

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

26.06.2020

STELLUNGNAHME

zur schriftlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend

„Verbesserte Entgeltfortzahlung für Eltern bei persönlicher Betreuung kranker Kinder“ Antrag der Fraktion der AfD - Drucksache 17/8771

Gerne nehmen wir im Rahmen der o.g. schriftlichen Anhörung Stellung. Die im Antrag geforderte Gleichbehandlung einer Arbeitsverhinderung aufgrund der Erkrankung eines Kindes mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers im Rahmen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, lehnen wir sowohl unter Finanzierungsgesichtspunkten als auch unter dem Gesichtspunkt verlängerter Freistellungsansprüche ab.

Im Einzelnen:

- **Wertschätzung gegenüber Eltern und Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstehen**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Wirtschaft ein besonderes Anliegen – aus Gründen der Fachkräftesicherung – aber auch aus gesellschaftlicher Verantwortung heraus. Daher leisten die Betriebe hier sehr viel: sei es durch flexible Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsformen (Home-Office, mobiles Arbeiten), die Zurverfügungstellung der Dienstleistungen von Familienservices, die Zahlung finanzieller Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten und das Angebot betrieblicher Kinderbetreuung. Gleichzeitig muss aber auch den Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Betriebe, gerade der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die das Rückgrat der Wirtschaft in NRW bilden, Rechnung getragen werden. Sie dürfen nicht mit weiteren Freistellungsansprüchen oder Finanzierungen belastet werden. Es ist nicht nur Aufgabe der Unternehmen, sondern eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft dafür Sorge zu tragen, dass Menschen ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen nachkommen können.

- **Vorhandene Möglichkeiten nutzen und individuelle Lösungen vereinbaren**

Die bereits bestehende Freistellungsmöglichkeit nach § 45 SGB V ist vor diesem Hintergrund sinnvoll und folgerichtig. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung dem Arbeitgeber gegenüber und auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens 20 Tage im Jahr. Hier ist zu beachten, dass der Arbeitgeber durch den gesetzlich geregelten Beitrag zur Krankenversicherung bereits indirekt das Krankengeld mitfinanziert.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von familienfreundlichen Freistellungsregelungen auf einzelvertraglich, betrieblich oder tarifvertraglich – und damit sozialpartnerschaftlich – vereinbarter Ebene, die auch zur Betreuung kranker Kinder genutzt werden können. Zudem treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oftmals individuelle Absprachen, wie mit dem Arbeitsanfall auf der einen Seite und der notwendigen Kinderbetreuung auf der anderen Seite, pragmatisch umgegangen werden kann.

- **Mehrbelastung der Betriebe vermeiden**

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall handelt es sich um ein direktes Anspruchsverhältnis zwischen dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Im Jahr 2018 haben die Arbeitgeber bundesweit rund 62 Milliarden Euro für die Entgeltfortzahlung inkl. Sozialversicherungsbeiträge nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz aufgebracht. Eine Ausweitung auf gleichem Niveau für alle Kinder eines Arbeitnehmers wäre nicht finanzierbar. Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass es sich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber um ein direktes Vertragsverhältnis handelt, dessen Rechte und Pflichten nicht auf Dritte im Umfeld des Vertragspartners – hier das Kind bzw. die Kinder des Arbeitnehmers – übertragen werden können.

Deshalb würde der Arbeitgeber bei einer Ausweitung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs auf die Arbeitsverhinderung aufgrund der Erkrankung eines Kindes mit einer finanziellen und organisatorischen Risikoübernahme belastet, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegt und bei der es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt.

Unabhängig davon, ob die finanzielle Mehrbelastung (insbesondere Personalkosten) für die Betriebe ausgeglichen wird, würden verlängerte Freistellungsansprüche immer zu Störungen im Betriebsablauf und ggf. Arbeitsausfällen führen und somit organisatorische Belastungen darstellen. Neben dem o.g. Freistellungsanspruch zur Betreuung kranker Kinder gibt es noch weitere gesetzliche Regelungen wie z.B. Familienpflegezeit, Pflegezeit, Zeit zur Pflegeorganisation und zur Sterbebegleitung, bei deren Inanspruchnahme gerade die KMU vielfach an ihre organisatorischen Grenzen geraten. Insbesondere jetzt beim Wiederaanlaufen und der Erholung der Wirtschaft nach dem Lockdown dürfen die Betriebe nicht durch neue verlängerte Freistellungsansprüche belastet werden.

Wichtig ist darüber hinaus, dass die Beiträge zur Sozialversicherung stabil bleiben. Die Arbeitsvertragsparteien wären im Ergebnis auch dann beschwert, wenn die Krankenkassen die Finanzierung der verlängerten Freistellungsansprüche übernehmen würden. Steigende Sozialversicherungsbeiträge gehen zu Lasten von Beschäftigung, Wachstum und Innovationen und verteuern den Faktor Arbeit für die Betriebe. Mit einem Gesamtsozialversicherungsbeitrag von aktuell knapp 40 % tragen die Unternehmen bereits heute zu einem sehr hohen sozialen Schutzniveau in Deutschland bei.

- **Nicht jeder Sachverhalt ist gesetzlich regelbar oder kann ausgeglichen werden**
Letztlich kann der Gesetzgeber nicht jeden Sachverhalt regeln oder ausgleichen, der in einem engen Zusammenhang mit der individuellen Lebensplanung und -gestaltung steht. Die mit einer Familiengründung verbundenen vielfältigen Folgen können – sowohl für die Familien selbst, als auch für kinderlose Personen – nicht durch gesetzliche Normen stets komplett ausgeglichen werden.