ Tischler, in: BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Meßling/Udsching, 01.03.2021, § 45 SGB V, Rn. 4.

⁴ Rolfs in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 21. Aufl. 2021, § 45 SGB V Rn. 3.

Das Kind darf **das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben. Das 12. Lebensjahr wird mit Ablauf des Tages vollendet, der dem Geburtsdatum vorausgeht, §§ 187 Abs. 2 Satz 2, 188 Abs. 2 BGB.⁵

Das Kind muss im Sinne des Krankengeldrechts **krank** sein. Die Krankheit muss zumindest die (Mit-)Ursache für die Betreuung sein. Eine Krankheit im medizinischen Sinn und damit im Sinne des Gesetzes ist anzunehmen, wenn ein regelwidriger Körper- und Geisteszustand vorliegt, der einer Heilbehandlung bedarf.⁶

Ein approbierter Arzt muss die Krankheit des Kindes und die Erforderlichkeit der Betreuung **bescheinigen** und eine **andere Betreuungsperson** darf nicht zur Verfügung stehen. Diese dritte im Haushalt lebende Person muss **subjektiv und objektiv „pflegefähig** sein, also in der Lage sein, das erkrankte Kind zu betreuen.

Dies ist beispielsweise nicht der Fall, wenn der/dem Dritten wegen Gebrechlichkeit, zu geringen Alters, Berufstätigkeit oder wegen Ansteckungsgefahr nach gerade überstandener eigener Erkrankung die Betreuung bzw. Pflege **nicht zumutbar** ist. Soweit die/der Dritte ebenfalls arbeitet und sie/er ihrerseits/seinerseits einen Anspruch nach § 45 geltend machen müsste, kann die/der antragstellende Versicherte darauf nicht verwiesen werden.⁷

Zu 7: Kein Anspruch auf bezahlte Freistellung

Es ist zu prüfen, ob die/der Beschäftigte einen Anspruch auf bezahlte Freistellung aus dem gleichen Grund (Erkrankung eines Kindes) gegenüber dem Dienstgeber hat, § 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V. Sollte dies der Fall sein, so ist dieser Anspruch vorrangig und der Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld ist ausgeschlossen. Denn Sinn und Zweck des § 45 Abs. 1 SGB V ist, dass die/der Beschäftigte finanziell (wirtschaftlich) abgesichert ist, wenn sie/er gezwungen ist, ihr/sein erkranktes Kind selbst zu betreuen.

a) Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB?

Nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) können Arbeitnehmer die Weiterzahlung des Entgelts verlangen, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind.

Zu beachten ist, dass nach der AVO und den AVR nur die in § 34 AVO/§ 10 AVR AT aufgeführten Anlässe als vorübergehende Verhinderung im Sinne des § 616 BGB gelten!

⁵ Papenheim, in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Ordner 1, 01/2021, § 10 AT Rn. 25.

⁶ Nolte, in: Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, 113. EL, März 2021, § 27 SGB V, Rn. 9.

⁷ Rolfs in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 21. Aufl. 2021, § 45 SGB V Rn. 5.

b) Anspruch auf bezahlte Freistellung nach der AVO?

Nach **§ 34 Abs. 1 i) aa) AVO**⁸ besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts **bis zu sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr – für Allein-erziehende bis zu insgesamt 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr –**, wenn

1. ein **Kind** der/des Beschäftigten **erkrankt**,
2. das Kind **das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet** hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist,
3. **im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat** und
4. eine **andere Person** zur Betreuung oder Pflege **nicht sofort zur Verfügung** steht und der **Arzt** die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege **bescheinigt**.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Bitte beachten: Soweit ein Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld nach § 45 SGB V besteht, ist nach der AVO ein Anspruch auf bezahlte Freistellung ausgeschlossen.

Das bedeutet, dass der Anspruch auf **bezahlte** Freistellung wegen Erkrankung eines Kindes (<12) in der Regel nur für die privat versicherten Beschäftigten in Frage kommt.

c) Anspruch auf bezahlte Freistellung nach den AVR Caritas?

Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge **bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr** wird nach **§ 10 Abs. 2 g) bb) AT** gewährt, wenn

1. ein **Kind** der/des Beschäftigten **schwer erkrankt**,
2. das Kind **das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet** hat,
3. **im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat**,
4. eine **andere Person** zur Betreuung oder Pflege **nicht sofort zur Verfügung** steht und der **Arzt** die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege **bescheinigt**. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Auch dieser Anspruch besteht nur, sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt werden. Insbesondere darf (wie bei § 34 Abs. 1 i) aa) AVO) **kein Anspruch nach § 45 SGB V** bestehen. Im Gegensatz zu der AVO muss das Kind **schwer erkrankt** sein und darf das **14. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben. Das bedeutet, dass der Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach den AVR von allen Beschäftigten in Anspruch genommen

⁸ AVO: www.diag-mav-freiburg.de, Rubrik DiAG MAV A.

werden kann, deren Kind das 12., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat, von gesetzlich versicherten Beschäftigten, deren Kind privat krankenversichert ist und von Beschäftigten, die privat oder nicht krankenversichert sind.⁹ Die Obergrenze beträgt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr, § 10 Abs. 2 Satz 3 AVR AT.

d) Vergleich AVO – AVR Caritas:

Kriterien	AVO	AVR
Alter des erkrankten Kindes	Das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet	Das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet
Schwere Erkrankung?	Nein, nur Erkrankung .	Ja, schwere Erkrankung.
Dauer der (bezahlten) Arbeitsbefreiung	Bis zu 7 Arbeitstagen im Kalenderjahr; Alleinerziehende bis zu 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr.	Bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr (max. 5)

e) Vergleich § 45 SGB V – AVO/AVR Caritas:

Im Gegensatz zu § 45 SGB V sind die Ansprüche auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 34 Abs. 1 i) aa) AVO und § 10 Abs. 2 g) bb) AT AVR **vertragliche Ansprüche**. Denn die Regelungen der AVO bzw. AVR Caritas werden durch die arbeitsvertragliche In-Bezugnahme-Klausel („... anwendbar sind die AVO bzw. AVR in der jeweils geltenden Fassung ...“) einzelvertraglich vereinbart.

Vergleich	§ 45 SGB V Gesetzlicher Anspruch	§ 34 Abs. 1 i) aa) AVO § 10 Abs. 2 g) bb) AT AVR
Rangfolge?	Spezialvorschrift, geht § 34 Abs. 1 i) aa) AVO und § 10 Abs. 2 g) bb) AT AVR vor!	im laufenden Kalenderjahr <u>kein</u> Anspruch nach § 45 SGB V
Freistellung?	Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber	Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Dienstgeber
Wirtschaftliche Absicherung?	Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld gegenüber der Krankenkasse	

f) Zwischenergebnis (AVO/AVR Caritas):

Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach der AVO oder den AVR Caritas wegen notwendiger Betreuung erkrankter Kinder besteht nicht, wenn die/der Beschäftigte einen Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld gegenüber der Krankenkasse hat. Der Dienstgeber wird insoweit entlastet.

II. Inhalt und Umfang des Anspruchs nach § 45 Abs. 1, 2 SGB V

Gesetzlich versicherten Beschäftigten wird bei der notwendigen Betreuung ihrer **erkrankten** Kinder unter bestimmten Voraussetzungen Kinderbetreuungskrankengeld **bis zu 10 Arbeitstagen pro Kind in jedem Kalenderjahr**, längstens jedoch für insgesamt 25 Arbeitstage im Kalenderjahr bei mehreren erkrankten Kindern, gewährt. **Alleinerzieh-**

⁹ Papenheim, in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Ordner 1, § 10 AT Rn. 25.

ende gesetzl. Versicherte haben **für jedes Kind** einen Anspruch auf max. **20 Arbeitstage**, längstens für 50 Arbeitstage im Kalenderjahr bei mehreren erkrankten Kindern.

Aufgrund der Corona-Krise wurde die Bezugsdauer erweitert. Siehe **III** (Seite 7).

Unter **Alleinerziehung** ist sowohl das alleinige Personensorgerecht nach familienrechtlichen Vorschriften als auch tatsächlichen Verhältnisse wie ein langfristiger Auslandsaufenthalt des anderen Personensorgeberechtigten oder die Trennung der Eltern zu verstehen. Bei zusammen erziehenden Eltern hat jedes Elternteil den Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Krankengeld in Höhe von 10 Arbeitstagen, also auf insg. 20 Arbeitstage für dasselbe Kind. Die Spitzenverbände der Krankenkassen haben sich dafür ausgesprochen, die **Übertragung von Ansprüchen** zwischen versicherten Ehegatten zuzulassen, wenn ein Elternteil die Betreuung nicht übernehmen kann und der Arbeitgeber den Freistellungsanspruch (nochmals) gegen sich gelten lässt (einverstanden ist).¹⁰

Das Kinderbetreuungsrankengeld hat, wie das Krankengeld nach § 44 SGB V, Entgeltersatzfunktion. Die/der Beschäftigte soll finanziell abgesichert sein, wenn sie/er ihr/sein erkranktes Kind pflegen muss und dadurch seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Das Kinderkrankengeld wird von der Krankenkasse aber nur bezahlt, wenn aus dem gleichen Grund kein Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber besteht, § 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V.

Für die **Höhe und Berechnung** des Kinderbetreuungsrankengeldes gelten die gesetzlichen Regelungen für das Krankengeld nach **§ 47 SGB V**. Das Kinderbetreuungsrankengeld beträgt demnach 70 % des aus dem Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen errechneten Regelentgelts und darf 90 % des Nettoentgelts nicht übersteigen. Seit 01.01.2015 wird nicht mehr das vor der Freistellung von der Arbeit erzielte Arbeitsentgelt, sondern **das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt** herangezogen. Der Gesetzgeber hat die Berechnungsrundlage u.a. geändert, um die Berechnung transparenter, gerechter und unbürokratischer zu gestalten.¹¹

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsrankengeld beginnt mit dem Fernbleiben von der Arbeit. Es gibt keinen Karenztag. Das Kinderkrankengeld wird für Arbeitstage gewährt. Das können z.B. auch Sonn- und Feiertage sein, sofern die/der Beschäftigte an diesen Tagen eine Arbeitspflicht hat. Bitte beachten: Für freiwillige Mitglieder können die gesetzlichen Krankenkassen in ihrer Satzung den Anspruch auf Kinderbetreuungsrankengeld ausschließen oder zu einem späteren Zeitpunkt entstehen lassen.¹²

Die/der Versicherte muss das Kinderkrankengeld bei der Krankenkasse beantragen.

¹⁰ Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 21. Aufl. 2021, § 45 SGB V Rn.7.

¹¹ Schifferdecker, in: Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, März 2021, § 45 SGB V, Rn. 25.

¹² Tischler, in: BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Meßling/Udsching, 01.03.2021, § 45 SGB V, Rn. 4.

III. Sonderregelungen für das Kalenderjahr 2021

Der Gesetzgeber hat vorerst befristet bis zum 31.12.2021 die Bezugsdauer für das Kinderkrankengeld verlängert und den Anspruch erweitert. Das Kinderkrankengeld wird ausnahmsweise auch für die Betreuung **gesunder** Kinder gewährt, die der/die Beschäftigte pandemiebedingt selbst betreuen muss.

Nach **§ 45 Abs. 2a SGB V** erhält jeder gesetzlich versicherte Elternteil pro Kind jeweils **bis zu 30 Arbeitstagen** Kinderbetreuungskrankengeld **in jedem Kalenderjahr**, längstens jedoch für insgesamt 65 Arbeitstage im Kalenderjahr bei mehreren erkrankten Kindern; **Alleinerziehende** erhalten pro Kind **bis zu 60 Arbeitstagen**, längstens jedoch für insgesamt 130 Tage im Kalenderjahr bei mehreren erkrankten Kindern. Voraussetzung dafür ist, dass Beschäftigte ihre gesetzlich versicherten Kinder zu Hause betreuen müssen, weil die Schule oder der Kindergarten (teilweise) geschlossen bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot pandemiebedingt eingeschränkt oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt wurde.¹³

Das Kind darf das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und es darf keine andere im Haushalt lebende Person zur Verfügung stehen, die das Kind beaufsichtigen kann.

Es wurde eine versicherungsfremde Leistung in das Krankengeldrecht aufgenommen. Denn pandemiebedingte Betreuungsprobleme sind keine Krankheit.¹⁴

Weitere pandemiebedingte Sonderregelungen:

Die Bistums-KODA hat **§ 34 AVO** ergänzt und einen **Absatz 4a** befristet bis zum 31.03.2022 eingefügt.¹⁵ Beschäftigte haben gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf **bezahlte Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr**, wenn der Anspruch auf Kinderkrankengeld ausgeschöpft ist¹⁶, keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit besteht und keine dienstlichen Interessen gegen die Arbeitsbefreiung sprechen. Derzeit ist ausreichend, wenn betroffene Beschäftigte schriftlich erklären, dass ihnen weder eine Notbetreuung noch eine andere Betreuung zur Verfügung steht.

Der Dienstgeber darf die Arbeitsbefreiung nach § 34 Abs. 4a AVO wegen **betrieblicher Erfordernisse** nur verweigern, wenn er darlegen kann, dass die/der Beschäftigte in ihrer/seiner beruflichen Tätigkeit „unabkömmlich“ ist. Die **Obergrenze** des § 34 Abs. 4a Satz 5 AVO ist zu beachten. Die Tage der Arbeitsbefreiung nach Abs. 4 Satz 1 und Abs. 4a S. 1 (sonst. dringende Fälle) dürfen zusammen **10 Arbeitstage** nicht überschreiten.

¹³ www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/2021/1-quartal/anspruch-auf-kinderkrankengeld/faqs-kinderkrankengeld.html

¹⁴ Schifferdecker, in: Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, März 2021, § 45 SGB V, Rn. 32e.

¹⁵ Amtsblatt 05/2021 der Erzdiözese Freiburg vom 23.02.2021 (Seite 17), www.ebfr.de

¹⁶ Änderung der Rangfolge zum 15.02.2021.

Infektionsschutzgesetz (IfSG):

Beschäftigte können auch einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf **Entschädigung des Verdienstauffalls** nach **§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG)** haben (mit Auszahlung über den Dienstgeber für maximal sechs Wochen).¹⁷

Voraussetzung dafür ist, dass kein Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Dienstgeber oder z.B. auf (Kinder-)Krankengeld gegenüber der Krankenkasse und keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht.¹⁸ Die AVO gewähren einen Zuschuss für maximal sechs Wochen in Höhe von 18 % der Entschädigungszahlung¹⁹.

IV. Ruhen des Anspruchs nach § 45 Abs. 2b SGB V

Wird Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1, 2a SGB V bezogen, ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG. Für denselben Zeitraum kann somit nicht zusätzlich zum Kinderkrankengeld eine Verdienstauffallentschädigung verlangt werden. Für nicht gesetzlich (freiwillig) Versicherte verbleibt es bei dem Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG.

V. Schwerstkrankes Kind

Gesetzlich versicherte Beschäftigte haben für ihr gesetzlich versichertes Kind einen Anspruch auf **zeitlich unbegrenztes** Kinderkrankengeld, wenn das Kind unheilbar schwer erkrankt ist und nur noch eine begrenzte Lebenserwartung hat, **§ 45 Abs. 4**.

Das Kind darf das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder es ist behindert und auf Hilfe angewiesen (unabhängig vom Alter).

Das Kind muss nicht notwendig im Haushalt der/des Versicherten leben. Eine externe stationäre Pflege, z.B. in einem Kinderhospiz oder Krankenhaus, wird mitumfasst.²⁰

Für denselben Zeitraum kann nur ein Elternteil den Anspruch geltend machen. Die Anspruchsberechtigten (z.B. Eltern, Großeltern) dürfen sich aber abwechseln, also zeitlich nacheinander das Kind betreuen. Nur eine zeitgleiche Inanspruchnahme ist ausgeschlossen.²¹

Das Kinderkrankengeld wird nach Maßgabe des § 47 SGB V berechnet.

¹⁷ www.ifsg-online.de

¹⁸ Zur Rangfolge der Regelungen: Siehe Arbeitshilfe „Corona-Pandemie - Notwenige Kinderbetreuung, Freistellung nach § 34 Abs. 4a AVO und Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a SGB V, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

¹⁹ § 1 der Anlage 9 zur AVO. Geltungsdauer: 01.07.2020 – 31.03.2022.

²⁰ Schifferdecker, in: Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, März 2021, § 45 SGB V, Rn. 37.

²¹ Schifferdecker, in: Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, März 2021, § 45 SGB V, Rn. 41.

VI. Anspruch auf unbezahlte Freistellung

§ 45 Abs. 3 und 5 SGB V gewähren für die Dauer des Anspruchs auf Kinderkrankengeld einen **arbeitsrechtlichen Anspruch auf unbezahlte** Freistellung von der Arbeit gegen den Dienstgeber, sofern kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht.

Dieser Anspruch gilt nach Absatz 5 auch für Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung oder nicht mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z.B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder wegen der Geringfügigkeit ihrer Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, bzw. privat Versicherte.²²). Ziel dieser Regelung ist, dass die Beschäftigten in Bezug auf den arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch gleichgestellt sind.

Hieran knüpft auch § 34 Absatz 2 AVO an – Freistellung von der Arbeit, wie bei gesetzlich Krankenversicherten. Das Entgelt nach § 19 AVO wird für die Dauer von insgesamt sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr bzw. bei Alleinerziehenden für vierzehn Arbeitstage im Kalenderjahr fortgezahlt.

Soweit die/der Beschäftigte eine bezahlte Freistellung nach den AVO bzw. AVR erhält, wird diese auf die Dauer der unbezahlten Freistellung nach § 45 SGB V **angerechnet**.²³

Beispiel (Regelfall des § 45 Abs. 1, 2 SGB V, kein Pandemie-Sonderfall):

Ein/e alleinerziehende/r, gesetzlich nicht krankenversicherte/r Beschäftigte/r hat, unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 g) bb) AVR AT bzw. § 34 Abs. 1 i) aa) AVO einen Anspruch auf bezahlte Freistellung – nach den AVR auf bis zu vier, nach der AVO auf bis zu insgesamt 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr – und einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 Abs. 5 SGB V für weitere 16 (AVR: 20 – 4) bzw. 6 Arbeitstage (AVO: 20 – 14).

Die Arbeitspflicht entfällt, wenn die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 SGB V erfüllt sind (siehe Gliederungspunkt II, Seite 5 und 6). Der Freistellungsanspruch ist zwingendes Recht. Das heißt, der Anspruch kann vertraglich weder ausgeschlossen noch beschränkt werden, § 45 Abs. 3 Satz 3 SGB V.

Der Dienstgeber kann zu Gunsten der Beschäftigten eine längere unbezahlte Freistellung gewähren. Diese (freiwillige) Verlängerung hat keine Auswirkungen auf die Dauer des Krankengeldanspruchs.²⁴

²² Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 45 SGB V Rn. 9.

²³ Papenheim, in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, § 10 AT Rn. 25.

²⁴ Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 45 SGB V Rn. 11.

VII. Fazit:

§ 45 SGB V regelt unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld gegen die Krankenkasse und einen arbeitsrechtlichen unbezahlten Freistellungsanspruch gegen den Dienstgeber haben, wenn ihr Kind erkrankt ist oder ein pandemiebedingter (Betreuungs-)Ausnahmefall vorliegt.

„Regelfall“	„Sonderfall“ (Kalenderjahr 2021)
Kind ist erkrankt zeitlich befristeter Anspruch auf <u>Kinderbetreuungskrankengeld</u> ▪ längstens 10 Arbeitstage pro Kind, maximal 25 Arbeitstage insgesamt im Kalenderjahr (bei mehreren Kindern) ▪ Alleinerziehende 20 Arbeitstage, maximal 50 Arbeitstage insgesamt und Anspruch auf <u>unbezahlte Freistellung von der Arbeit</u>	Kind ist erkrankt <u>Verlängerung der Bezugsdauer</u> ▪ längstens 30 Arbeitstage pro Kind, (statt 10) maximal 65 Arbeitstage insgesamt im Kalenderjahr ▪ Alleinerziehende 60 Arbeitstage, (statt 20) maximal 130 Arbeitstage insgesamt im Kalenderjahr <u>Kind ist gesund und KiTa/Schule zu</u> ▪ bzw. Betreuungsangebot <u>pandemiebedingt eingeschränkt</u>, so dass die/der Beschäftigte die Betreuung selbst übernehmen muss.
Kind ist schwersterkrank ▪ zeitlich unbefristeter Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld	

Nach der AVO und den AVR Caritas hat der Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld Vorrang vor dem Anspruch auf bezahlte Freistellung. Mit anderen Worten:

Alle Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht- oder freiwillig versichert sind und deren Kind in der gesetzl. Krankenversicherung versichert ist und das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist, haben keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach AVO bzw. AVR Caritas.

Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts nach der AVO bzw. den AVR Caritas wegen (schwerer) Erkrankung eines Kindes haben im Grunde genommen nur Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Kinderbetreuungskrankengeld haben. Zudem kommt für Caritas-Mitarbeiter eine bezahlte Freistellung nach § 10 Abs. 2 g) bb) AT AVR Caritas in Betracht, wenn das schwer erkrankte Kind das 12. aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat.

Soweit nach AVO bzw. AVR Caritas ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung besteht, wird dieser auf die Dauer der unbezahlten Freistellung nach § 45 SGB V angerechnet.