

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Gesundheit am 24.02.2021

**Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch klare Regelung des Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruchs bei Erkrankung der Kinder, Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 19/22496** 18.02.2021

sowie

**Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Eltern mit kranken Kindern besser unterstützen – Lohnfortzahlungsanspruch und Kinderkrankengeld lebensnah reformieren, BT-Drucksache 19/22501**

und

**Antrag der Fraktion der FDP: Familienpolitik krisensicher und verlässlich gestalten, BT-Drucksache 19/21589**

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand

Abteilung Recht  
Abteilung Sozialpolitik

[rec@dgb.de](mailto:rec@dgb.de)  
[sozialpolitik.bvv@dgb.de](mailto:sozialpolitik.bvv@dgb.de)

Telefon: 030 24060-0

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

## **1. Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch klare Regelung des Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruchs bei Erkrankung der Kinder, Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 19/22496**

### 1.1 Übersicht

Der Gesetzesentwurf zielt darauf, bestehende Regelungslücken des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinsichtlich Erkrankungen der Kinder von Beschäftigten und der sich in solchen Fällen regelmäßig ergebenden Betreuungspflicht seitens der Eltern zu schließen. Häufig sind es die kurzfristig auftretenden Kurzerkrankungen, die Eltern vor große logistische Herausforderungen stellen und die kaum mit den Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis in Einklang zu bringen sind. Insbesondere alleinerziehende Eltern – in 90 Prozent der Fälle Frauen, von denen sich nicht wenige in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden – sind hier besonders betroffen, da die zeitliche Begrenzung des Krankengeldersatzanspruches im SGB V bei der Betreuung kleinerer Kinder im Vorschulalter zumeist schnell erreicht ist. Auf tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen kann in diesen Beschäftigungsverhältnissen in der Regel kaum zurückgegriffen werden.

Zur Schließung dieser Lücke sieht der Gesetzesentwurf vor, sowohl den Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung wie auch die finanzielle Absicherung der Betreuung erkrankter Kinder in § 3b des Entgeltfortzahlungsgesetzes neu und eigenständig zu regeln. Der Anspruch



auf Freistellung soll als gesetzlicher Ausschlussbestand der Pflicht zur Arbeitsleistung geregelt werden, während die finanzielle Absicherung zweistufig und unter Einbeziehung des Arbeitgebers nach dem Vorbild der bestehenden Regelung für Entgeltfortzahlungen bei Erkrankung von Beschäftigten erfolgen soll. Darüber hinaus soll der Krankengeldanspruch gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen entfristet werden.

Im Einzelnen soll das Entgeltfortzahlungsgesetz dahingehend angepasst werden, dass die Freistellung unabhängig vom Vorliegen sozialversicherungsrechtlicher Voraussetzungen und ohne vorzusehende zeitliche Begrenzung erfolgt. Maßgeblich soll das Vorliegen einer Erkrankung und die Notwendigkeit der Betreuung sein, während sich die weiteren Voraussetzungen im Wesentlichen an der jetzigen Rechtslage nach § 45 Abs. 3 und Abs. 4 SGB V orientieren.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch durch den Arbeitgeber soll entsprechend § 45 Abs. 1 S. 1 SGB V NEU für Beschäftigte mit einer Dauer von bis zu einer Woche entstehen, wenn eine Beaufsichtigung und Betreuung des Kindes für die Dauer einer gewöhnlichen Erkrankung erforderlich wird. Abweichend hiervon soll entsprechend § 45 Abs. 1 S. 2 SGB V NEU sich die Anspruchsdauer auf bis zu sechs Wochen erstrecken, solange das Kind an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat; ferner, wenn eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist, oder sofern eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder Monaten zu erwarten ist. Fortzahlung und Freistellung unterscheiden sich hinsichtlich bestehender Regelungen für Ansprüche von Beschäftigten dahingehend, dass der Anspruch bei jeder Erkrankung nach Unterbrechung neu entstehen soll, auch wenn es sich um dieselbe Krankheit handelt. Anschließen an den Entgeltfortzahlungsanspruch soll sich ein Anspruch auf eine unbegrenzte Bezugsdauer von Krankengeld für die Beaufsichtigung und Betreuung des Kindes.

## 1.2 Einordnung

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es im Grunde richtig und zweifelsohne erforderlich, eine inhaltliche Aufwertung der geltenden Bestimmungen hinsichtlich Freistellungsanspruch und Entstehung von Entgeltfortzahlungsansprüchen bei Erkrankung von Kindern vorzunehmen.

Der hier gewählte Weg wirft aus gewerkschaftlicher Sicht insgesamt jedoch Fragen auf, die vorrangig zu klären sind, bevor eine entsprechende Anspruchsausweitung erwogen werden kann. Dazu zählt insbesondere die Frage nach den Mehrkosten, die der Solidargemeinschaft GKV und den gesetzlichen Krankenkassen dadurch entstehen, dass die bisher bestehenden zeitlichen Bezugsgrenzen für Krankengeldansprüche künftig entfallen sollen. Diese werden im Gesetzesentwurf nicht beziffert, auch bleibt die Möglichkeit einer kostensenkenden Wirkung für die gesetzlichen Krankenkassen auf der nun vorrangig greifenden Entgeltfortzahlungspflicht seitens der Arbeitgeber für kurzfristige Erkrankungen mit Dauer von bis zu einer Woche spekulativer Natur. Damit wäre zu einem Zeitpunkt, zu welchem der GKV aufgrund der Auswirkungen der Pandemie sowie der in dieser Legislatur bereits beschlossenen, kos-



tentreibenden Gesetze eine deutliche finanzielle Unterdeckung entstanden ist, eine zusätzliche unbekanntete Finanzierungsverpflichtung von potentiell erheblichem Umfang in Aussicht gestellt.

Dies ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gegenüber der Solidargemeinschaft GKV und den Versicherten kurzfristig nicht zu vertreten, da mit den bereits vorgenommenen Anhebungen der kassenseitigen individuellen Zusatzbeiträge sowie der Festschreibung einer Pflicht zur Abführung eines Großteils der GKV-Rücklagen zur Deckung der bereits bezifferbaren Finanzierungsdefizite Entscheidungen getroffen wurden, die die Stabilität der GKV umfassend berühren. Ohne die Gewährleistung einer gesicherten Finanzsituation der GKV über das Jahr 2021 und die Bundestagswahl hinaus, kann aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften keine Diskussion darüber initiiert werden, ob und inwieweit derart weitreichende Leistungsausweitungen umzusetzen sind. Zudem erscheint angesichts der bestehenden Unklarheit über die zeitliche Fortdauer der Pandemie und ihrer Auswirkungen das Ansinnen, weitreichende Entscheidungen im Bereich des SGB V von potentiell umfangreicher finanzieller Tragweite treffen zu wollen, nicht am Erfordernis einer gegebenen langfristigen Planbarkeit orientiert zu sein.

Daher regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an, zunächst eine detaillierte Aufstellung der zu erwartenden finanziellen Mehrbelastungen der GKV durch die beabsichtigten Änderungen sowie ein tragfähiges Konzept zur Finanzierung zu erarbeiten. Auch ist zu berücksichtigen, dass durch die gegenwärtige Gesetzgebung zur Bewältigung der Corona-Pandemie bereits eine andere Ausgangssituation als die im Rahmen dieses Entwurfs diskutierte Grundlage gilt: Im Rahmen einer Erkrankung des Kindes sind demnach zehn bzw. für Alleinerziehende 20 Tage für den Bezug von Kinderkrankengeld vorgesehen. Eltern, die wegen Kita- oder Schulschließungen oder wegen anderer pandemiebedingter Einschränkungen wie Notbetreuungsangeboten, Quarantäneanordnungen oder Aufhebung der Präsenzpflicht ihre Kinder zu Hause betreuen müssen, haben Anspruch auf 20 bzw. Alleinerziehende auf 40 Kinderkrankentage

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die seit langem immer wieder geforderte Anhebung der aktuell geltenden Altersgrenze für den Bezug von Krankengeld bei erkrankten Kindern Eingang in eine solche Diskussion finden sollte. Mit der geltenden Grenze von 12 Jahren wurde ein mehr oder minder willkürlicher, nicht den tatsächlichen Erkrankungsprävalenzen von Kindern und den mit diesen in Zusammenhang stehenden möglichen Belastungssituationen für Eltern entsprechender Bezugspunkt gewählt, der unter der Voraussetzung einer gegebenen finanziellen Stabilität innerhalb der GKV erweitert werden sollte.

Ebenfalls sei darauf hingewiesen, dass aufgrund der Nichtanwendbarkeit von Kinderkrankengeldregelungen bei Beamtinnen und Beamten aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Abgrenzungen die hier vorgeschlagene Regelung nicht greift. Der Bund hat für seine Beschäftigten stattdessen Sonderurlaubsregelungen getroffen, ebenso einige Bundesländer. Um allen derart Beschäftigten jedoch eine vergleichbare Sicherheit zu bieten, ist es erforderlich, perspektivisch auch Möglichkeiten für eine gleichwertige und rechtlich gesicherte Anspruchgrundlage für Beamtinnen und Beamte zu prüfen.



## **2. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Eltern mit kranken Kindern besser unterstützen – Lohnfortzahlungsanspruch und Kinderkrankengeld lebensnah reformieren. BT-Drucksache 19/22501**

### 2.1 Übersicht

Der Antrag zielt darauf, Eltern bei der Pflege akut erkrankter Kinder grundsätzlich zu unterstützen. Dies soll geschehen durch Einbringung eines Gesetzesentwurf, nach dem der Kinderkrankengeldanspruch von Eltern entsprechend § 45 SGB V auf jährlich 20 Tage pro Kind und Elternteil bzw. 40 Tage pro Alleinerziehender/em bis zum Ende der Corona-Pandemie angehoben und auf jährlich 15 Tage pro Kind und Elternteil bzw. 30 Tage pro Alleinerziehender/em nach dem Ende der Pandemie festgelegt wird.

Ferner soll ein erhöhter Anspruch für Kinderkrankengeld eingeführt werden für Eltern deren Kind sich in den ersten beiden Jahren der Betreuung in einer Einrichtung der Kindertagesbetreuung befindet; durch den die Altersgrenze von 12 auf 14 Jahre angehoben wird, der die besondere Situation von Eltern chronisch kranker Kinder angemessen berücksichtigt; der einen rechtlich bindenden Anspruch für Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern auf Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder schafft; der den Erstattungsanspruch der Arbeitgeber nach dem Aufwenausgleichsgesetz auf die Lohnfortzahlung der Arbeitgeber erweitert; durch den Beschäftigte gegenüber der Krankenkasse erst ab dem vierten Tag der Erkrankung des Kindes ein ärztliches Attest vorlegen müssen und durch den klargestellt wird, dass Selbstständige in der GKV bereits ab dem ersten Krankheitstag des Kindes einen Krankengeldanspruch haben.

### 2.2. Einordnung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen auch in diesem Antrag im Grunde einen erforderlichen und richtigen Ansatz zur inhaltlichen Aufwertung der bestehenden Regelungen zu Kinderkrankengeld und Freistellung. Allerdings gilt für diesen Antrag ebenso wie für den zuvor erörterten Gesetzesentwurf das Erfordernis der vorangehenden Herstellung einer plausiblen Finanzierbarkeit der vorgesehenen Leistungsausweitungen seitens der GKV im Kontext der Pandemie und ihrer Auswirkungen. Diese fehlt im Rahmen des vorliegenden Antrags, weshalb zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht nachvollzogen werden kann, ob der Inhalt des Antrags für die Solidargemeinschaft GKV und ihre Versicherten eine realistische und zielführende Perspektive zur Verbesserung der Situation betreuender Eltern darstellt.

Ein Vorhaben im Antrag ist durch das Geschehen seit Antragseingang (15.09.2020) und heute bereits realisiert: die Verlängerung der Krankentage (von 10 auf 20 Tage pro Kind bzw., bei Alleinerziehenden, von 20 auf 40 Tage pro Kind bis zum Ende der Pandemie ist mit dem 3. BevölkerungsschutzG in § 45 Abs. 2a SGB V bereits umgesetzt worden. Bestandteile wie die Anhebung der Altersgrenze sowie die Prüfung auf anteilige Fortschreibung bestehender Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld nach Beendigung der Pandemie erscheinen aus Sicht des DGB sinnvoll. Allerdings gilt auch für diese Einzelmaßnahmen, dass eine Prüfung auf finanzielle Folgewirkung und Umsetzbarkeit seitens der GKV angesichts der bestehenden finanziellen Herausforderungen die Vorbedingung für eine Weiterverfolgung derartiger Ansätze sein muss.



Ein eigenständiger Freistellungsanspruch mit Entgeltfortzahlung (Ziff. 5 des Antrags) für Eltern erkrankter Kinder könnte zwar grundsätzlich sinnvoll sein, die Konkretisierung dieses Vorschlags im Sinne der Verfestigung des „Fünf-Tage-Anspruchs“ nach § 616 BGB ist aber irreführend. Denn erstens besteht nach § 616 BGB kein klar definierter Anspruch auf fünf Tage Freistellung für Eltern erkrankter Kinder, sondern es handelt sich bei den fünf Tagen um einen der Orientierungswerte, den die Rechtsprechung – allerdings stark einzelfallbezogen – bei Fällen von Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen heranzieht. Zudem ist der Anspruch in zahlreichen Tarif- und Arbeitsverträgen abbedungen und kommt deshalb in der Praxis, auch angesichts des in seinem Umfang und Voraussetzungen klar definierten sekundären sozialrechtlichen Anspruchs auf Freistellung unter Zahlung des Kinderkrankengeldes nach § 45 Abs. 2 3 SGB V, wenig zum tragen. Wo die Antragssteller den vorgeschlagenen Anspruch verorten wollen und in welchem Umfang bleibt unklar, von einer Verortung in § 616 BGB raten wir jedenfalls aufgrund dessen Abdingbarkeit dringend ab.

### **3. Antrag der Fraktion der FDP: Familienpolitik krisensicher und verlässlich gestalten, BT-Drucksache 19/21589**

#### 3.1 Übersicht

Der Antrag zielt darauf, verschiedene Maßnahmen zu treffen, mit denen die parlamentarische Debatte zu den im Zuge der Corona-Pandemie getroffenen Beschlüsse nachträglich ergänzt werden kann. Ziel soll es sein, insbesondere geltende Gesetze und Regelungen für Familien krisenfest und verlässlich zu machen, sobald der im Rahmen des Pandemiegeschehens gegebene politische Handlungsdruck nachlässt. Hierzu soll u. a. eine Forcierung der Digitalisierung von Familienleistungen erreicht werden; ebenfalls sollen rechtliche Voraussetzungen für eine reibungslosere Zusammenarbeit der Ministerien, Ämter und Behörden bei den Familienleistungen geprüft werden. Ferner sollen verlässliche Lohnentschädigungen entworfen werden, die bei Krisenauswirkungen für Familien gelten; die geltende maximale Anzahl von Krankentagen pro Kind soll für Eltern innerhalb der epidemischen Lage von nationaler Tragweite ausgesetzt sein. Ebenso sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Eltern echte Wahlfreiheit geben, Erwerbs- und Sorgearbeit nach individuellen Wünschen und Bedürfnissen untereinander aufzuteilen, z. B. im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter.

#### 3.2 Einordnung

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist eine krisenfeste Politik für Familien ein notwendiger Bestandteil von Regierungshandeln, der in politischen Entscheidungsprozessen, in ministeriellen Abstimmungsprozessen und bei der Einordnung in Gesetzgebungsverfahren zur Krisenbewältigung grundsätzlich berücksichtigt werden muss. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwieweit der Antrag die politischen Diskussionen und Entscheidungen konkret



verbessern und vorantreiben kann, da die Bestandteile des Antrags zum Teil allgemeinpolitische Anforderungen bzw. programmatische Leitsätze ohne inhaltliche Konkretisierung formulieren.

Anliegen und Zielsetzung des Gesetzes zur Digitalisierung von Familienleistungen, nämlich Transparenz und Sicherheit im Sinne der Antragstellerinnen und Antragsteller herzustellen sowie Bündelung und Entbürokratisierung zur Entlastung und Effizienzsteigerung der Behörden voranzutreiben, hat der DGB in seiner Stellungnahme vom 14. Mai 2020 begrüßt. Inzwischen ist das Gesetz in Kraft getreten, das in diesem Jahr zunächst in Pilotprojekten umgesetzt werden soll und dessen Vorteile ab 2022 bundesweit allen Eltern zur Verfügung stehen sollen.

— Unter Beachtung der geltenden Arbeitszeitgesetze und unter mitbestimmter Beteiligung der Interessenvertretungen flexible, familienorientierte Arbeitsmodelle im Sinne der Beschäftigten zu entwickeln, die es erwerbstätigen Müttern und Vätern ermöglichen, Familienaufgaben und berufliche Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen, ist zuallererst Aufgabe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Deshalb müssen aus Sicht des DGB, Betriebe und Dienststellen zur systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema verpflichtet werden, u. a.

- durch einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes, sofern keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen
- durch die Pflicht der Betriebe und Dienststellen, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen sowie der tarifvertraglichen Regelungen unter mitbestimmter Beteiligung der Interessenvertretungen betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln.

— Das Arbeitszeitgesetz ist im Übrigen schon heute hinreichend flexibel, um den Flexibilisierungsbedürfnissen beider Seiten des Arbeitsverhältnisses zu genügen. Wo Gestaltungsbedarf besteht und die Interessen der Beschäftigten kollektiv gesichert sind, wird schon heute auf Augenhöhe über weitreichende flexible Lösungen verhandelt – das belegen die aktuellen Tarifabschlüsse der DGB-Gewerkschaften. Allen Versuchen, die Rahmenregelungen des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch in Zukunft entschieden entgegengetreten. Darüber hinaus muss der rechtliche Rahmen so gestaltet werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf ohne Nachteile anzupassen.