

05.07.96

AS - FJ - FS - Fz - G - In - Wi

Gesetzesantrag des Freistaates Bayern

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

A. Zielsetzung

Ziel des Gesetzentwurfs ist es entsprechend den Gesetzesbeschlüssen des Bundestages zum Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz und zum Beitragsentlastungsgesetz (BT-Drs. 13/..., BT-Drs. 13/...) die Betriebe von den hohen Lohnausatzkosten zu entlasten. Allerdings sind bei der dazu vorgesehenen Reduzierung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Krankengeldes für Erkrankungen während der Schwangerschaft Ausnahmen von den entsprechenden Regelungen vorzusehen.

B. Lösung

1. Begrenzung der Entgeltfortzahlung

Um die Arbeit von Kosten zu entlasten sind - ohne Eingriff in die Tarifautonomie - folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird eine Wartezeit von vier Wochen eingeführt.
- Die Höhe der Entgeltfortzahlung wird auf 80 % des Arbeitsentgelts festgelegt. Um einen Entgeltsausfall zu vermeiden, kann der Arbeitnehmer für fünf Krankheitstage die Anrechnung eines Urlaubstages verlangen. Liegt ein Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit vor, so bleibt es beim bisher geltenden Recht. Dies gilt auch für Erkrankungen während der Schwangerschaft.
- Es wird gesetzlich klargestellt, daß auch krankheitsbedingte Fehlzeiten bei der Bemessung der Höhe von Sondervergütungen berücksichtigt werden können.

...

- Bei der Höhe des Urlaubsentgelts werden Überstundenvergütungen nicht berücksichtigt.
- Für jede Woche, die ein Arbeitnehmer an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnimmt, können bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche zwei Tage auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

2. Absenkung des Krankengeldes

Auch im Bereich der Krankenversicherung müssen Rahmenbedingungen für eine Konsolidierung der Sozialversicherungshaushalte und für die vorgesehene Reduzierung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags geschaffen werden. Mit der Absenkung des Krankengeldes von bisher 80 % auf künftig 70 % des regelmäßigen Bruttoarbeitsentgelts erfolgt eine maßvolle Abstufung zwischen Arbeitslohn- und Lohnersatzleistungen. Gleichzeitig wird dadurch eine Angleichung an das Niveau der Lohnersatzleistungen anderer Sozialversicherungszweige hergestellt. Bei Erkrankungen während der Schwangerschaft bleibt es beim bisherigen Recht.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine

2. Vollzugaufwand

Die Ausnahme von der Absenkung des Krankengeldes für Erkrankungen während der Schwangerschaft wird bei den Krankenversicherungsträgern zu geringfügigen Verwaltungsmehrkosten führen.

E. Sonstige Kosten

Durch die Änderung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall treten bei den Arbeitgebern bereits ohne Änderung der geltenden Tarifverträge Entlastungen i.H.v. rd. 1,87 Mrd. DM ein. Demgegenüber entstehen Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger durch geringere Beiträge i.H.v. rd. 0,76 Mrd. DM. Die zu erwartenden Mehreinnahmen der Sozialversicherungsträger durch zusätzliche Beschäftigung können nicht quantifiziert werden.

Die Änderung des SGB V führt zu finanziellen Entlastungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 1,82 Mrd. DM und dient der Stabilisierung und Senkung der Beiträge der Krankenkassen. Durch das Gesetz entstehen keine Mehrausgaben.

Nennenswerte Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sowie auf die Umwelt ergeben sich insgesamt nicht.

Bundesrat

Drucksache 519/96

05.07.96

AS - FJ - FS - Fz - G - In - Wi

Gesetzesantrag

des Freistaates Bayern

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

DER LEITER DER
BAYERISCHEN STAATSKANZLEI
PROF. DR. KURT FALTTHAUSER
STAATSMINISTER

B III 1

München, den 4. Juli 1996

An den
Präsidenten des Bundesrates

Sehr geehrter Herr Präsident,

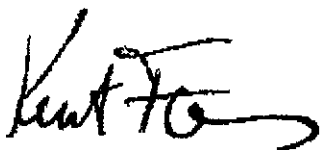
gemäß dem Beschluß der Bayerischen Staatsregierung übermittle ich den in der Anlage mit Vorblatt und Begründung beigefügten

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

mit dem Antrag, daß der Bundesrat diesen gemäß § 76 Abs. 1 GG im Bundestag einbringen möge.

Ich bitte, den Gesetzentwurf den Ausschüssen zuzuweisen.

Mit freundlichen Grüßen



**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes
und des Fünften Buches Sozialgesetzbuch**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Art. 1

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065) wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

"(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihm ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen."

b) Nach Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
Für Schwangere entsteht der Anspruch mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme."

2. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

"(1) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum beträgt 80 v.H. des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. Erleidet ein Arbeitnehmer infolge einer dem Versicherungsschutz nach § 539 Abs. 1 Nr. 1 oder 11 der Reichsversicherungsordnung begründenden Tätigkeit einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne des Dritten Buches der Reichsversicherungsordnung, so bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung abweichend von Satz 1 nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht; dies gilt bei Arbeitsunfällen nur in dem Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitsunfall

eingetreten ist. Bei Erkrankungen während der Schwangerschaft bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung abweichend von Satz 1 nach dem Arbeitsentgelt, das der Schwangeren bei der für sie maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zusteht."

b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

"(1 a) Zum Arbeitsentgelt nach Abs. 1 gehören nicht Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, daß dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen."

c) In Abs. 4 Satz 1 wird nach der Zahl "1" die Angabe "1 a" eingefügt.

3. Nach § 4 wird folgender § 4 a eingefügt:

"§ 4 a

Anrechnung auf den Erholungsurlaub

(1) Im Falle des § 4 Abs. 1 Satz 1 kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber spätestens bis zum dritten Arbeitstag nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit verlangen, daß ihm von je fünf Tagen, an denen der Arbeitnehmer infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, der erste Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Mehrere Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, werden zusammengerechnet. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage; insoweit besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 1 Satz 1. Für die übrigen Tage bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung abweichend von § 4 Abs. 1 Satz 1 nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. § 4 Abs. 1 a bis 4 sind anzuwenden. § 9 des Bundesurlaubsgesetzes und § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes sind nicht anzuwenden.

(2) Durch die Anrechnung nach Abs. 1 dürfen der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes, § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und den §§ 53, 54 des Seemannsgesetzes sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes nicht unterschritten werden.

(3) Abs. 1 Satz 1 gilt nicht für den Teil des Urlaubs, der aus betrieblichen Gründen für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern einheitlich festgelegt ist, und nicht, soweit der Urlaub möglicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt."

4. Nach § 4 a wird folgender § 4 b eingefügt:

§ 4 b

Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten."

5. In § 9 Abs. 1 Satz 1 und 2 wird die Angabe "§§ 3, 4" jeweils durch die Angabe "§§ 3 bis 4 b" ersetzt.

6. Nach § 12 wird folgender § 13 angefügt:

§ 13

Überleitungsvorschrift

Ist der Arbeitnehmer am ... (einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes) durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend."

Art. 2

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

1. § 47 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird die Zahl "80" durch die Zahl "70" ersetzt.
- b) Satz 2 wird wie folgt gefaßt:
"Das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90 v.H. des bei entsprechender Anwendung des Abs. 2 berechneten Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen."
- c) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:
"Bei Erkrankungen während der Schwangerschaft beträgt das Krankengeld 80 v.H. des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt; das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf das bei entsprechender Anwendung des Absatzes 2 berechnete Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen."
- d) Die bisherigen Sätze 3, 4 und 5 werden die Sätze 4, 5 und 6.

2. Dem § 49 wird folgender Absatz angefügt:

"(3) Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen gesenkte Entgelt- oder Entgeltersatzleistungen dürfen bei der Anwendung des Abs. 1 nicht aufgestockt werden."

Art. 3

Inkrafttreten

Art. 1 tritt am ... (einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft. Art. 2 tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Begründung:

A. Allgemeiner Teil

Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor der Aufgabe, den Standort Deutschland für das nächste Jahrhundert vorzubereiten. Angesichts tiefgreifender Veränderungen im internationalen Wettbewerb und einer Arbeitslosigkeit, die mit über 4 Mio. Arbeitslosen ein inakzeptables Ausmaß erreicht hat, ist es notwendig, mehr Wachstumsdynamik zu ermöglichen, zusätzliche und attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und die wirtschaftlichen Fundamente des Sozialstaates zu sichern. Hierzu müssen im Rahmen des Arbeitsrechts wie auch der Krankenversicherung unter möglichst weitgehender Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte die Rahmenbedingungen für die Entlastung der Unternehmen von beschäftigungsfeindlich hohen Lohnzusatzkosten und zur Konsolidierung der Sozialversicherungshaushalte geschaffen werden. Allerdings müssen für Erkrankungen während der Schwangerschaft Ausnahmen von den vorgesehenen Reduzierungen bei Entgeltfortzahlung und Krankengeld gemacht werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a)

Durch die Änderung des § 3 Abs. 1 Satz 1 wird klargestellt, daß die Vorschrift den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall lediglich dem Grunde nach regelt.

Zu Buchstabe b)

Durch die neue Vorschrift des § 3 Abs. 3 wird geregelt, daß der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Abs. 1 erst nach Ablauf einer Wartezeit von vier Wochen entsteht. Nach bisherigem Recht entstand dieser Anspruch - bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Für Schwangere entsteht der Anspruch mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme, jedoch nicht vor Beginn der Schwangerschaft.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a)

In § 4 Abs. 1 wird die Höhe des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt. Der Arbeitnehmer hat für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum einen Anspruch i.H.v. 80 v.H. des ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. Das Gesetz enthält keine Regelung, in welcher Weise die Reduzierung um 20 % abgerechnet wird; dies bleibt der Vereinbarung durch die Beteiligten überlassen. Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitnehmers stehen und für die der Arbeitgeber deshalb einzustehen hat, werden von der Absenkung der Entgeltfortzahlung auf 80 % ausgenommen. Im Fall des Arbeitsunfalls hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall i.H.v. 100 % nur gegen den Arbeitgeber, bei dem der Arbeitsunfall eingetreten ist. Bei Berufskrankheiten erfolgt diese Einschränkung nicht, weil im allgemeinen die Ursachen für die Erkrankung nicht einem bestimmten Arbeitsverhältnis zugeordnet werden können. Ausgenommen von der Absenkung der Entgeltfortzahlung auf 80 % sind ferner Schwangere bei Erkrankungen während der Schwangerschaft. Bei einer Absenkung der Entgeltfortzahlung kann nicht ausgeschlossen werden, daß wegen finanzieller Einbußen zumindest indirekt Druck auf die Schwangere entsteht, trotz Erkrankungen am Arbeitsplatz erscheinen zu müssen. Es besteht ferner die Gefahr, daß dadurch nicht unerhebliche negative Folgen für die Gesundheit der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes verursacht werden. Dies wäre mit der Schutzpflicht des Staates zugunsten des ungeborenen Lebens und zur Förderung und Unterstützung für schwangere Frauen unvereinbar.

Zu Buchstabe b)

Der neueingefügte Abs. 1 a enthält inhaltlich die bisherigen Regelungen des § 4 Abs. 1 Satz 2 und 3. Die Änderung am Ende des Satzes 3 dient der Klarstellung, daß § 4 Abs. 1 Satz 3 lediglich die Berechnung der Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts betrifft.

Zu Buchstabe c)

Redaktionelle Folgeänderungen zu b)

Zu Nummer 3

Nach Abs. 1 Satz 1 kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, daß ihm von je fünf Arbeitstagen, an denen er arbeitsunfähig erkrankt ist, der erste Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Die Erklärung, daß der Arbeitnehmer von dieser Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch machen möchte, muß er gegenüber dem Arbeitgeber spätestens bis zum dritten Arbeitstag nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit abgeben. Mit der Festlegung auf den jeweils ersten Tag wird eine sichere Grundlage für die Berechnung des vom Arbeitgeber zu zahlenden Entgelts geschaffen. Dies ist einerseits erforderlich, weil sich die Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts nach unterschiedlichen Prinzipien richtet und andererseits, weil dem Arbeitnehmer die Anrechnungsmöglichkeit bereits vom ersten Krankheitstag an eingeräumt werden soll.

Satz 2 bestimmt, daß mehrere Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, zusammengerechnet werden. Diese Regelung bewirkt, daß ein z.B. an zwei Tagen erkrankter Arbeitnehmer, der von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch macht, bei der nächsten Krankheitsperiode noch weitere drei Krankheitstage Entgeltfortzahlung i.H.v. 100 % nach Satz 4 erhält.

Die Sätze 3 und 4 regeln die Vergütung des arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage. Dies hat zur Folge, daß der Arbeitgeber für diese Tage Urlaubsentgelt und - sofern vereinbart - Urlaubsgeld zu leisten hat. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht für diese Tage nicht. Für die übrigen Tage bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer für die für ihn maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zusteht. Die durch die Absenkung der Höhe der Entgeltfortzahlung auf 80 % nach Abs. 1 eintretende Einkommenseinbuße kann somit durch die Anrechnung vermieden werden.

Satz 5 nimmt auf die Regelung in § 4 Abs. 1 a bis 4 Bezug, wonach bestimmte Leistungen von dem im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelt ausgenommen werden. Macht der Arbeitnehmer von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch, findet gemäß Satz 6 § 9 des Bundesurlaubsgesetzes keine Anwendung. Ferner wird klargestellt, daß das grundsätzliche Verbot des Verzichts auf Erholungsurlaub

in § 4 Abs. 4 Satz 1 Tarifvertragsgesetz der Möglichkeit des Arbeitnehmers, Krankheitstage auf Erholungsurlaub anzurechnen, nicht entgegensteht.

Abs. 2 stellt klar, daß er in den genannten gesetzlichen Bestimmungen festgelegte Mindesturlaub sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes durch die Anrechnung nicht unterschritten werden dürfen.

Nach Abs. 3 ist die Anrechnungsmöglichkeit insoweit ausgeschlossen, als der Urlaub aus betrieblichen Gründen für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen einheitlich im Betrieb festgelegt ist (z.B. Betriebsferien). Gleiches gilt, wenn der Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt (z.B. Ferien für angestellte Lehrer und Hochschuldozenten). Durch diese Regelung wird gewährleistet, daß der einzelne Arbeitnehmer durch die Anrechnung von Krankheitstagen auf den Erholungsurlaub nicht die an gesamtbetrieblichen Erfordernissen ausgerichtete Regelungen unterlaufen kann.

Zu Nummer 4

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzung von Sonderzahlungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten hat sich im Laufe der Jahre mehrfach geändert; die Zulässigkeit einer solchen Kürzung ist zuletzt stets bejaht worden. Durch die neue Vorschrift des § 4 b wird nunmehr eine rechtssichere Grundlage für Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Vereinbarungen geschaffen, nach der eine zu zahlende Sondervergütung aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann. Die bisherige Rechtslage zur Kürzung von Sondervergütungen aus anderen als aus krankheitsbedingten Gründen bleibt durch die Neuregelung unberührt. Die Kürzung einer Sondervergütung ist nach Satz 2 jedoch nicht in uneingeschränkter Höhe zulässig. Vielmehr darf der Arbeitgeber für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Sondervergütung um höchstens ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, kürzen. Damit soll verhindert werden, daß bereits geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten zu einer unangemessen hohen Kürzung oder gar zum Wegfall der gesamten Sondervergütung führen.

Zu Nummer 5

Durch die Änderung des § 9 Abs. 1 erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, Sondervergütungen auch dann zu kürzen, wenn sich der - nicht arbeitsunfähig erkrankte - Arbeitnehmer in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation befindet.

Zu Nummer 6

Diese Vorschrift stellt klar, daß die bisherigen gesetzlichen Regelungen weiterhin Anwendung finden, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

Zu Artikel 2 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a) bis d)

Zwischen Arbeitslohn und Lohnersatzleistung ist eine Abstufung gerechtfertigt. Die Regelungen in Buchstabe a) und b) sehen ein maßvoll reduziertes Krankengeld vor, um eine Angleichung an das Niveau der Lohnersatzleistungen anderer Sozialversicherungszweige herzustellen. Das Krankengeld beträgt bisher 80 v.H. des regelmäßigen Bruttoarbeitsentgelts, aber nicht mehr als das Nettoentgelt; zukünftig soll es 70 v.H. des regelmäßigen Bruttoentgelts, aber nicht mehr als 90 v.H. des Nettoentgelts betragen. Das im Vergleich zu anderen Lohnersatzleistungen höhere Krankengeld kann Anreiz für Versicherte und Arbeitgeber zur Verlängerung der Bezugszeit z.B. vor Eintritt in die Rente oder den Vorruhestand sein. Durch die in Buchstabe c) vorgesehene Ausnahme von der Absenkung des Krankengeldes bei Erkrankungen während der Schwangerschaft und die Beibehaltung der maßgeblichen Obergrenze von 100 % des Nettoentgelts wird der besonderen Schutzpflicht des Staates für die werdende Mutter und das ungeborene Kind Rechnung getragen. Diese gebietet eine Beibehaltung des bisherigen Rechts um zu verhindern, daß wegen finanzieller Einbußen indirekt Druck auf die Schwangere zur Arbeitsaufnahme entsteht, auch unter evtl. Inkaufnahme gesundheitlicher Risiken für sie selbst und das ungeborene Kind.

Die Regelung in Buchstabe d) ist redaktioneller Art.

519/96

Zu Nummer 2

Die Regelung stellt sicher, daß gesetzliche Verminderungen von Entgelt- und Entgeltersatzleistungen im gesetzlich vorgesehenen Umfang stattfinden und nicht ganz oder teilweise zu Lasten der Krankenversicherung ausgeglichen werden.

Zu Art. 3

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

18.10.96**Beschluß**
des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes
und des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

- Antrag des Freistaates Bayern -

Der Bundesrat hat in seiner 703. Sitzung am 18. Oktober 1996 beschlossen, den
Gesetzentwurf beim Deutschen Bundestag nicht einzubringen.

Der Bundesrat hat ferner die nachstehende Entschließung gefaßt:

Der Bundesrat hält uneingeschränkt an seiner Forderung nach voller Lohnfortzahlung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fest. Er begrüßt es deshalb, daß der Freistaat Bayern die Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zumindest für schwangere Frauen wieder rückgängig machen möchte. Eine ungekürzte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall muß jedoch allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zustehen. Denn ihr Leben und ihre Gesundheit sind ungeteilt schtzenswert. Diese Rechtsgüter und damit auch das werdende Leben erfahren den besten Schutz, wenn Krankheit nicht zum finanziellen Risiko wird und materielle Not nicht zum Arbeiten im Krankheitsfall zwingt. Weil die menschliche Gesundheit umfassender Fürsorge bedarf, kann der Bundesrat insoweit einer Teillösung nicht zustimmen.

Der Bundesrat würde es ferner begrüßen, wenn der Freistaat Bayern seine gesetzgeberische Absicht, schwangere Frauen vor Druck und Belastung zu schtzen, überall konsequent verfolgte. Es gäbe dann nämlich keine Gesetze wie die gerade in Bayern beschlossenen Sonderregelungen zum Abtreibungsrecht. Schwangere Frauen könnten dann auch dort mit Hilfe und offener Beratung rechnen, statt verunsichert zu werden und Repressalien befürchten zu müssen.