

Neue Belastungen von Wirtschaft und Arbeit vermeiden!

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Eltern mit kranken Kindern besser unterstützen – Lohnfortzahlungsanspruch und Kinderkrankengeld lebensnah reformieren“ (BT-Drs. 19/22501) und zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch klare Regelung des Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruches bei Erkrankung der Kinder“ (BT-Drs. 19/22496) am 24. Februar 2021

Februar 2021

Zusammenfassung

Arbeitnehmer bei pandemiebedingten Ausfällen der Kinderbetreuung zu unterstützen, ist richtig. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der Faktor Arbeit darf nicht weiter belastet werden. Das von der Bundesregierung zugesagte Belastungsmoratorium darf nicht in Frage stehen. Dem widerspricht es, die Corona-Pandemie zum Anlass für eine generelle Ausweitung von Freistellungsansprüchen und Finanzierungsverpflichtungen zu nehmen.

Dem Grunde nach ist bei pandemiebedingten Ausfällen von Kinderbetreuung und einem damit verbundenen Verdienstaufschlag eine Lösung über das Infektionsschutzgesetz (IfSG) vorzuzugewürdigt. Das setzt voraus, dass die Entschädigungsansprüche des § 56 IfSG ebenso praktikabel und unbürokratisch einzusetzen sind, wie die in der betrieblichen Praxis bekannten Vorgaben für das Kinderkrankengeld. Daran mangelt es jedoch. Das IfSG passt insoweit nicht zur „Lebenswirklichkeit“ der Pandemie. Es sollte nachgeschärft werden. Dazu gehört vor allem, die Vorleistungspflicht des Arbeitgebers durch ein Antragsrecht des Arbeitnehmers zu ersetzen und diesem den direkten Austausch mit der zuständigen Behörde zu ermöglichen. Ebenso sollte der Vorrang der Leistungen des IfSG gegenüber anderen Leistungen – wie z. B. solchen nach § 616 BGB – gesetzlich fest verankert werden. Auf diese Weise ließe sich die dem Grunde nach unsystematische Erweiterung des Kinderkrankengeldanspruchs nach § 45 SGB V vermeiden. Auch wäre so die Berücksichtigung von privatversicherten Beschäftigten im Pandemiefall unbürokratisch möglich.

Im Einzelnen

Schon im Rahmen des ersten Lockdowns und der ersten Schulschließungen stellten sich Anwendungsfragen an die Inanspruchnahme von § 56 Abs. 1 a IfSG. Die Pandemie schließt als allgemeine Gefahrenlage (und als vom Bundestag festgestellte epidemische Lage von nationaler Tragweite) die Annahme eines rein persönlichen Verhinderungsgrundes aus, so dass § 616 BGB nicht anzuwenden ist. Ferner erfasst § 616 BGB erfasst grundsätzlich nur sehr kurze Zeiträume von wenigen Tagen. Kita- und Schulschließungen (§ 56 Abs. 1a IfSG) übersteigen diese kurzen Zeiträume.



Antrag der Fraktion der BÜNDNIS90/DIEGRÜNEN

Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN vom 15. September 2020 beinhaltet, eine inzwischen bereits in Kraft getretene Ausweitung des Kinderkrankengeldes auf die Dauer der Pandemie. Nach dem Ende der Pandemie soll der Anspruch auf 15 Tage pro Kind und Elternteil bzw. 30 Tage pro Kind für Alleinerziehende erhöht werden. Eltern, deren Kind sich in den ersten beiden Jahren in einer Betreuungseinrichtung befindet, soll ein erhöhter Anspruch auf Kinderkrankengeld zustehen. Auch Behinderungen oder chronische Erkrankungen des Kindes sollen sich anspruchserhöhend auswirken können. Außerdem soll die Altersgrenze von derzeit 12 Jahre auf 14 Jahre angehoben werden. Darüber hinaus soll ein unabdingbarer Anspruch auf bezahlte Freistellung für Arbeitnehmer erkrankter Kinder im Entgeltfortzahlungsgesetz, eine Attest-Vorlagepflicht erst ab dem vierten Tag und eine Erweiterung des AAG zur U1 bei Kinderkrankengeld geschaffen werden.

Bewertung: Neue Belastungen stehen einer nachhaltigen Pandemie-Bewältigung der schon heute vielfach existenzbedrohten Unternehmen entgegen.. § 56 Abs. 1 a IfSG wurde im vergangenen Jahr für ebendiese Fälle geschaffen. Allerdings - und das hat die Praxis der letzten Monate deutlich gezeigt - ist die Kommunikation mit den für den Vollzug des IfSG zuständigen Landesbehörden denkbar schwierig. Viele Firmen kämpfen um die Rückerstattungen für die Vorausleistungen nach § 56 Abs. 5 IfSG, verbindliche und rechtssichere Aussagen zur Berechnung fehlen. Gerade große Unternehmen mit Standorten in ganz Deutschland müssen sich mit der teilweise sehr unterschiedlichen Handhabung des Erstattungsanspruchs seitens der Behörden in den Ländern auseinandersetzen.

Daher muss das IfSG dahin weiterentwickelt werden, dass der Arbeitnehmer, wie auch beim Kinderkrankengeld, den Antrag selbst stellt. Der Arbeitgeber muss bislang die Anspruchsberechtigung seines Arbeitnehmers im Rahmen des Erstattungsverfahrens darlegen. Eine Antragstellung durch den Arbeitnehmer würde das Verfahren erheblich beschleunigen und erleichtern. Für bereits gestellte Anträge muss eine zeitnahe Abwicklung der Erstattungsansprüche sichergestellt werden.

Für eine Anhebung der Altersgrenze nach § 45 SGB V auf 14 Jahre besteht kein Anlass, da Kinder ab Vollendung des 12. Lebensjahrs in der Regel die nötige Reife haben, einige Stunden ohne Beaufsichtigung sein zu können.

Verfehlt ist ein unabdingbarer Anspruch auf bezahlte Freistellung für Arbeitnehmer erkrankter Kinder im Entgeltfortzahlungsgesetz. Ein solcher Anspruch wäre im Entgeltfortzahlungsgesetz unsystematisch, da das Gesetz allein die Rechtsfolgen der Erkrankung des Arbeitnehmers selbst regelt. Die arbeitsrechtlichen Folgen von Erkrankungen von Kindern der Arbeitnehmer sind durch § 45 SGB V geregelt. In der Folge ist auch der Vorschlag der Erweiterung eines Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers zum Ausgleich der Aufwendungen nach dem Aufwendungsabgleichgesetz (Umlage U1) um die Lohnfortzahlung zur Betreuung eines kranken Kindes sachfremd. Darüber hinaus würde der Vorschlag auch eine Bürokratieausweitung bedeuten. Arbeitgeber müssten nicht nur die Beiträge und Erstattungen getrennt abrechnen, sondern darüber hinaus – für die gleiche Leistung! – auch noch von Krankenkasse zu Krankenkasse sehr unterschiedlich hohe Beitragssätze sowie ganz verschieden gestaltete satzungsrechtliche Regelungen und bürokratische Anforderungen für Erstattungen beachten. Einer Ausweitung von Bürokratie ist eine Absage zu erteilen.

Der Vorschlag, erst ab dem vierten Erkrankungstag des Kindes ein ärztliches Attest vorlegen zu müssen ist aus Gründen der Entbürokratisierung und angesichts meist überfüllter Kinderarztpraxen nachvollziehbar. Dennoch ist das Interesse des Arbeitgebers an einem Nachweis über die



Verhinderung des Arbeitnehmers hier vorrangig. Die gesetzlichen Regelungen zu Krankschreibungen haben sich bewährt. Auch die Möglichkeit, bereits früher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen zu dürfen, muss erhalten bleiben.

Gesetzentwurf der Fraktion die Linke

Der Gesetzentwurf sieht die Einführung eines neuen § 3b EFZG vor, der Arbeitnehmern einen Anspruch auf Freistellung (§ 3b Abs. 1) und Entgeltfortzahlung bei Erkrankung ihres Kindes (§ 3b Abs. 2) gewährt. Der Freistellungsanspruch soll für die Dauer der Erkrankung des Kindes bestehen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung soll für die Dauer bis zu einer Woche bestehen. Leidet ein Kind an einer der genannten unheilbaren Krankheiten, soll der Entgeltfortzahlungsanspruch bis zu sechs Wochen andauern. Überdauert die Krankheit des Kindes die genannten Zeiträume, soll daran anschließend der Kinderkrankentageanspruch für die Dauer der Erkrankung greifen.

Bewertung: Der Gesetzentwurf der Fraktion Die Linke macht deutlich, dass es hier nicht nur um die finanzielle Unterstützung eines pandemiebedingt entstandenen Betreuungsbedarfs in Folge von Schulschließungen bzw. Aussetzungen des Präsenzunterrichts geht, sondern Freistellungsansprüche angestrebt werden, die weit über das schon heute geregelte und bewährte Maß hinausgehen. Die derzeitigen Regelungen des Kinderkrankengeldes sind ausreichend. Ist der Arbeitnehmer gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen, stellt das von den Krankenkassen gewährte Kinderkrankengeld einen angemessenen Interessenausgleich dar, um einerseits Eltern zu ermöglichen, ihre erkrankten Kinder zu betreuen, ohne massive finanzielle Nachteile dadurch zu erleiden, und andererseits die Arbeitgeber nicht einseitig zu belasten. Als Beitragszahler finanzieren die Arbeitgeber alle Leistungen der Krankenkassen und damit auch das Kinderkrankengeld mit.

Auch Art. 2 des Gesetzentwurfs, der eine vollständige Aufhebung der zeitlichen Begrenzung in § 45 SGB V vorsieht, ist abzulehnen. § 45 SGB V sorgt für eine Absicherung der Eltern, ist aber auch mit einer Kostenbelastung der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanzierten Krankenversicherungen verbunden. Um diese Kosten nicht ausufern zu lassen, müssen ausgleichende Lösungen gefunden werden, z. B. durch zeitliche Begrenzungen. Für eine vollständige Entfristung besteht kein Anlass.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

Soziale.Sicherung@arbeitgeber.de