

zwischen Größenklasse (Grkl.) 1 (20 bis 49 tätige Personen) und Grkl. 2 (50 tätige Personen und mehr) sowie ein Vergleich der geschätzten Daten zu den Originaldaten von Grkl. 1 ergaben nur marginale Unterschiede. Eine Schätzung der Grkl. 1 (20 bis 49 tätige Personen) hat somit nur eine vernachlässigbare Verschlechterung der Qualität zur Folge. Die Unternehmen mit 20 bis 49 tätigen Personen werden künftig zu der vierjährigen Erhebung nicht mehr befragt. Insbesondere kleine Unternehmen werden von der Aufzeichnungspflicht der Wareneingänge nach Warenarten entbunden. Damit reduziert sich die Anzahl der befragten Unternehmen um ca. 5 500 Unternehmen. Das geschätzte Entlastungspotenzial liegt bei ca. 162 000 EUR jährlich.

Zu Nummer 2:

Die Anzahl der maximal zu befragenden Unternehmen bei der Erhebung „Monatsbericht im Bauhauptgewerbe“ soll zur „Vierteljahreserhebung im Ausbaugewerbe und bei Baurägern“ verschoben werden. Die Höchstzahl zu befragender Betriebe im „Monatsbericht Bauhauptgewerbe“ wird von aktuell 20 000 auf 15 000 Betriebe reduziert. Gleichzeitig wird die Anzahl zu befragender Betriebe in der „Vierteljahreserhebung im Ausbaugewerbe und bei Baurägern“ von derzeit 9 000 auf 14 000 Betriebe erhöht.

Das Ausbaugewerbe hat in den zurückliegenden Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies sollte auch bei den Erhebungen berücksichtigt werden. Gemessen an der Bruttowertschöpfung des Baugewerbes insgesamt entfallen inzwischen mehr als 57 % auf das Ausbaugewerbe und lediglich 43 % auf das Bauhauptgewerbe (Stand: 2015). Durch eine Erhöhung der Anzahl zu befragender Betriebe in der „Vierteljahreserhebung im Ausbaugewerbe“ wird die Qualität der Ergebnisse steigen. Die Qualität im „Monatsbericht im Bauhauptgewerbe“ kann dagegen beibehalten werden. Die Änderung bedeutet eine Reduzierung der Anzahl zu befragender Betriebe um knapp 15 % (maximal 236 000 Betriebe). Dies geht mit einer Reduzierung des Befragungsaufwandes insgesamt einher, da im Monatsbericht Angaben zu 30 Merkmalen, in der Vierteljahreserhebung lediglich Angaben zu acht Merkmalen erfragt werden. Das geschätzte Entlastungspotenzial liegt bei ca. 531 000 EUR jährlich.

Zu Artikel 9 (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes):

Nach den Regelungen in § 109 SGB IV soll die Krankenkasse bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern nach Eingang einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung durch den Arzt dem Arbeitgeber den Namen des Arbeitnehmers, Beginn und Ende der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit, das Ausstelldatum und eine Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung in elektronischer Form als Meldung zum Abruf bereitstellen. In der Folge dieses elektronischen Meldeverfahrens soll für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer die in § 5 Absatz 1 Satz 2 bis 5 vorgesehene Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entfallen. Den Fortfall dieser Vorlagepflicht regelt der neue Absatz 1a Satz 1. Die Vorlagepflicht bleibt bestehen, soweit die elektronische Meldung nach § 109 SGB IV nicht greift; dies betrifft die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten oder die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen. Letzteres ist auch bei im Ausland ansässigen Ärzten der Fall, so dass es hier bei den bisherigen Regelungen zu den Mitteilungs- und Nachweispflichten bei Erkrankungen im Ausland bleibt. Die Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers nach § 5 Absatz 1 Satz 1 bleibt unberührt.

Anstelle der bisherigen Vorlagepflicht ist es nach § 5 Absatz 1a Satz 2 für die o. g. Personengruppen in Zukunft ausreichend, sich zu den in § 5 Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten einem Arzt vorzustellen, das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich – als Obliegenheit – vom behandelnden Arzt eine ordnungsgemäß ausgestellte, d.h. insbesondere schriftliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Absatz 1 Satz 2 und 4 mit den für den Arbeitgeber bestimmten Daten aushändigen zu lassen. Damit bleibt dem Arbeitnehmer die Papierbescheinigung als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel mit dem ihr von der Rechtsprechung zugebilligten hohen Beweiswert erhalten, um insbesondere in Störfällen (etwa einer fehlgeschlagenen Übermittlung im elektronischen Verfahren) das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung der Entgeltfortzahlung nach § 3 außerprozessual und prozessual nachzuweisen.

An dieser Papierbescheinigung ist festzuhalten, bis ein für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber geeignetes elektronisches Äquivalent dazu mit gleich hohem Beweiswert zur Verfügung steht. Das Vorliegen der Voraussetzungen, unter denen die vertragsärztliche Verpflichtung zur Aushändigung der Papierbescheinigung abgelöst werden kann, soll in regelmäßigen Zeitabständen überprüft werden.

Zu Artikel 10 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes):

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit (BGBl I, S. 2384) wurde in § 8 Absatz 2 TzBfG für den Antrag einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers auf eine zeitlich