

23.09.05

Gesetzentwurf des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes über den Arbeitgeberausgleich bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Fall von Krankheit und Mutterschaft (Lohnfortzahlungsausgleichsgesetz)

A. Problem und Ziel

Das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 18.11.2003) geht davon aus, dass die derzeitige Beschränkung des Arbeitgeberausgleichsverfahrens beim Mutterschaftsgeld nach dem Lohnfortzahlungsgesetz auf Betriebe mit bis zu maximal dreißig Arbeitnehmern zu einer verfassungswidrigen Diskriminierung von Frauen führt. Dadurch, dass größere Betriebe hinsichtlich der Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz nicht an diesem Zwangsausgleichsverfahren beteiligt seien, bestehe wegen der Zahlungspflicht für Mütter im Einzelfall für diese Betriebe Anlass, Frauen bei Einstellungen zu benachteiligen, um der Belastung zu entgehen.

Die bisherige Beteiligung der Arbeitgeber am Mutterschaftsgeld hat sich bewährt. Um dies auch in Zukunft beibehalten zu können, bedarf es nunmehr der Einbeziehung aller Betriebe in das Ausgleichsverfahren beim Mutterschaftsgeld.

Änderungsbedarf besteht auch bei der Frage der Einbeziehung von Angestellten in das Ausgleichssystem. Bislang sind nur Arbeiter berücksichtigt. Diese Beschränkung des Verfahrens erscheint nicht mehr zeitgemäß, da vielfach eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen kaum noch möglich und rechtlich sehr unsicher ist.

Aus Gründen der Rechtssicherheit soll die Bestimmung der maximalen Betriebsgrößen künftig nicht mehr in das Belieben der Ausgleichskassen gestellt werden.

Als weiterhin problematisch erweist sich, dass bei der Einführung des Lohnfortzahlungsgesetzes im Jahr 1969 Betriebskrankenkassen nicht als Ausgleichskassen berücksichtigt wurden, weil diese damals nicht die Kriterien der Lohnfortzahlungs-

versicherung erfüllten. Nach Öffnung dieser Kassenart und Einführung des Wettbewerbs fehlt es für deren Ausklammerung an der rechtfertigenden Grundlage.

Gleichzeitig sollten künftig auch die Ersatzkassen die Möglichkeit erhalten, ihre Versicherten in dem Ausgleichsverfahren zu vertreten.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Neufassung des Lohnfortzahlungsgesetzes soll unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Erweiterung des Ausgleichsverfahrens für das Mutterschaftsgeld auf alle Betriebe erreicht werden.

Dabei wurde die Beschränkung des Ausgleichsverfahrens für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf Betriebe mit bis zu 30 Arbeitnehmern beibehalten.

Künftig soll die Ausgleichspflicht auch für Angestellte gelten.

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf die Einbeziehung der Betriebskrankenkassen und Ersatzkassen vor. Dies wird begleitet durch die künftige Zulassung gemeinsamer Ausgleichskassen, um eine effektivere Ressourcennutzung und die Verringerung von Verwaltungskosten zu ermöglichen.

Nachdem die §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes bereits durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.5.1994 entfallen sind und sich infolge dessen die verbliebenen Paragraphen nur noch mit einem Arbeitgeberausgleichsverfahren befassen, erscheint eine Gesetzesneufassung sachdienlich.

C. Alternativen

Ohne Ausweitung des Geltungsbereiches des Lohnfortzahlungsgesetzes beim Mutterschaftsgeld auf alle Betriebe würde die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beteiligung beim Mutterschaftsgeld spätestens zum 31.12.2005 entfallen. Es bliebe dann nur die Möglichkeit, den Müttern die bisherigen Leistungen insgesamt nicht mehr zu gewähren oder den Ausfall durch Steuermittel auszugleichen.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Da es sich um ein Umlageverfahren unter den Arbeitgebern handelt, bei dem die öffentliche Hand und deren Betriebe nach § 16 des Gesetzentwurfs ausgenommen sind, ergeben sich für die öffentlichen Haushalte keine finanziellen Mehrbelastungen.

E. Sonstige Kosten

Zwar wird sich das zur Verteilung anstehende Haushaltsvolumen durch die Einbeziehung aller Betriebe beim Mutterschaftsgeld und durch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs auf Angestellte erhöhen. Die Verwaltungskosten je Fall dürften sich jedoch durch den Anstieg der Zahl an einzubeziehenden Mitarbeitern und die zu erwartende Bildung von gemeinsamen Ausgleichskassen aller Voraussicht nach vermindern.

23.09.05

Gesetzentwurf
des Bundesrates

**Entwurf eines Gesetzes über den Arbeitgeberausgleich bei
Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Fall von Krankheit und
Mutterschaft (Lohnfortzahlungsausgleichsgesetz)**

Der Bundesrat hat in seiner 814. Sitzung am 23. September 2005 beschlossen, den beigefügten Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes beim Deutschen Bundestag einzubringen.

Anlage

Entwurf eines Gesetzes über den Arbeitgeberausgleich bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Fall von Krankheit und Mutterschaft (Lohnfortzahlungsausgleichsgesetz)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt das Umlageverfahren unter den Arbeitgebern bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den §§ 3 und 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch ..., und bei Leistungen nach § 11 und § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch ...

(2) Auf Arbeitgeber, deren Aufwendungen nach Maßgabe von § 17 Absatz 1 ausgeglichen werden, findet dieses Gesetz keine Anwendung.

§ 2**Beteiligte Arbeitgeber**

(1) Am Umlageverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nehmen Arbeitgeber teil, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Am Ausgleich dieser Arbeitgeberaufwendungen nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen. Die Krankenkasse hat jeweils zum Beginn eines Kalenderjahres festzustellen, welche Arbeitgeber für die Dauer dieses Kalenderjahres an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilnehmen. Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn er in dem letzten Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung nach Satz 3 zu treffen ist, vorausgegangen ist, für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Hat ein Betrieb nicht während des ganzen nach Satz 4 maßgebenden Kalenderjahres bestanden, so nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraumes des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Wird ein Betrieb im Laufe des Kalenderjahres errichtet, für das die Feststellung nach Satz 3 getroffen ist, so nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn nach der Art des Betriebes anzunehmen ist, dass die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer während der überwiegenden Kalendermonate dieses Kalenderjahres 30 nicht überschreiten wird. Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, werden mit 50 vom Hundert und diejenigen, die nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit 75 vom Hundert angesetzt.

(2) Am Umlageverfahren für Arbeitgeberleistungen nach § 11 und § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nehmen alle Arbeitgeber teil.

§ 3

Beteiligte Krankenkassen

(1) Erstattungen im Rahmen des Umlageverfahrens nehmen die Ortskrankenkassen, die Ersatzkassen, die Betriebskrankenkassen, die Innungskrankenkassen, die Bundesknappschaft und die See-Krankenkasse vor. Zuständig ist jeweils die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmer oder die nach § 11 oder § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anspruchsberechtigten Frauen versichert sind. Für geringfügig Beschäftigte nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch ..., ist die zuständige Krankenkasse die Bundesknappschaft.

(2) Soweit Arbeitnehmer nicht bei einer der in Absatz 1 angegebenen Krankenkassen versichert sind, wählen die Arbeitgeber eine der in Absatz 1 angegebenen Krankenkassen als zuständige Krankenkasse im Sinne von Absatz 1 aus.

§ 4

Höhe des Erstattungsanspruchs bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Der Erstattungsanspruch beträgt 80 vom Hundert des an Arbeitnehmer im Krankheitsfall gemäß den §§ 3 oder 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlten Arbeitsentgelts oder der an Auszubildende fortgezahlten Vergütung einschließlich der anteilig auf die Arbeitsentgelte und Vergütungen entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung.

(2) Der Erstattungsanspruch besteht für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung nach den §§ 3 und 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 5

Höhe des Erstattungsanspruchs bei Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz

Die Erstattung an den Arbeitgeber umfasst:

1. die von diesen nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld,
2. die von diesen nach § 11 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten gezahlten Arbeitsentgelte und
3. die auf die Arbeitsentgelte nach Nummer 2 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung.

§ 6

Auskunftspflicht

Die Arbeitgeber haben der nach § 3 zuständigen Krankenkasse die für die Durchführung des Ausgleichs erforderlichen Angaben zu machen.

§ 7

Fälligkeit des Erstattungsanspruchs

Der Erstattungsanspruch eines Arbeitgebers wird fällig, sobald er Leistungen nach den §§ 3 oder 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder nach § 11 oder § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes erbracht und einen entsprechenden Erstattungsantrag bei der zuständigen Krankenkasse gestellt hat.

§ 8

Versagung und Rückforderung der Erstattung

(1) Die Erstattung kann im Einzelfall versagt werden, solange die Arbeitgeber die nach § 6 erforderlichen Angaben nicht oder nicht vollständig machen.

(2) Die Krankenkasse hat Erstattungsbeträge von den Arbeitgebern insbesondere zurückzufordern, soweit diese

1. schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht haben oder
2. Erstattungsbeträge gefordert haben, obwohl sie wussten oder hätten wissen müssen, dass weder ein Anspruch nach den §§ 3 oder 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes noch nach § 11 oder § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes besteht.

Die Arbeitgeber können sich nicht darauf berufen, dass sie durch die zu Unrecht gezahlten Beträge nicht mehr bereichert seien. Von der Rückforderung kann abgesehen werden, wenn der zu Unrecht gezahlte Betrag gering ist und der entstehende Verwaltungsaufwand unverhältnismäßig groß sein würde.

§ 9

Abtretung

Ist auf einen Arbeitgeber ein Anspruch auf Schadenersatz nach § 6 des Entgeltfortzahlungsgesetzes übergegangen, so ist die Krankenkasse zur Erstattung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber den auf ihn übergegangenen Anspruch bis zur anteiligen Höhe des Erstattungsbetrages an die Krankenkasse abtritt.

§ 10

Verjährung und Aufrechnung

(1) Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist.

(2) Gegen Erstattungsansprüche dürfen nur aufgerechnet werden Ansprüche auf

1. Zahlung geschuldeter Umlagebeträge, Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und solcher Beiträge, die der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung für andere Träger der Sozialversicherung, die Pflegeversicherung und die Bundesagentur für Arbeit einzuziehen hat,
2. Rückzahlung von Vorschüssen,
3. Rückzahlung von zu Unrecht gezahlten Erstattungsbeträgen,
4. Erstattung von Verfahrenskosten,
5. Zahlung von Ordnungsstrafen oder Zwangsgeld und
6. Herausgabe einer von einem Dritten an den Berechtigten bewirkten Leistung, die der Krankenkasse gegenüber wirksam ist.

§ 11

Aufbringung der Mittel

(1) Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch eine Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

(2) Die Umlagebeträge sind in Vomhundertsätzen des Entgelts (Umlagesatz) festzusetzen, nach dem die Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bemessen werden oder im Falle einer Versicherungspflicht in den gesetzlichen Rentenversicherungen zu bemessen wären. Für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld oder Winterausfallgeld bemessen sich die Umlagebeträge nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in den gesetzlichen Rentenversicherungen.

(3) Die Umlagebeträge sind für den Ausgleich bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für den Ausgleich bei Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz gesondert zu berechnen.

§ 12

Verwaltung der Mittel

Die Krankenkasse verwaltet die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen als Sondervermögen, und zwar jeweils getrennt in Entgeltfortzahlung beim Krankheitsfall und Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Die Mittel dürfen nur für die gesetzlich vorgeschriebenen oder gesetzlich zugelassenen Zwecke verwendet werden.

§ 13

Gemeinsames Ausgleichsverfahren

(1) Zur Erfüllung der Aufgaben aus diesem Gesetz können die in § 3 genannten Krankenkassen, auch kassenartenübergreifend, gemeinsame Ausgleichskassen bilden. Für diese gelten die §§ 14 und 15 entsprechend.

(2) Der Einzug der Umlagebeträge erfolgt im Falle der Bildung einer gemeinsamen Ausgleichskasse durch die einzelnen Mitgliedskassen im Rahmen der Erhebung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Die einzelnen Mitgliedskassen leiten die von den Arbeitgebern gezahlten Umlagebeträge an die gemeinsame Ausgleichskasse weiter.

(3) § 90 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 14

Satzung

(1) Die in § 3 bestimmten Krankenkassen haben durch Satzung zu regeln:

1. die Höhe der Umlagesätze,
2. die Bildung von Betriebsmitteln,
3. die Aufstellung des Haushaltes und
4. die Prüfung und Abnahme des Rechnungsabschlusses.

(2) Die Satzung nach Absatz 1 kann

1. die Höhe der Erstattung nach § 4 beschränken,
2. eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 11 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Arbeitsentgelt vorsehen,
3. die Zahlung von Vorschüssen vorsehen und
4. die Festsetzung der Umlagebeträge nach dem für die Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Grundlohn zulassen.

(3) Die Betriebsmittel dürfen den Betrag der voraussichtlichen Ausgaben für drei Monate nicht übersteigen.

§ 15

Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften

Die für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

§ 16

Ausnahmevorschriften

Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden auf

1. den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, die hinsichtlich der für die Arbeitnehmer des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind, und die Verbände von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände,
2. die Dienststellen und diesen gleichgestellte Einrichtungen der in der Bundesrepublik stationierten ausländischen Truppen und der dort auf Grund des Nordatlantikpakt es errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere,
3. die Hausgewerbetreibenden (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 in der im BGBl. III Gliederungsnummer 804-1 bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch ...) sowie die in § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen für den Fall, dass sie hinsichtlich der Entgeltregelung gleichgestellt sind,
4. die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (den Arbeiterwohlfahrt-Hauptausschuss, den Central-Ausschuss für die Innere Mission und das Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Deutschen Caritasverband, den Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, das Deutsche Rote Kreuz und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) einschließlich ihrer Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten und
5. die nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte vom 10. August 1972 (BGBl. I S. 1433), zuletzt geändert durch ..., versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers.

§ 17

Freiwilliges Ausgleichsverfahren

(1) Für Betriebe eines Wirtschaftszweiges können Arbeitgeber Einrichtungen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen errichten, an denen auch Arbeitgeber teilnehmen, die die Voraussetzungen des § 2 nicht erfüllen. Die Errichtung und Regelung des Ausgleichsverfahren bedürfen der Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung.

(2) Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen im Sinne des § 1 Abs. 1 des Körperschaftssteuergesetzes, die als Einrichtung der in Absatz 1 bezeichneten Art durch das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung genehmigt sind, sind von der Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Vermögenssteuer befreit.

§ 18

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch ..., außer Kraft.

Begründung:**A. Allgemeiner Teil**

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 18.11.2003 (Az. 1 BvR 302/96) die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld in § 14 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) für verfassungswidrig erklärt. Begründet wird dies damit, dass das derzeitige Ausgleichsverfahren nach dem Lohnfortzahlungsgesetz zu einer verfassungswidrigen Diskriminierung von Frauen führe. Dadurch, dass dieses Gesetz einen Ausgleich der Aufwendungen für das Mutterschaftsgeld bei Betrieben mit mehr als 30 Arbeitnehmern grundsätzlich nicht vorsehe, könne es zu faktischen Einstellungshindernissen für Frauen bei größeren Unternehmen kommen.

Die bisherige Beteiligung der Arbeitgeber am Mutterschaftsgeld hat sich bewährt. Um dies auch in Zukunft beibehalten zu können, bedarf es der Einbeziehung aller Betriebe in das Ausgleichsverfahren beim Mutterschaftsgeld.

Des Weiteren erscheint die derzeitige Beschränkung des Verfahrens auf Arbeiter nicht mehr zeitgemäß.

Sowohl die gesetzlichen Krankenkassen als auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag haben sich im Rahmen einer Anhörung zur Zukunft des Lohnfortzahlungsgesetzes dafür ausgesprochen, den Ausgleich unter den Arbeitgebern sowohl beim Mutterschaftsgeld als auch im Krankheitsfall auf Angestellte auszuweiten. Eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten sei rechtlich kaum noch möglich sei. Eine Ausdehnung käme der betrieblichen Praxis entgegen.

Darüber hinaus wurde bemängelt, dass es den Ausgleichskassen derzeit möglich sei, durch eine Satzungsregelung die Betriebsgrößengrenze von 20 auf 30 Arbeitnehmer zu erweitern. Dies schaffe erhebliche Rechtsunsicherheit.

Als weiterhin problematisch erweist sich die derzeit noch bestehende Ausklammerung der Betriebskrankenkassen und der Ersatzkassen.

Bei der Einführung des Lohnfortzahlungsgesetzes im Jahr 1969 wurden Betriebskrankenkassen nicht als Ausgleichskassen berücksichtigt. Bei den Betriebskrankenkassen gab es damals keine Arbeitgeber, die die Kriterien der Lohnfortzahlungsver-sicherung erfüllten. Seinerzeit war es nur Betrieben mit mehr als 450 Arbeitneh-

mern möglich, eine eigene Krankenkasse zu gründen. Durch die Öffnung von Betriebskrankenkassen, die seit 1996 mögliche freie Wahl unter den gesetzlichen Krankenkassen und die damit einhergehende Einführung des Wettbewerbs unter den Kassen hat sich eine grundlegende Veränderung der Situation ergeben, die im Interesse der Gleichbehandlung Anlass gibt, auch Betriebskrankenkassen in das Verfahren einzubeziehen.

Die Ausklammerung der Ersatzkassen wurde bisher damit begründet, dass das Gesetz für deren Aufsichtsgremien Arbeitgebervertreter nicht gesondert vorschreibe. Die Ausgleichsregelungen des Lohnfortzahlungsgesetzes sind derart detailliert, dass Gestaltungsspielraum für die Kassen kaum bleibt. Deshalb sollte in Zukunft der Umstand der fehlenden Arbeitgebervertreter auch in Anbetracht der vorgesehenen Berücksichtigung von Angestellten nicht zum Anlass genommen werden, den Ersatzkassen eine Teilnahme am Verfahren zu verwehren.

Die notwendige Gesetzeskorrektur sollte Anlass für eine Neufassung sein. Grund dafür ist nicht nur die Zahl der vorgeschlagenen Änderungen, sondern auch der Umstand, dass die §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes bereits durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.5.1994 entfallen sind und sich infolge dessen die verbliebenen Paragraphen nur noch mit einem Arbeitgeberausgleichsverfahren befassen.

B. Einzelbegründung

Zur Gesetzesbezeichnung:

Seit der Aufhebung der §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes (LFZG) vom 27.7.1969 durch Artikel 60 des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26.5.1994 (BGBl. I S. 1014) befasst sich die derzeit geltende Fassung nur noch mit dem Ausgleich unter den Arbeitgebern. Dies sollte schon in der Gesetzesüberschrift deutlich gemacht werden.

Zum Wegfall der Abschnittsüberschriften:

Durch die Beschränkung des Gesetzes auf den Arbeitgeberausgleich bedarf es keiner gesonderten Abschnitte mehr.

Zu § 1:

Durch eine einleitende Vorschrift soll der Regelungsgegenstand des Gesetzes einleitend deutlich gemacht werden.

Zu § 2:

Der besseren Übersichtlichkeit halber soll der bisherige § 10 LFZG in die Themenbereiche "Welche Arbeitgeber sind beteiligt ?" (künftig § 2), "welche Krankenkassen nehmen am Verfahren teil ?" (künftig § 3) und "Wie berechnet sich der Erstattungsanspruch ?" (künftig § 4 und § 5) aufgeteilt werden.

Absatz 1 entspricht überwiegend der Regelung in § 10 Abs. 1 und 2 LFZG mit folgenden Besonderheiten:

- Die Definition der beteiligten Kassen wurde in den neuen § 3 verlagert.
- Die Betriebsgröße für das Ausgleichsverfahren bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde von zwanzig auf dreißig Arbeitnehmer formal erhöht. Tatsäch-

lich ergibt sich dadurch in der Regel kaum eine Erhöhung des Adressatenkreises, weil es bisher den Kassen nach § 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG bereits möglich war, mit einer Satzungsregelung die Regelgrenze mit dreißig Arbeitnehmern zu definieren. Die Erweiterung von zwanzig auf dreißig Arbeitnehmer schon in der Definitionsregel des Absatzes 1 dient der Rechtssicherheit. Künftig soll es nicht mehr der Entscheidung der Krankenkassen obliegen, ob sie per Satzung Betriebsgrößen bis zu dreißig Arbeitnehmer vorgeben wollen, wie dies bislang nach § 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG zulässig ist. Die erwähnte Regelung hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass bei Betrieben zwischen 20 und 30 Arbeitnehmern der Arbeitgeber je nach Kassenzugehörigkeit seiner Mitarbeiter mal zum Ausgleich herangezogen wurde und mal nicht. Daraus folgte eine erhebliche Verunsicherung und zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

- Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld war die Definition der beteiligten Arbeitgeber in gesonderten Absätzen vorzunehmen, um zu verdeutlichen, dass eine Betriebsgrößenbeschränkung beim Ausgleichsverfahren für die nach dem Mutterschutzgesetz gezahlten Arbeitsentgelte nicht mehr in Betracht kommen soll.
- Die Regelungen zur Höhe des Erstattungsanspruchs finden sich in die vorgesehenen §§ 4 und 5.

Mit der Regelung in Absatz 2 wird dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 18.11.2003 Rechnung getragen und dafür gesorgt, dass sich weiterhin Arbeitgeber, und zwar in Zukunft alle, an den Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zu beteiligen haben.

Zu § 3:

Absatz 1 definiert die am Verfahren beteiligten gesetzlichen Krankenkassen. Es werden jetzt auch die Betriebs- und die Ersatzkassen berücksichtigt.

Die Ausklammerung der Betriebskrankenkassen ist wegen Änderungen von Regelungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuches hinsichtlich der Öffnung dieser Kas- senart und der Einführung des Wettbewerbs nicht mehr gerechtfertigt.

Ersatzkassen wurden bislang mit der Begründung nicht zum Verfahren zugelassen, dass das Gesetz für deren Aufsichtsgremien Arbeitgebervertreter nicht gesondert vorschreibt. Es hat sich indes erwiesen, dass die detaillierten Ausgleichsregelungen des Lohnfortzahlungsgesetzes kaum Gestaltungsspielraum für die Kassen belässt. Deshalb sollte in Zukunft der Umstand der fehlenden Arbeitgebervertreter auch in Anbetracht der vorgesehenen Berücksichtigung von Angestellten (siehe Begründung zu § 4) nicht zum Anlass genommen werden, die Ersatzkassen auszuschließen.

Zu § 4:

§ 4 beinhaltet die Berechnungsgrundlagen für die Höhe des Erstattungsanspruchs bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Eine wesentliche Änderung gegenüber der bisherigen Regelung bezieht sich auf die Ausdehnung des Ausgleichsverfahrens auf Angestellte. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist nicht mehr zeitgemäß und rechtlich auch kaum noch möglich. Die Einbeziehung von Angestellten schafft zudem für Betriebe mit bis zu dreißig Mitarbeitern eine größere finanzielle Sicherheit.

Absatz 2 verweist für die Definition der Leistungszeiträume auf die derzeit einschlägigen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Zu § 5:

§ 5 bezieht sich allein auf die Höhe des Erstattungsanspruchs bei Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz.

Zu § 6:

Der Text entspricht der bisherigen Regelung in § 10 Abs. 5 LFZG.

Zu § 7:

Satz 1 entspricht der Regelung in § 10 Abs. 4 LFZG. In Satz 2 findet sich die Festlegung, dass für die Entstehung des Erstattungsanspruchs zusätzlich eine Antragstellung des betroffenen Arbeitgebers notwendig ist.

Zu §§ 8 bis 10:

Die Regelungen entsprechen den bisherigen Vorgaben in den §§ 11 bis 13 LFZG.

Zu § 11:

§ 11 entspricht im Wesentlichen den Vorgaben in § 14 LFZG. Absatz 2 der bisherige Regelung konnte gekürzt werden, da eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten nicht mehr vorgesehen ist.

In der Neuregelung nach Absatz 3 wird klargestellt, dass die Umlagebeträge für die beiden unterschiedlichen Ausgleichsverfahren wegen der unterschiedlich definierten Arbeitgeberbeteiligung auch gesondert zu berechnen sind.

Zu § 12:

Diese Regelung entspricht § 15 LFZG. Es wurde auch hier die Notwendigkeit einer getrennten Mittelverwaltung hervorgehoben.

Zu § 13:

Durch § 13 soll es den Krankenkassen künftig ermöglicht werden, das Ausgleichsverfahren zu bündeln. Dies kann zu mehr Effizienz beitragen und gerade bei kleineren Kassen den Verwaltungsaufwand verringern.

Zu § 14:

§ 14 entspricht der derzeitigen Regelung in § 16 LFZG. Lediglich die derzeitige Nummer 4 in Absatz 2 wurde nicht übernommen und dafür die generelle Betriebsgrößenbegrenzung in § 2 auf dreißig Arbeitnehmer erhöht.

Zu § 15:

Entspricht dem derzeitigen § 17 LFZG.

Zu § 16:

Hier wurden die Regelungen des § 18 LFZG übernommen, wobei nicht mehr auf einen Abschnitt Bezug genommen und in Nummer 1 nicht mehr nur "Arbeiter", sondern alle Arbeitnehmer berücksichtigt wurden.

Zu § 17:

Diese Vorschrift entspricht § 19 LFZG der derzeitigen Fassung.

Zu § 18:

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten zum 1. Januar 2006.

Mit dem Inkrafttreten ist das derzeit geltende LFZG aufzuheben.