

A n t w o r t

des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Daniel Köbler, Lisett Stuppy und Josef Winkler (BÜNDNIS 90/
DIE GRÜNEN)
– Drucksache 18/8312 –

Regelungen zu Kind-Krankheitstagen

Die **Kleine Anfrage – Drucksache 18/8312** – vom 12. Dezember 2023 hat folgenden Wortlaut:

Für Arbeitnehmer:innen ist laut § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt, dass im Krankheitsfall erst nach Ablauf von drei Kalendertagen ein ärztliches Attest vorzulegen ist. Im Gegensatz dazu muss im Fall der Krankheit eines Kindes aktuell bereits vom ersten Krankheitstag an ein Attest vorgelegt werden, wenn bei einem/r Erziehungsberechtigten/r wegen der notwendigen Betreuung eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Dies erweist sich in der Praxis als schwierig. Oft tritt bei Kindern bereits nach einem oder wenigen Tagen ohne größere medizinische Behandlung eine Genesung ein, die ein Besuch der Kinderbetreuung wieder erlaubt und somit die Arbeitsfähigkeit des Erziehungsberechtigten wiederherstellt. Insofern belasten der verpflichtende Besuch einer Kinderarztpraxis zur Ausstellung eines Attestes sowohl die Erziehungsberechtigten als auch die Praxis unnötig. Außerdem erleiden die Arbeitnehmer:innen somit mit dem ersten Tag einer Krankheit des Kindes finanzielle Verluste, da das Krankengeld geringer ist als das Gehalt.

Viele Arbeitgeber:innen gewähren deshalb ihren Arbeitnehmer:innen auf freiwilliger Basis analog zur Regelung bei Krankheit der Arbeitnehmer:innen einen oder wenige Kulantztage bei Krankheit der Kinder. Dies geschieht aber auf eigene Kosten und belastet hiermit den Arbeitgeber finanziell und kann deshalb außerdem zum Beispiel von öffentlichen Arbeitgeber:innen nicht gewährt werden.

Dies behindert einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und belastet auch die Arztpraxen unnötig.

Ende Oktober 2023 hat Bundesgesundheitsminister Lauterbach hier nun eine Änderung angekündigt, dass erst ab dem vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung für das Kinderkrankengeld notwendig sein soll. Details sind aber noch unklar und es bliebe weiter bei der Ungleichbehandlung zu Krankheitstagen der Arbeitnehmer:innen selbst, da weiterhin ab dem ersten Tag keine Lohnfortzahlung erfolgt, sondern nur das deutlich reduzierte Kinderkrankengeld gezahlt werden soll.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Landesregierung:

1. Wie bewertet die Landesregierung die jetzige Situation, dass Arbeitnehmer:innen im Falle einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit eines Kindes ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen müssen und keine Lohnfortzahlung erhalten, insbesondere vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Belastung von Kinderarztpraxen?
2. Welche Möglichkeiten haben öffentliche Arbeitgeber:innen derzeit, ihren Arbeitnehmer:innen (Tarifbeschäftigte und Beamten:innen) wie viele private Arbeitgeber:innen auf freiwilliger Basis Kulantztage und eine Lohnfortzahlung im Falle der Krankheit eines Kindes zu gewähren?
3. Inwiefern schränken hier mögliche Unterschiede die Attraktivität von öffentlichen Arbeitgeber:innen für potentielle Mitarbeiter*innen mit Kindern ein?
4. Welche Informationen hat die Landesregierung über die vom Bundesgesundheitsministerium angekündigten Änderungen betreffend der Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit eines Kindes ab dem 1. Januar 2024?
5. Wie steht die Landesregierung zu einer darüber hinaus gehenden gesetzlichen Änderung auf Bundesebene, die auch eine Lohnfortzahlung im Falle einer Krankheit des Kindes (z. B. im Rahmen des Entgeltfortzahlungsgesetzes) anstrebt?
6. Welche Regelungen in Tarifverträgen anderer Branchen sind der Landesregierung hierzu bekannt?

Das **Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit angefügtem Schreiben beantwortet.

E: 05.01.2024
18/8472



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR
WISSENSCHAFT
UND GESUNDHEIT

Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit
Postfach 32 20 | 55022 Mainz

Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
55116 Mainz

DER MINISTER

Mittlere Bleiche 61
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-29 57
clemens.hoch@mwg.rlp.de
www.mwg.rlp.de

05.01.2024

**Kleine Anfrage der Abgeordneten Daniel Köbler, Lisett Stuppy und Josef Winkler (BÜNDNIS90/DIEGRÜNEN):
betr. Regelungen zu Kind-Krankheitstagen
- Drucksache 18/8312 -**

Die Kleine Anfrage beantworte ich namens der Landesregierung wie folgt:

Zu Frage 1:

Die Landesregierung erachtet es nicht für sinnvoll, den Bezug von Kinderkrankengeld für berufstätige Eltern verpflichtend an das persönliche Aufsuchen eines Kinderarztes ab dem ersten Tag der Krankheit des Kindes zu knüpfen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass vor allem während der Infekt-Saison ein erheblicher Anteil der Arztbesuche lediglich der Notwendigkeit einer ärztlichen Bescheinigung für das Krankengeld nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) geschuldet war. Die bisherige Regelung hat die Organisation der Kinder- und Jugendarztpraxen erschwert und war zudem sowohl ein unverhältnismäßiger Aufwand für die Familien als auch aus infektionshygienischer Sicht (volle Wartezimmer) nicht sinnvoll.

Aus diesem Grund hat sich das Land Rheinland-Pfalz bereits im Herbst 2023 im Rahmen der Gesundheitsministerkonferenz dafür eingesetzt, dass die ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Kinderkrankengeld künftig telefonisch veranlasst werden kann. Die Ankündigung des Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Lauterbach



die Ausstellung der Bescheinigung telefonisch zu veranlassen, wird dementsprechend begrüßt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Arbeitgeber ein wichtiges Thema geworden. Familienfreundlichkeit hat sich vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen, demografischen und digitalen Wandels sowie eines zunehmenden Fachkräftemangels als wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor nicht nur in der deutschen Wirtschaft, sondern auch im öffentlichen Sektor etabliert.

Der Landesregierung ist es wichtig, dass alle Familien unabhängig davon, ob sie Ein-Elternfamilien, Patchwork- oder Mehrkindfamilien, Familien mit Kindern mit Behinderungen oder ohne sind, die Möglichkeit haben, am Erwerbsleben teilzunehmen. Hierfür sind Rahmenbedingungen erforderlich, die Unternehmen aus Angst vor planbaren Kostenfolgen nicht davon abhalten, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einzustellen, die Kinder betreuen. Andererseits muss es Eltern auch ermöglicht werden, sich um ihr Kind kümmern zu können, wenn es erkrankt ist. Deshalb begrüßt die Landesregierung, dass der Bundesgesetzgeber seinerzeit entschieden hat, dass es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit geben muss, zu Hause zu bleiben, wenn ein Kind erkrankt ist. Die Entscheidung, dass Arbeitgeber hierbei das Risiko kranker Kinder ihrer Beschäftigten nicht alleine tragen sollen, wird ausdrücklich mitgetragen. So wird es auch in schwierigeren oder ungewöhnlicheren Familienkonstellationen für Eltern grundsätzlich möglich, am Erwerbsleben teilnehmen zu können. Denn bei der Einstellung müssen sie so weniger mit Kinderlosen oder vermeintlich risikoärmeren Familienkonstellationen konkurrieren.

Versicherte Eltern mit Anspruch auf Krankengeld haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung ihrer Arbeitsleistung. Sie können in dieser Zeit von ihrer Krankenkasse Kinderkrankengeld beziehen. Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts und kann bei der jeweiligen gesetzlichen Krankenkasse beantragt werden.



Zu Frage 2:

Nach § 29 Abs. 1 Buchst. e) Doppelbuchst. bb) TV-L werden Beschäftigte bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Die Tarifnorm verfolgt den Zweck, einen Anspruch auf bezahlte Freistellung in Fällen zu gewähren, in denen Beschäftigte nicht finanziell durch die Vorschriften des SGB V abgesichert sind, weil sie bspw. privatversichert sind.

Den Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V haben Versicherte, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind grundsätzlich längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Insgesamt steht der Anspruch im Kalenderjahr grundsätzlich für nicht mehr als 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden für nicht mehr als 50 Arbeitstage zu.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie war die Dauer des Anspruchs verlängert worden. Infolgedessen hat auch im Jahr 2023 jeder gesetzlich versicherte Elternteil je Kind einen Kinderkrankengeldanspruch für längstens 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage). Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch je Elternteil für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 130 Arbeitstage.

Weitere Änderungen zum Kinderkrankengeld werden mit Wirkung vom 1. Januar 2024 eingeführt. Danach können Elternteile in den Jahren 2024 und 2025 dann 15 statt 10 Arbeitstage pro Kind Kinderkrankengeld beziehen, Alleinerziehende 30 Arbeitstage statt wie bisher 20. Damit wird die Gesamtzahl der Anspruchstage in den beiden Jahren von 25 auf 35 Arbeitstage im Jahr steigen, für Alleinerziehende von 50 auf 70 Arbeitstage.



Hinsichtlich der Frage weiterer Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung (auf freiwilliger Basis Kulantztage und eine Lohnfortzahlung im Falle der Krankheit eines Kindes zu gewähren) ist darauf zu verweisen, dass das Land Rheinland-Pfalz als Mitgliedsland der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) an die tarifrechtlichen Regelungen gebunden ist. Nach der Satzung der TdL, dem Arbeitgeberverband der Länder, ist Zweck die Wahrung des Interesses ihrer Mitglieder an der Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes. Die Mitglieder der TdL sind unter anderem verpflichtet, die von der Tarifgemeinschaft geschlossenen Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen durchzuführen, die Beschlüsse der Mitgliederversammlung zu befolgen und Tarifverträge nur mit Zustimmung der Mitgliederversammlung zu schließen.

Die Freistellung von Beamtinnen und Beamten zur Betreuung eines erkrankten Kindes erfolgt unter Fortzahlung der Dienstbezüge und ist in der Urlaubsverordnung abschließend geregelt.

Zu Frage 3:

Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel kann der öffentliche Dienst auf den Personenkreis, für den die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr wichtig ist, nicht verzichten. Daher ist eine familienfreundliche Personalpolitik fest verankerter Bestandteil der Landesregierung. Um diese weiter zu stärken haben die Ministerien eine Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik unterschrieben.

Zu den familienfreundlichen Angeboten der Landesregierung zählen u. a.:

- Flexible Arbeitszeiten
- individuelle Teilzeitmodelle, angepasst an verschiedene Lebensphasen
- Telearbeit, mobiles Arbeiten
- Ermöglichen von und Begleiten der Kolleg*innen in Familienpausen
- Information und Unterstützung der Beschäftigten in familiären Notsituationen



- Nutzung verschiedenster technischer Möglichkeiten (elektronische Akte, Sharepoint, Video- und Telefonkonferenzen)
- familienfreundliche Arbeitsorganisation
- sowie individuelle, flexible Lösungen in familiären Notsituationen.

Es liegen keine Erkenntnisse vor, dass eine möglicherweise günstigere Regelung bei anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Krankheit eines Kindes die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern einschränkt.

Zu Frage 4:

Es ist bekannt, dass das Bundesgesundheitsministerium wichtige Anpassungen beim Kinderkrankengeld auf den Weg bringen möchte, durch die eine weitgehende Entlastung für kinderärztliche Praxen und Eltern, insbesondere in Zeiten hoher Infektionszahlen, erreicht werden soll. Wer sein krankes Kind daheim betreuen muss, soll die Krankschreibung dafür ab dem 18. Dezember 2023 bundesweit telefonisch beantragen können. Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach hat, der Presseberichterstattung zufolge, mit der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) und dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) eine entsprechende Regelung vereinbart. Laut des Spitzenverbands der gesetzlichen Krankenversicherungen sollen Bescheinigungen für den Bezug von Kinderkrankengeld für maximal fünf Tage ausgestellt werden können, wenn das Kind dem Arzt oder der Ärztin bekannt ist und die telefonische Ausstellung als vertretbar angesehen wird.

Darüber hinaus bestand in der Diskussion zwischenzeitlich der Vorschlag des Bundesgesundheitsministers, während der ersten drei Krankheitstage des Kindes gänzlich auf einen ärztlichen Nachweis nach § 45 SGB V zu verzichten. Hierzu liegen der Landesregierung aktuell jedoch bislang keine weiteren Informationen vor.



Zu Frage 5:

Die Lohnfortzahlung im Falle der Erkrankung eines Kindes erfolgt auf bestehender gesetzlicher Grundlage. § 616 BGB regelt, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn sie für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit ihre Arbeitsleistung aus Gründen nicht erbringen können, die nicht in ihrer Person liegen. Dies trifft auch zu, wenn sie zur Pflege eines Kindes nicht arbeiten können. Sonderregelungen zur Freistellung und Fortzahlung der Vergütung im Fall der persönlichen Arbeitsverhinderung in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen gehen der gesetzlichen Regelung des § 616 BGB vor. Sofern ein Ausschluss erfolgt, können Eltern Kinderkrankengeld als Lohnersatzleistung bei ihrer Krankenkasse beantragen. Weitere Anspruchsgrundlagen für die Entgeltfortzahlung können je nach Lage des Einzelfalls § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), § 45 Abs. 1 SGB V, § 44a des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI), § 56 Abs. 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) oder § 44a Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuches (SGB XI) sein.

Die Landesregierung lehnt eine Aufnahme von Kinderkrankentagen in das Entgeltfortzahlungsgesetz ab. Eine gesetzliche Festlegung der Lohnfortzahlung auch im Falle der Krankheit eines Kindes hätte zur Folge, dass es für Arbeitgeber risikobehaftet und damit unattraktiv wäre, Eltern einzustellen, die aufgrund des Alters ihrer Kinder, der Anzahl oder Gesundheitssituation ihrer Kinder möglicherweise mehr zu Hause bleiben müssen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt sollte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von ihrer familiären Situation gleichermaßen gut möglich sein und nicht Menschen ohne Kinder oder Eltern mit älteren und gesunden Kindern bevorzugen.

Zu Frage 6:

Gemäß dem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregister waren zum 31. Dezember 2022 bundesweit 84.011 Tarifverträge gültig. Allein im Jahr



2022 wurden 5.468 Tarifverträge abgeschlossen und in das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingetragen. Dabei handelt es sich in 3.735 Fällen um Firmen- beziehungsweise Unternehmenstarifverträge (Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>). Details zu Regelungen von Kind-Krankheitstagen in diesen Tarifverträgen sind der Landesregierung nicht bekannt.

In Vertretung

Dr. Denis Alt