

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Mandy Eißing, Nicole Gohlke, Dr. Michael Arndt, Jorrit Bosch, Anne-Mieke Bremer, Maik Brückner, Kathrin Gebel, Christian Görke, Ates Gürpınar, Mareike Hermeier, Maren Kaminski, Cansin Köktürk, Ina Latendorf, Sonja Lemke, Stella Merendino, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Zada Salihović, David Schliesing, Evelyn Schötz, Julia-Christina Stange, Donata Vogtschmidt, Sarah Vollath und der Fraktion Die Linke

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch klare Regelung des Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruchs bei Erkrankung der Kinder

A. Problem

Die geltende Rechtslage zur Freistellung und Entgeltfortzahlung bei Erkrankung eines Kindes ist durch eine systematische Inkonsistenz zwischen Arbeits- und Sozialrecht gekennzeichnet, die zu Lasten berufstätiger Eltern geht. Während die Lohnfortzahlung bei eigener Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) zentral, transparent und unabdingbar geregelt ist, fehlt eine vergleichbare kohärente Absicherung für die Pflege erkrankter Kinder. Das EntgFG wurde 1994 ausdrücklich mit dem Ziel geschaffen, die zuvor zersplitterten Regelungen zur Entgeltfortzahlung zu vereinheitlichen und mehr Rechtssicherheit zu schaffen; die Betreuung erkrankter Kinder fand in dieser Systembildung jedoch keine Berücksichtigung.

Der Status quo ist durch eine Zweiteilung der Rechtsgrundlagen geprägt, die in der Praxis zu erheblicher Rechtsunsicherheit und finanziellen Nachteilen führt. Zwar sieht § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) grundsätzlich vor, dass der Vergütungsanspruch bei einer vorübergehenden persönlichen Verhinderung, wie der Pflege eines kranken Kindes, bestehen bleibt. Da diese Vorschrift jedoch dispositives Recht ist, wird sie in einer Vielzahl von Arbeits- und Tarifverträgen wirksam ausgeschlossen oder eingeschränkt. In der Folge greift für die betroffenen Eltern lediglich der subsidiäre Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V).

Dieser Wechsel vom Arbeitsrecht in das Sozialrecht stellt einen Systembruch dar. Anstelle einer Fortzahlung des vollen Arbeitsentgeltes erhalten Eltern lediglich eine Entgeltersatzleistung der gesetzlichen Krankenversicherung, die in der Regel unterhalb des Nettoarbeitsentgeltes liegt und zudem zeitlich starr limitiert ist. Die Betreuung eines kranken Kindes führt somit, anders als die eigene Erkrankung, unmittelbar zu Einkommensverlusten. Diese Regelungslücke trifft insbesondere

Alleinerziehende und Beschäftigte im Niedriglohnsektor hart, da für sie der Rückfall auf das niedrigere Krankengeld oft existenzielle Einschnitte bedeutet. Die Intransparenz darüber, ob im Einzelfall das Arbeitsrecht oder das Sozialrecht Anwendung findet, erschwert zudem die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit und führt zu unnötigen Konflikten im Arbeitsverhältnis.

B. Lösung

Sowohl der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung selbst wie auch die finanzielle Absicherung der Betreuung erkrankter Kinder werden im EntgFG eigenständig geregelt. Der Anspruch auf Freistellung wird dabei als gesetzlicher Ausschlussstatbestand der Pflicht zur Arbeitsleistung geregelt, die finanzielle Absicherung erfolgt zweistufig und unter Einbeziehung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach dem Vorbild der Entgeltfortzahlung bei Erkrankung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darüber hinaus wird der Krankengeldanspruch gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen entfristet

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Eine Aussage zu den Kosten lässt sich jedenfalls aufgrund der Einbeziehung der Arbeitgeber einerseits, der Entfristung des Anspruches andererseits sowie im Hinblick darauf, dass klares und transparentes Recht häufiger in Anspruch genommen wird, nicht treffen. Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrages und Schutzgebotes aus Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG) i. V. m. Artikel 20 Absatz 1, Artikel 28 Absatz 1 GG (Sozialstaatsprinzip), so dass Überlegungen zu damit verbundenen Kosten sekundär sind.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Geringer Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft, kann nicht beziffert werden.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Keiner.

F. Weitere Kosten

Für die gesetzliche Krankenversicherung könnten dadurch nicht bezifferbare Mehrkosten entstehen, da die Zahl der Tage für den Bezug von Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes nicht mehr auf zehn bzw. 20 Tage bei Alleinerziehenden begrenzt ist. Dies ist jedoch nicht zu erwarten, da in den ersten sieben Tagen einer Erkrankung eines Kindes die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber greift und die meisten Erkrankungsfälle bei Kindern nur wenige Tage dauern. Daher können bei der gesetzlichen Krankenversicherung durch diese Regelung auch nicht bezifferbare Einsparungen auftreten.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch klare Regelung des Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruchs bei Erkrankung der Kinder

Vom ...

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014,1065), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 3a folgende Angabe eingefügt: „§ 3b Freistellung und Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung eines Kindes“.
2. In § 1 Absatz 1 werden nach dem Wort „Krankheitsfall“ die Wörter „und bei Erkrankung eines Kindes“ eingefügt.
3. Nach § 3a wird folgender § 3b eingefügt:

„§ 3b

Freistellung und Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung eines Kindes

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von der Arbeitsleistung freigestellt

1. zur Beaufsichtigung und Betreuung ihres Kindes für die Dauer einer Erkrankung oder
2. solange das Kind an einer Erkrankung leidet,
 - a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
 - b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
 - c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt, wenn das Kind entweder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Im Falle von Satz 1 Nr. 1 gilt dies nicht, wenn eine andere in ihrem Haushalt lebende volljährige Person das Kind beaufsichtigt und betreut.

(2) § 5 ist in den Fällen des Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber

1. im Falle von Satz 1 Nr. 1 bis zur Dauer von einer Woche,
2. im Falle von Satz 1 Nr. 2 bis zur Dauer von sechs Wochen

ab Beginn der Freistellung. Der Anspruch entsteht nach Unterbrechung einer Freistellung neu. § 3 Absatz 3 sowie die §§ 6 bis 8 sind entsprechend anzuwenden.

(4) § 10 Absatz 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch ist entsprechend anzuwenden.“

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

§ 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 45

Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) Versicherte haben, soweit nicht aus dem gleichen Grund ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung besteht, auch Anspruch auf Krankengeld, wenn sie der Arbeit fernbleiben

1. zur Beaufsichtigung und Betreuung ihres versicherten Kindes für die Dauer einer Erkrankung oder
2. solange das versicherte Kind an einer Erkrankung leidet,
 - a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
 - b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
 - c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt,

wenn das Kind entweder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Im Fall von Satz 1 Nr. 1 gilt dies nicht, wenn eine andere in ihrem Haushalt lebende volljährige Person das Kind beaufsichtigt und betreut. Das Vorliegen der Voraussetzungen aus Satz 1 sind per ärztlichem Attest nachzuweisen.

(2) § 10 Absatz 4, § 44 Absatz 2 und § 48 gelten entsprechend.“

Artikel 3

Änderung des Aufwendungsausgleichsgesetzes

Das Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 3 wird der abschließende Punkt durch ein Komma ersetzt.
 - b) Folgende Nummer 4 wird angefügt:

„4. das vom Arbeitgeber für den in § 3b Absatz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt.“
2. In § 2 Absatz 2 Satz 2 werden nach den Wörtern „§ 3 Abs. 1 und 2“ ein Komma und die Angabe „§ 3b Absatz 2“ eingefügt.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 21. April 2026

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die geltende Rechtslage zeigt ein ungeordnetes und widersprüchliches Bild von Ansprüchen und Regelungen, die bei der Verhinderung der Arbeitsleistung und der Begründung von Entgeltfortzahlungsansprüchen bei Erkrankung eines Kindes heranzuziehen sind (umfassend dazu: Greiner, „Familienfreundliches Arbeitsrecht? – Die Erkrankung des Kindes als Gegenstand widersprüchlicher Regelungen“, NZA 2007, 490). Namentlich in Betracht kommen insbesondere der Ausschluss der Leistungspflicht nach § 275 Abs. 3 BGB (vgl. Ernst, in: Münchener Kommentar zum BGB, 5. Auflage 2007, § 275 Rdnr. 118), § 616 BGB (Henssler, in: Münchener Kommentar zum BGB, 5. Auflage 2009, § 616 Rdnr. 35) sowie die Regelungen des § 45 Abs. 3, 5 SGB V, bei dem es sich trotz der Regelung im SGB um einen individualarbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch handelt (Brandts, in: Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, 71. Ergänzungslieferung 2011, § 45 SGB V Rdnr. 2). Dabei enthalten diese Regelungen unterschiedliche, sich zum Teil überschneidende Voraussetzungen und konkurrierende Regelungen sowohl im Hinblick auf die Pflicht zur Leistungserbringung selbst, § 275 Abs. 3 BGB, § 45 Abs. 3, 5 SGB V, als auch im Hinblick auf Entgeltansprüche, § 616 BGB, § 45 Abs. 1, 2, 4 SGB V. Je nach Einzelfall ergeben sich daraus für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein erkranktes Kind betreuen müssen, unterschiedliche Rechtsfolgen und eine undurchschaubare Gemengelage aus wechselnden Ansprüchen, Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchsgegnern (vgl. im Detail Greiner a. a. O.).

Die materielle Absicherung der Kindesbetreuung ist darüber hinaus nur unzureichend ausgestaltet. Ein Anspruch auf Entgelt ergibt sich, sofern § 616 BGB als dispositive Norm wie im Regelfall abbedungen ist und anderweitige tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen, ausschließlich aus § 45 SGB V, der einen Anspruch auf „Krankengeld“ für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthält. Mit Ausschöpfung dieses zeitlich begrenzten Anspruches, vgl. § 45 Abs. 2 SGB V, entfällt nicht nur der Anspruch auf Freistellung, so dass auf § 275 Abs. 3 BGB zurückgegriffen werden muss. Weit wesentlicher ist der Verlust jeglicher sozialen Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da auch ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber grundsätzlich nicht besteht, entfallen sowohl der Zufluss von Geldern zur Bestreitung der notwendigen Lebenshaltungskosten wie auch die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen für diese Zeiträume.

Die Regelungen selbst und die sich daraus ableitenden Zwänge für Eltern stehen im Widerspruch zu Art. 6 GG. Gemäß Art. 6 Abs. 1 GG steht die Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung. Es handelt sich dabei nicht nur, wie bei Grundrechten typisch, um ein klassisches Abwehrrecht gegen den Staat vor ungerechtfertigten Eingriffen, sondern statuiert ausdrücklich ein Schutzgebot und zugleich einen Gesetzgebungsauftrag (Badura, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, 63. Ergänzungslieferung 2011, Art. 6 Rdnr. 1, 4). Das Schutzgebot des Art. 6 Abs. 1 GG wirkt sich dabei zusätzlich verstärkend auf andere Grundrechte aus, insbesondere auf das sich bereits aus Art. 2 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG ergebende Recht elterlicher Fürsorge bei der Betreuung der im besonderen Maße schutzbedürftigen Kinder, erst Recht im Krankheitsfalle (vgl. Badura, a. a. O., Rdnr. 12). Gleichzeitig auferlegt das Grundgesetz den Eltern besondere Pflichten, Art. 6 Abs. 2, 3 GG, die der Gesetzgeber an vielen Stellen konkretisiert hat, vgl. z. B. §§ 1626 BGB. Die Personensorgepflicht für das Kind ist u. a. durch § 1631 BGB ausgeformt. Danach sind die Eltern verpflichtet, das Kind zu pflegen, d.h. die Fürsorge wahrzunehmen für dessen Ernährung, Gesundheit und Bekleidung sowie für die geistige und seelische Entwicklung des Kindes (Huber, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage 2012, § 1631 Rdnr. 3). Damit widerspricht die geltende Rechtslage nicht nur dem Schutzgebot aus Art. 6 Abs. 1 GG, da sie Familien mit erkrankten Kindern nach einer kurzen und den tatsächlichen Umständen nicht angemessenen Zeit die materielle Unterstützung vollständig versagt. Darüber hinaus zwingt diese Rechtslage insbesondere sozial benachteiligte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu, sich zwischen einem Verstoß gegen ihre Personensorgepflicht gegenüber dem Kind und der materiellen Existenzgefährdung der Familie entscheiden zu müssen.

Die mit der Einführung eines zusätzlichen Entgeltfortzahlungsanspruches bedingte Mehrbelastung bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist nicht zuletzt im Hinblick auf Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG – Sozialstaats-

prinzip – (vgl. nur BVerfG, Beschluss vom 20.03.2001, – 1 BvR 491/96 – = NJW 2001, 1779 ff; BVerfG, Beschluss vom 13.09.2005, – 2 BvF 2/03 – = NVwZ 2006, 191 ff) und dem unmittelbar aus Art. 6 Abs. 1 GG folgendem Schutzgebot des Staates auch in Abwägung mit den nach Art. 12 Abs. 1, Art. 14 GG geschützten Positionen gerechtfertigt. Durch die Aufnahme des Entgeltfortzahlungsanspruches in das U2-Verfahren nach dem Arbeitgebereausgleichsgesetz (AAG), § 1 Abs. 2 Nr. 4 AAG-E i. V. m. § 1 Abs. 3 AAG, wird die Belastung des einzelnen, betroffenen Arbeitgebers durch gleichmäßige Verteilung der Aufwendungen auf alle in das System einbezogenen Arbeitgeber im Übrigen verhältnismäßig auf das erforderliche Maß begrenzt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1- (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Ergänzung der Inhaltsübersicht um den neu einzufügenden § 3b.

Zu Nummer 2 (Änderung § 1)

§ 1 EntgFG definiert den Anwendungsbereich des Gesetzes. Aus Klarstellungsgründen wird der im neu einzufügenden § 3b geregelte Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eines Kindes in den Anwendungsbereich explizit aufgenommen.

Zu Nummer 3 (§ 3b EntgFG – neu)

Absatz 1 regelt zunächst die Freistellung von der Pflicht zur Leistungserbringung, Absatz 3 knüpft daran einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.

1. Freistellung

Die Freistellung von der Arbeitsleistung im Krankheitsfalle eines Kindes wird als gesetzlicher Ausschluss der Leistungspflicht ausgeformt und ist in einem Prozess von Amts wegen zu beachten (vgl. Ernst, a. a. O., § 275 Rdnr. 67). Damit bedarf es für die Rechtsfolge weder der Erhebung einer Einrede wie bei § 275 Abs. 3 BGB, der lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht begründet (vgl. Heinrichs, in: Palandt, BGB, 67. Auflage 2008, § 275 Rdnr. 32), noch ist er als ggf. durchzusetzender Anspruch ausgestaltet, wie die Formulierung des § 45 Abs. 3 SGB V zumindest nahelegt. Im Gegensatz zu § 45 Abs. 3 SGB V ist die Freistellung unabhängig von sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen (vgl. dazu Jousen, in: Becker/Kingreen, SGB V, 2. Auflage 2010, § 45 Rdnr. 9), und entspricht damit insgesamt § 45 Abs. 5 SGB V. Die weiteren Voraussetzungen entsprechen im Wesentlichen der jetzigen Rechtslage nach § 45 Abs. 3 und Abs. 4 SGB V. Eine zeitliche Begrenzung ist in keinem Fall vorgesehen. Maßgeblich ist das Vorliegen einer Erkrankung und die Notwendigkeit der Betreuung („zur“), die auch in den Fällen der Nr. 1 dann vorliegen kann, wenn das Kind zur Vorbereitung auf einen operativen Eingriff für mehrere Wochen aus einer Kindertagesbetreuungseinrichtung ferngehalten werden muss, um die Infektionsfreiheit für den Eingriff zu gewährleisten. Die Konstellation von S. 1 Nr. 2 ist zwar auch unter Nr. 1 subsumierbar, sie dient hier vorrangig dem Zweck der Rechtsklarheit, da an diese besondere Ausnahmesituation andere Rechtsfolgen geknüpft werden (s. u.).

Satz 2 enthält eine Ausnahmeregelung für Fälle des S. 1 Nr. 1, die jedoch dahingehend gegenüber der jetzigen Rechtslage eingeschränkt wird, dass es unerheblich ist, ob eine andere Person das Kind beaufsichtigen und betreuen kann. Erforderlich ist vielmehr, dass eine andere Person das Kind tatsächlich beaufsichtigt und betreut. Damit sollen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verhindert werden, wenn im Haushalt lebende Dritte prinzipiell als Aufsichtspersonen in Betracht kämen. Darüber hinaus bewirkt die Formulierung („... gilt dies nicht ..“) eine Beweislastumkehr zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dergestalt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die tatsächliche Beaufsichtigung und Betreuung durch Dritte hat.

Die in Absatz 2 angeordnete entsprechende Anwendung von § 5 EntgFG trägt den Planungs- und Organisationsinteressen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Rechnung und regelt die Vorlage eines ärztlichen Attestes über die Krankheit und die Beaufsichtigungs- und Betreuungsbedürftigkeit des Kindes. Die Verletzung hat keinen Einfluss auf die Freistellung, ist jedoch geeignet, arbeitsrechtliche Konsequenzen auszulösen. Sie kann im Rahmen des Entgeltfortzahlungsanspruches nach Absatz 2 Satz 2 i. V. m. § 7 EntgFG ein Zurückbehaltungsrecht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers an der Entgeltfortzahlung auslösen.

2. Entgeltfortzahlungsanspruch

Neben die gesetzliche Freistellung tritt ein Entgeltfortzahlungsanspruch. Bei gewöhnlichen Erkrankungen des Kindes beträgt dieser eine Woche, Nr. 1, in den ausdrücklich benannten besonderen Fällen, Nr. 2, die bisher auch in § 45 Abs. 4 SGB V aufgezählt sind, sechs Wochen. Der verlängerte Bezugszeitraum für die Fälle der Nr. 2 beruht auf der einmaligen Ausnahmesituation, die diesen Konstellationen zu Grunde liegt. Der Zahlungszeitraum beginnt im Zeitpunkt des Vorliegens der Voraussetzungen nach Abs. 1. Durch Satz 2 wird klargestellt, dass dieser Anspruch – im Gegensatz zu dem System des § 3 Abs. 1 S. 2 EntgFG – bei jeder Erkrankung nach Unterbrechung, auch wenn es sich um dieselbe Krankheit handelt, neu entsteht. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass bei Kleinkindern häufiger Krankheiten auftreten, die auf demselben Grundleiden beruhen (vgl. Spengler, in: Däubler u. a., Arbeitsrecht, 2. Auflage 2010, § 3 EntgFG, Rdnr. 50), jedoch bei normaler Entwicklung des Körpers und Immunsystems abnehmen, d.h. dass diesen Krankheiten in der Regel ein positiver Anpassungs- und Entwicklungsprozess des Körpers gegenübersteht, der im Gegensatz zu Krankheitsbildern bei Erwachsenen zu betrachten ist und daher anders beurteilt werden kann und muss. Gleichzeitig stellt Satz 2 klar, dass der Anspruch immer auf einen Freistellungszeitraum insgesamt bezogen ist („nach Unterbrechung einer Freistellung“). Erkrankten mehrere Kinder der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ergeben sich somit keine Besonderheiten, wenn sich dadurch die Freistellung verlängert. Nur eine Unterbrechung der Freistellung durch den Wegfall des Aufsichtserfordernisses kann später bei erneut eintretender Freistellung auch einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auslösen. Die Verweisungen in Satz 3 bewirken einen Gleichlauf zu den Rechten und Pflichten für die Entgeltfortzahlung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst. Mit Bezug auf § 10 Abs. 4 SGB V in Abs. 3 wird der Begriff des Kindes und damit der Anwendungsbereich der Norm klargestellt.

Zu Artikel 2 – Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Durch die Einführung von § 3b EntgFG muss die Vorschrift des § 45 SGB V angepasst werden. Sie entspricht strukturell nun § 3b EntgFG. Wesentliche Änderung durch diese Regelung gegenüber der geltenden Rechtslage ist die im Hinblick auf die Dauer oder Häufigkeit einer Krankheit die Bezugsdauer von Krankengeld für die Beaufsichtigung und Betreuung des Kindes. Der Anspruch entsteht, „soweit“ kein anderweitiger Anspruch, insbesondere nach § 3b EntgFG, besteht, beginnt also regelmäßig nach Ende der in § 3b Abs. 2 EntgFG benannten Zeiträume. Der Ausschluss nach Satz 2 setzt auch hier nunmehr voraus, dass Dritte das Kind tatsächlich beaufsichtigen und betreuen. Im Gegensatz zur jetzigen Regelung können beide Elternteile im Fall von Abs. 1 Nr. 2 der Arbeit fernbleiben mit Entgeltfortzahlungs- und Krankengeldanspruch, die Einschränkung des § 45 Abs. 4 S. 2 SGB V wurde nicht übernommen und ist auch nicht in § 3b EntgFG-E berücksichtigt.

Da die Vorschrift eine Entgeltersatzleistung der Krankenkassen darstellt, verbleibt es durch den Verweis auf § 44 Abs. 2 SGB V in Absatz 2 bei der bestehenden Rechtslage im Hinblick auf die Krankengeldberechtigten. Da es sich aufgrund der Systematik und Terminologie auch bei diesem Anspruch um Krankengeld i. e. S. handelt, sind weitere, vor allem formelle Voraussetzungen für die Gewährung nicht explizit zu regeln.

Zu Artikel 3 – Änderung des Aufwendungsausgleichsgesetzes

Das Aufwendungsausgleichsgesetz sieht Ausgleichsansprüche der Arbeitgeber gegenüber den Krankenkassen für verschiedene Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Namentlich sind Entgeltfortzahlungsansprüche nach dem EntgFG bereits im sogenannten U1-Verfahren erfasst, § 1 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 AAG. Ansprüche nach diesem Verfahren sind jedoch der Höhe nach und auf Arbeitgeber begrenzt, die nicht mehr als 30 Arbeit-

nehmer beschäftigen. Alle anderen Arbeitgeber erhalten diesen Ausgleich grundsätzlich nicht. Für den hier vorgesehenen Entgeltfortzahlungsanspruch wird jedoch das U2-Verfahren, vgl. § 1 Abs. 2, Abs. 3 AAG, durch Aufnahme des § 3b Abs. 2 EntgFG-E in einer neuen Nummer 4 des Absatzes 2 gewählt (Nummer 1 lit b). Das U2-Verfahren sieht die Begrenzungen des U1-Verfahrens nicht vor. Dadurch wird die Belastung der einzelnen, potentiell betroffenen Arbeitgeber reduziert, so dass sich die familiäre Situation bei Einstellungsentscheidungen möglichst nicht noch stärker als bisher negativ auswirkt.

Zu Artikel 4 – Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. Es wird eine Vorlaufzeit von mindestens sechs Monaten eingeräumt, um die notwendigen organisatorischen Vorkehrungen zur Umsetzung der Ansprüche auf Seiten der Krankenkassen und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber treffen zu können.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.