

Neues aus dem Sozialrecht

Änderungen des Mutterschutzes

NEU: Mütter von Kindern mit Behinderung haben künftig einen Anspruch auf zwölf Wochen Mutterschutz.

Wird vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt, verlängert sich die Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen. Der Anspruch besteht bereits, wenn eine Behinderung zu erwarten ist. Es bedarf nach der Gesetzesbegründung keines Verfahrens zur Feststellung der Behinderung beim Versorgungsamt. (§ 3 Absatz 2 Nr. 3 MuSchG)

Achtung, die Schutzfrist verlängert sich jedoch nur auf Antrag, welcher beim Arbeitgeber gestellt werden muss. Die Frau muss ihre Krankenkasse über den gestellten Antrag informieren, damit diese die verlängerte Schutzfrist bei der

Auszahlung des Mutterschaftsgeldes berücksichtigen kann. Die Antragspflicht soll klarstellen, dass es auch bei Vorliegen der Voraussetzungen der Frau überlassen bleibt, die drohende Behinderung ihres Kindes ihrem Arbeitgeber bekanntzugeben und die verlängerte Schutzfrist in Anspruch zu nehmen.

Für die Antragstellung besteht keine Frist, es genügt die Vorlage der fristgerecht – rechtzeitig vor Ablauf von acht Wochen – erstellten ärztlichen Feststellung der Behinderung. Behinderungen, die erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, können nicht nachträglich eine verlängerte Schutzfrist auslösen.

Bei vorzeitiger Geburt verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung zusätzlich, um den Zeitraum, um den sich die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt. Ebenfalls eingeführt wurde ein viermonatiger Kündigungsschutz für Frauen, die

nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten sowie Änderungen zu Arbeitszeitbeschränkungen und Beschäftigungsverboten. Grundsätzlich gestärkt wurde der Mutterschutz für Schülerinnen und Studentinnen.

Unser Tipp:

Auch wenn das Gesetz in weiten Teilen erst zum 01.01.2018 in Kraft tritt, ist die Änderung der Dauer des Mutterschutzes nach Verkündigung (29.05.2017) wirksam. Sind seit der Geburt Ihres Kindes noch keine acht Wochen vergangen und wurde eine Behinderung (z.B. ein angeborener Herzfehler) diagnostiziert, stellen Sie bei Ihrem Arbeitgeber unverzüglich einen formlosen Antrag auf Verlängerung des Mutterschutzes und informieren Sie Ihre Krankenkasse darüber.

Ist die Vergütung für Verhinderungspflege steuerpflichtig?

Uns erreicht immer wieder die Frage, welche steuerrechtlichen Konsequenzen sich für die Person ergeben, die die Verhinderungspflege übernimmt.

Die Einnahmen aus Leistungen zur Grundpflege oder hauswirtschaftlicher Versorgung sind gem. § 3 Nr. 36 Einkommensteuergesetz (EStG) bis zur Höhe des Pflegegeldes steuerfrei, wenn die Leistungen von Angehörigen des Pflegebedürftigen oder von anderen Personen, die damit eine sittliche Pflicht gegenüber dem Pflegebedürftigen erfüllen, erbracht werden. Steuerlich wird nicht zwischen der eigentlichen Pflege und der Verhinderungspflege unterschieden.

Für wen ist die Verhinderungspflege steuerfrei?

Die Ersatzpflege ist steuerfrei, wenn sie entweder durch einen Angehörigen des Pflegebedürftigen oder von anderen Personen, die damit eine sittliche Pflicht gegenüber

dem Pflegebedürftigen erfüllen, erbracht werden. Zu den Angehörigen zählen unter anderem Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, die Geschwister sowie der Verlobte und der Ehegatte des Pflegebedürftigen. Eine sittliche Pflicht, eine Person zu pflegen, wird angenommen, wenn zwischen dem Pflegebedürftigen und der Pflegeperson eine enge persönliche Beziehung besteht (siehe auch Urteil des Bundesfinanzhofs vom 29.8.1996, Az. III R 4/95). Da dies eine persönliche Auslegungssache ist, ist es ratsam, sich vorab vom Finanzamt die sittliche Verpflichtung bestätigen zu lassen.

Die Oberfinanzdirektion Frankfurt führt in ihrer Weisung vom 12.7.2013 ferner folgendes aus: „Eine solche sittliche Pflicht kann regelmäßig angenommen werden, wenn die Pflegeperson nur für einen Pflegebedürftigen tätig wird.“ Leider gilt diese Weisung nur für die Finanzämter in Hessen, hat also keine bundesweit bindende Wirkung. Trotzdem sollte dieses Argument wegen des persönlichen Anwendungsbereichs von § 3 Nr. 36 EStG immer vorgebracht werden.

In welcher Höhe ist die Verhinderungspflege steuerfrei?

Die zweite Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Verhinderungspflege leistende Person für die Ersatzpflege im Monat nicht mehr als das monatlich zur Verfügung stehende Pflegegeld erhalten darf. Der konkrete steuerfreie Maximalbetrag richtet sich also danach, welchen Pflegegrad der jeweilige Pflegebedürftige hat.

Wer muss das Pflegegeld versteuern?

Alle Personen, die in den vorhergehenden Absätzen nicht aufgeführt sind, müssen die Einkünfte aus dem Pflegegeld in der Einkommenssteuererklärung angeben. Also darunter fallen Personen, die nicht mit dem zu Pflegenden verwandt sind bzw. keine sittliche Verpflichtung vorliegt, sowie Personen, die die Pflege erwerbsmäßig betreiben. Wurde ein Arbeitsvertrag zwischen der zu pflegenden Person und der Pflegeperson geschlossen, ist die Pflegeperson verpflichtet, ihr Einkommen zu versteuern. Steuerfrei sind nur die Erstattungen der Pflegekasse, nicht jedoch zusätzlich gewährte Vergütungen. Diese sind als sonstige Einkünfte gem. § 22 Nr. 3 EStG zu versteuern.

Ist das Kind krank, muss der Arbeitgeber die Freistellung bewilligen

Für die Freistellung des Arbeitnehmers bei Erkrankung des Kindes sowie die Lohnfortzahlung oder einen Krankengeldbezug greifen zwei unterschiedliche gesetzliche Regelungen.

Für Arbeitnehmer ist die Grundregel klar: Fünf Tage pro Jahr darf jeder Arbeitnehmer beim kranken Kind bleiben, mit Lohnfortzahlung. In Tarifverträgen oder auch im Arbeitsvertrag gibt es oft auch Regelungen, die sogar einen längeren Anspruch begründen. Fehlt der Arbeitnehmer „für eine verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit“, muss der Arbeitgeber das schlucken – und den Lohn weiterzahlen, so heißt es in § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Für Beamte gelten Sonderregeln, z.B. nach § 29 Abs. 1 Satz 1 e. bb TVöD (so BAG, 05.08.2014 - 9 AZR 878/12)

Arbeitnehmer haben bei einer Erkrankung ihres Kindes nicht nur Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, bei einer Verweigerung dieses Rechts durch den Arbeitgeber können sie auch eigenmächtig von ihrem Job fernbleiben. Eine aus diesem Grunde dann ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, stellte das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in einem Urteil vom 08.11.2016 klar (AZ: 8 Sa 152/16).

Ein Blick in die Verträge lohnt sich, da der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB leider durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden kann. Ist die Fünf-Tage-Regel explizit im Vertrag ausgeschlossen, hängen die Rechte der Eltern vom Versicherungsschutz ab.

Klarer Vorteil für gesetzlich Versicherte

Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte haben gemäß § 45 Abs. 1 SGB V einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung, wenn sie sich um ein erkranktes Kind kümmern müssen. Sie bekommen von ihrer Krankenkasse bei Pfl ge eines erkrankten Kindes bis zu zehn Tage Krankengeld, bzw. bei Alleiner-

ziehenden bis zu 20 Tage. Bei mehreren Kindern erhöht sich der Anspruch auf Krankengeld auf bis zu 25 Arbeitstage im Jahr beziehungsweise auf bis zu 50 Arbeitstage, wenn sie alleinerziehend sind. Der Anspruch kann jeweils mit Zustimmung des Arbeitgebers auf den anderen Elternteil übertragen werden, wenn ein Elternteil aus persönlichen oder beruflichen Gründen nicht der Arbeit fernbleiben kann.

Voraussetzungen für das Kinderkrankengeld

- Der Kinderarzt stellt ein Attest aus
- Das kranke Kind ist jünger als zwölf Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen
- Eine andere Pfl geperson steht nicht zur Verfügung (Oma, Au-Pair, Haushälterin im Haus)
- Das kranke Kind ist ebenfalls gesetzlich versichert

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB ist dabei dem Anspruch auf Gewährung von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes durch die Krankenkasse gemäß § 45 SGB V vorrangig. Der Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Eine vorangegangene bezahlte Freistellung für die Pfl ge des Kindes nach § 616 BGB wird auf den Krankengeldanspruch angerechnet.

Bei Privatversicherten sieht es anders aus

Sind Kinder oder ein Familienmitglied privat versichert, so besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V, da das Kinderkrankengeld eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung ist. Die Zehn-Tage-Regel gilt für sie nicht, da die meisten Krankenversicherer keine Lohnersatzleistungen für pflegende Eltern übernehmen.

Ist ein Ehepartner privat und der andere Ehepartner gesetzlich versichert, so ist entscheidend, bei welchem Ehepartner

die Kinder mitversichert sind. Für den Fall, dass die Kinder dem privat versicherten Ehepartner zugeordnet sind, gibt es keinen Krankengeldanspruch, da diese Bestimmungen nur für gesetzlich Versicherte bindend gelten, und zwar unabhängig davon, ob der andere Ehepartner gesetzlich versichert ist.

Für privat Versicherte heißt das, sie müssen andere Wege gehen. Schließt der Arbeits- oder Tarifvertrag die Regelung nach § 616 BGB nicht aus, sind sie berechtigt, diese in Anspruch zu nehmen. Ein entsprechender finanzieller Leistungsanspruch gegenüber der privaten Krankenversicherung besteht jedoch nicht. Privat versicherte Arbeitnehmer haben gem. § 45 Abs. 5 SGB V auch einen Anspruch auf *unbezahlte* Freistellung. Und zwar entsprechend der Dauer des Anspruchs von gesetzlich Versicherten auf Krankengeld gem. § 45 Abs. 3 und 4 SGB V. Ein Freistellungsanspruch zur Pfl ge von Kindern oder Elternteilen ergibt sich je nach Lage des Einzelfalls mit bzw. ohne Vergütungspflicht aus § 2 des Pfl gezeitgesetzes.

Bei Kindergarten- oder Schulunfällen besteht darüber hinaus ein Anspruch auf Kinderpflege-Verletztengeld nach SGB V aus der gesetzlichen Unfallversicherung, der vom Versicherungsstatus unabhängig ist. Ebenfalls max. 10 Tage im Jahr pro Kind.

Für Krankenhausaufenthalte kann möglicherweise eine Erweiterung des privaten Versicherungsschutzes angezeigt sein.

Auch wenn der Gedanke naheliegt: Manch einer mag in seiner Verzweiflung auf die Idee kommen, sich selbst krankschreiben zu lassen. Liegt jedoch kein eigener Grund für eine Krankschreibung vor, kann dies im Zweifel eine fristlose Kündigung nach sich ziehen.

Fragen und Problemen mit der Krankenversicherung? Gern helfen Ihnen die Mitarbeiterinnen unserer sozialrechtlichen Beratungsstelle.

Schulbegleitung

Eine Schulbegleitung soll die Defizite eines Kindes oder Jugendlichen mit einem besonderen Förderbedarf im psychosozialen, motorischen, sozialen, emotionalen und kommunikativen Bereich ausgleichen um den Schulbesuch zu ermöglichen, ABER: sie dient nicht der Vermittlung von schulischen Lehrinhalten. (SGB XII §§53,54)

Grundsätzlich soll der Schulbegleiter die Voraussetzungen gewährleisten, dass ein Kind mit Behinderung/Beeinträchtigung am Unterricht in der Schule teilnehmen kann, die Kommunikation zwischen Lehrer und Schüler ermöglichen und die soziale Teilhabe am Klassengeschehen unterstützen. Die Abgrenzung ist in der Praxis schwierig und oft fließend.

Folgende Tätigkeiten gehören zum klassischen Aufgabenprofil einer Schulbegleitung:

- Begleitungs- und Orientierungshilfen in der Schule, im Klassenzimmer, einschließlich Schulweg, Pausen und Pflichtveranstaltungen wie Arbeitsgemeinschaften und Klassenfahrten
- Unterstützung und Beaufsichtigung im Unterricht
- Hilfe bei praktischen Verrichtungen, z.B. Umkleiden beim Sportunterricht, Hygiene- und bei Toilettengängen, Einnahme von Pausenmahlzeiten
- Hilfe bei pfl gerischer und medizinischer Versorgung
- Unterstützung bei der Verwendung von Arbeitsmaterialien
- Unterstützung bei der Kommunikation mit Hilfsmitteln
- Begleitung in Krisensituationen, z.B. bei Auszeiten
- Schutz vor Selbstgefährdung
- spezifische Anforderungen, die sich aus bestimmten körperlichen Behinderungen ergeben, z.B. die Sitz- und Fußkontrolle im Rollstuhl

- Förderung der Kommunikation und Interaktion mit den Mitschülern
- Abläufe im schulischen Alltag überschaubar und einschätzbar machen
- eine Arbeitshaltung aufbauen
- Arbeitsanweisungen kleinschrittig aufbereiten und mehrmals zu wiederholen
- Strukturierungshilfen und visuelle Unterstützung geben
- die Konzentration und Ausdauer fokussieren
- Integration in die Klassen- bzw. Schulgemeinschaft auch in der Pause
- unkontrolliertes Verlassen des Schulgeländes unterbinden

Hiervon sind komplexere pfl gerische Unterstützungen (z.B. wegen Medikamentengabe, Beatmung, Absaugen, Betreuung während epileptische Anfälle, PEG, Stoma, Katheter, regelmäßiges Umlagern, Hilfsmittelversorgungen, etc.) abzugrenzen. Diese Leistungen der Krankenversicherung sind nicht Bestandteil der Schulbegleitung.

Die Qualifikation einer Schulbegleitung sollte sich nach den konkreten Anforderungen an das zu begleitende Kind richten. Schulbegleitungen übernehmen können Personen ohne eine Berufsausbildung, sog. „einfache“ Schulbegleitungen, Personen mit Berufserfahrung, sog. „qualifizierte“ Schulbegleitungen oder Personen mit einer pädagogischen Ausbildung, sog. „pädagogische“ Schulbegleitungen wie Erzieher, Heilpädagogen, Heilerziehungspfleger u.a.

Oft sind Schulbegleitungen bei freien Trägern angestellt, die ihrerseits mit den Sozial- oder Jugendämtern eine Rahmenvereinbarung geschlossen haben.

Die Zeiträume für die Bewilligung einer Schulbegleitung sind in der Praxis sehr unterschiedlich – von nur wenigen Monaten bis zu vier Jahren (gesamte Grundschulzeit). Weit verbreitet ist eine jährliche

Bewilligung mit vorausgegangener Überprüfung.

Aktuell hat das Bundessozialgericht entschieden, dass der Leistungsträger auch die Kosten eines Schulbegleiters übernehmen muss, „wenn ein wesentlich geistig behindertes Kind aufgrund der Behinderung ohne Unterstützung durch einen Schulbegleiter die für das Kind individuell und auf seine Fähigkeiten und Fertigkeiten abgestimmten Lerninhalte ohne zusätzliche Unterstützung nicht verarbeiten oder umsetzen kann“ (BSG vom 09.12.2016, B 8 SO 8/15).

Das Sozialgericht Gießen sah einen Anspruch auch für das Nachmittagsangebot einer offenen Ganztagschule gegeben (SG Gießen 02.09.2015, S 18 SO 131/15 ER). Es handele sich hierbei um Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung, da die Bestimmungen nicht nur den Pflichtunterricht in der Schule, sondern auch die nachmittägliche Betreuung umfassten, die geprägt von schulischen Inhalten sei, und diese stützten und förderten. Ausschlaggebend sieht das Gericht in diesem Fall, dass eine schulische Bildung auch im Nachmittagsangebot nicht bloß ein positiver Nebeneffekt, sondern elementarer Bestandteil des Konzepts der offenen Ganztagschule sei.

Unser Tipp:

Falls Sie für Ihr Kind einen Bedarf erkennen, empfehlen wir einen frühzeitigen Austausch mit den zuständigen Stellen (Kindergarten, Kinderkardiologie, SPZ u.ä.). Sollte sich dieser Bedarf manifestieren, stellen Sie den Antrag frühzeitig. In der Praxis ist es durchaus angebracht, den Antrag ein Jahr vor Schulbeginn zu stellen.

Die Mitarbeiterinnen unserer Sozialrechtlichen Beratungsstelle sind Ihnen gern bei der Beantragung behilflich.