

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 19.06.2008 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen entsprochen worden ist.

### Begründung

Der Petent fordert die Einführung einer klaren rechtlichen Regelung für Eltern, welche bei Erkrankung ihres Kindes bisher keinen Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung, nach Ausschöpfen der ihnen zustehenden 20 Tage, gegenüber ihrem Arbeitgeber haben.

Nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) hätten Eltern gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von maximal 10 Arbeitstagen pro Elternteil je Kind und von maximal 25 Arbeitstagen bei mehreren Kindern. Darüberhinaus sei es bisher Ermessenssache des Arbeitgebers, inwiefern der jeweilige Elternteil für die Pflege des erkrankten Kindes freigestellt werde. Sollten beide Elternteile in einem Arbeitsverhältnis stehen und keine weiteren Personen das erkrankte Kind betreuen können, gebe es bisher keine gesetzliche Regelung die einen Anspruch auf Pflege einräume. Die bisherige Regelung widerspreche dem Schutz der Familie aus Artikel 6 Grundgesetz. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vortrags des Petenten wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Die öffentliche Petition wurde von 214 Mitzeichnern unterstützt. Zu ihr wurden im Internet 5 gültige Diskussionsbeiträge abgegeben.

Der Petitionsausschuss hat zu der Petition eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingeholt. Unter Einbeziehung der Stellungnahme lässt sich das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung wie folgt zusammenfassen:

Im Falle der Erkrankung eines Kindes hat ein Arbeitnehmer nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 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. Dabei wird als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit von der Rechtsprechung in aller Regel ein Zeitraum bis zu 5 Arbeitstagen angesehen. Hierbei müssen aber die Umstände des Einzelfalls herangezogen werden, zum Beispiel Art, Dauer und Schwere des Verhinderungsgrundes, persönliche Situation des Arbeitnehmers und der gegebenenfalls zu betreuenden Person. In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn ein Arbeitnehmer nach ärztlichem Zeugnis ein krankes Kind betreuen muss und die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder zumutbar ist. § 616 BGB kann durch tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen ausgeschlossen werden.

Soweit kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht, kommt die vom Petenten genannte unbezahlte Freistellung nach § 45 Abs. 2 und 3 SGB V in Betracht. Hiernach besteht für jeden Elternteil ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung in jedem Kalenderjahr längstens für 10 Arbeitstage (höchstens 25 Arbeitstage), für alleinerziehende Arbeitnehmer für längstens 20 Arbeitstage (höchstens 50 Arbeitstage), wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wegen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes der Arbeit fern bleibt, eine andere im Haushalt lebende Person diese Aufgabe nicht übernehmen kann und das Kind weniger als 12 Jahre alt oder behindert und hilfedürftig ist. § 45 Abs. 5 SGB V stellt sicher, dass die arbeitsrechtlichen Ansprüche auf unbezahlte Freistellung auch diejenigen Arbeitnehmer haben, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind. Damit wird die Gleichbehandlung beider Arbeitnehmergruppen im Arbeitsrecht erreicht. Gesetzlich Versicherte haben für die Dauer der unbezahlten Freistellung Anspruch auf Krankengeld (§ 45 Abs. 3 Satz 1, Abs. 1 und 2 SGB V).

Darüber hinaus können Arbeitnehmer einen weitergehenden arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch aus § 45 Abs. 4 SGB V haben. Nach dieser Regelung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit sich bei einer schweren und unheilbaren Erkrankung des Kindes (wenn es das 12. Lebensjahres noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist) unbegrenzt (unbezahlt) von der Arbeit freistellen lassen. Für die Dauer der unbezahlten Freistellung haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld (§ 45 Abs. 4 Satz 1 SGB V).

Auch Arbeitnehmer, die nicht mit Anspruch auf Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, also insbesondere privatversicherte Arbeitnehmer, können den Anspruch auf unbezahlte Freistellung geltend machen (§ 45 Abs. 5 SGB V).

Soweit kein Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Vorschriften des SGB V besteht, kann ein Arbeitnehmer der Arbeit nach § 275 Abs. 3 BGB fernbleiben, wenn er die notwendige Versorgung seines erkrankten Kindes nicht sicherstellen kann (Leistungsverweigerungsrecht). Das Leistungsverweigerungsrecht kann grundsätzlich auch für eine zeitlich nicht begrenzte Dauer ausgeübt werden. Der betroffene Arbeitnehmer muss die ausfallende Arbeitszeit weder „nacharbeiten“ noch insoweit Erholungsurlaub zur Betreuung des Kindes einsetzen. Nach der Regelung des § 275 Abs. 3 BGB kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung ablehnen, wenn sie ihm unter Abwägung seiner Interessen mit dem Interesse des Arbeitgebers nicht zugemutet werden kann. Die Arbeitsleistung ist dem Arbeitnehmer jedoch zuzumuten, wenn die Betreuung und Pflege des erkrankten Kindes durch anderweitig geeignete Pflegekräfte (häusliche Krankenpflege) gesichert ist.

Nach § 37 SGB V können Krankenversicherte in ihrem Haushalt oder in ihrer Familie neben der ärztlichen Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen häusliche Krankenpflege durch geeignete Pflegekräfte erhalten. Zum einen, wenn Krankenhausbehandlung grundsätzlich geboten wäre, aber nicht ausführbar ist, oder wenn eine Krankenhausbehandlung durch die häusliche Krankenpflege vermieden oder verkürzt wird. Zum anderen ist dies möglich, wenn dies zur Sicherung des Ziels der ärztlichen Behandlung erforderlich ist. Der Arzt kann die häusliche Kinderkrankenpflege verordnen. Er kann den Eltern damit unter anderem ein Hineinwachsen in ihre neue Aufgabe durch professionelle Anleitung in häuslicher Umgebung ermöglichen.

Zusammenfassend stellt der Petitionsausschuss fest, dass das geltende Recht bereits vielfältige Regelungen enthält, die dem Arbeitnehmer die Betreuung eines erkrankten Kindes ermöglichen. Er empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen entsprochen worden ist.