

## **Rechte und Pflichten bei Erkrankung des Kindes**

Obwohl dies eins der häufigsten Probleme von Arbeitnehmern mit Kindern ist, besteht bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern große Unsicherheit, welche Rechte und Pflichten bei der Erkrankung eines Kindes bestehen.

Darf ich meinen Arbeitsplatz verlassen, wenn Kindergarten oder Schule anruft, dass das Kind krank ist und abgeholt werden muss?

Grundsätzlich dürfen Sie in einer solchen Situation Ihren Arbeitsplatz verlassen, wenn ihr Kind jünger als 12 Jahre ist.

Allerdings müssen Sie dies vorher Ihrem Arbeitgeber unbedingt mitteilen, um nicht gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu verstoßen.

Wenn das Arbeitsverhältnis schon vorher belastet ist, empfiehlt es sich, hierzu einen zuverlässigen Kollegen als Zeugen hinzuzuziehen oder sich die Mitteilung durch den Arbeitgeber bestätigen zu lassen.

Auch dürfen Eltern der Arbeit fern bleiben, wenn ihre Kinder so erkrankt sind, dass sie zuhause betreut werden müssen und keine anderen Haushaltsmitglieder die Betreuung übernehmen können.

Auch dies muss dem Arbeitgeber vor dem Arbeitsbeginn mitgeteilt werden. Außerdem sollte ab dem ersten Tag der behandelnde Kinderarzt bescheinigen, dass es notwendig ist, das Kind zuhause zu betreuen.

Bei kurzzeitigen Erkrankungen haben die Eltern sogar einen Vergütungsanspruch, wenn der Anspruch nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist.

Dann aber besteht zumindest ein teilweiser Anspruch gegenüber der Krankenversicherung, wenn Elternteil und Kind gesetzlich versichert sind (Kinderpflegetagegeld).

Auch wenn kein solcher Ausschluss vereinbart ist, besteht die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung nur bei einer kurzzeitigen Verhinderung.

Leider ist nicht gesetzlich geregelt, wie lange ein solcher Zeitraum sein kann, nach der Rechtsprechung sind es wohl maximal 5 Arbeitstage.

Häufig finden sich hier Regelungen im Tarifvertrag.

Diese sind jedoch so vielfältig, dass hierauf nicht weiter eingegangen werden kann.

Wenn dieser Zeitraum überschritten wird, entfällt der gesamte Anspruch auf Lohnzahlung für den Zeitraum der Abwesenheit.

Wiederum kann sich etwas anderes aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Ein Anspruch auf Kinderpflegetagegeld besteht im Übrigen auch nur für maximal 10 Arbeitstage pro Elternteil pro Jahr; bei mehreren Kindern für maximal 25.

Bei Alleinerziehenden besteht der Anspruch für 20 Arbeitstage; bei mehreren Kindern maximal 50.

Wenn einer der Elternteile diesen Zeitraum bereits aufgebraucht hat und der andere Elternteil hingegen noch Tage übrig hat, können diese sogar unter den Elternteilen übertragen werden; jedoch nur, wenn **beide** Arbeitgeber zustimmen.

Bis zum Erreichen der Grenze der 10 Arbeitstage pro Elternteil kann der jeweilige Arbeitgeber normalerweise auch nicht verlangen, dass der andere Elternteil die Kinderbetreuung übernimmt.

Die Sach- und Rechtslage ist allerdings so kompliziert, dass bei Problemen eine einzelfallbezogene Beratung durch einen qualifizierten Rechtsanwalt erfolgen sollte! (Rechtsanwalt Sennekool, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Anwaltskanzlei Benens, Blankenheim/Köln)