

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Kabinettsvorlage vom 23. März 2020 zur Regelung der Ausgleichzahlung beim Verdienstaufschlag aufgrund von behördlich angeordneten Kita- oder Schulschließungen sowie zur Änderung weiterer Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes

im Rahmen des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite

24.03.2020

Ausgleich des Verdienstaufschlags: Dringend notwendig aber unzureichend ausgestaltet

Das Wichtigste in Kürze:

- Der Regelungsvorschlag zum Ausgleich des Verdienstaufschlags (unter I. der Stellungnahme) ist vom Ansatz her zu begrüßen, reicht aber beim weiten nicht aus, um die von der behördlichen Schließung von Betreuungseinrichtungen und Betrieben betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abzusichern.
- Regelungen für Arbeitnehmer/innen, deren Betriebe aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen wurden, und die deshalb nicht mehr beschäftigt werden können, fehlen komplett.
- Die Ausgleichszahlung für die von Kita- und Schulschließungen Betroffenen iHv nur 67% ist für eine auskömmliche Überbrückung der aktuellen Krisensituation zu niedrig und unsystematisch, die zusätzliche Deckelung auf 2.016 € netto monatlich nicht sachgerecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Anhebung der Ausgleichszahlung auf mindestens 80% des Verdienstaufschlags, analog der von uns geforderten Anhebung der Höhe des Kurzarbeitsgeldes.
- Die Altersgrenze der Kinder, deren Eltern Anspruch auf die Entschädigungszahlung haben sollen, ist mit unter 12 Jahren viel zu niedrig gesetzt. Notwendig ist zumindest eine Anhebung der Altersgrenze auf die gesetzliche Grenze zwischen Kindern und Jugendlichen, also auf das 14. Lebensjahr.
- Die Anforderungen an „zumutbare Betreuungsmöglichkeiten“ die zum Ausschluss des Anspruchs auf Entschädigung führen, sind inakzeptabel. Das gilt

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Telefon: 030 24060-0
Telefax: 030 24060-761

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



sowohl für die Anforderung der Betreuung im Familienkreis als auch insbesondere für die Anforderung, dass bei Arbeit im Home Office bei gleichzeitiger Betreuung kein Anspruch auf Entschädigung entstehen soll.

- Abzulehnen ist, dass das Recht auf Entschädigungszahlung nur dann gewährt werden soll, wenn zuvor Erholungsurlaub genommen wurde.
- Inakzeptabel ist auch, dass Beschäftigte in Kurzarbeit generell keinen Anspruch auf Entschädigung haben sollen, da ihnen die Betreuung generell zumutbar sei; hier wird nicht zwischen der sog. „Kurzarbeit Null“ und Kurzarbeit im eigentlichen Sinne differenziert.
- Kritisch zu bewerten ist zudem, dass die Zuständigkeit für die Abwicklung der Entschädigungsansprüche statt bei der Bundesagentur für Arbeit, bei den – jetzt schon völlig überlasteten - Landesgesundheitsbehörden liegen soll.
- Hinsichtlich der geplanten Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zur Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung (unter II. der Stellungnahme) warnt der DGB ausdrücklich vor dem leichtfertigen Aussetzen oder Abändern grundsätzlicher Richtlinien, Regelungen und Vereinbarungen zur Gesundheitsversorgung, die durch die Selbstverwaltung getroffen wurden.

I. Im Einzelnen zu der Ausgleichsregelung bei Verdienstaustausfall (§ 56 ff IfSG)

Angesichts der weiter zunehmenden Corona-Fälle und der flächendeckenden Schließung von Kindertagesstätten und Schulen stehen Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber auch Selbständige in Deutschland derzeit vor akuten Betreuungsproblemen und Einkommensunsicherheiten. Ungewiss ist auch die Einkommenssituation derjenigen Beschäftigten, deren Betriebe von behördlich angeordneten Schließungen erfasst sind, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Kindergärten, Schulen, Universitäten, Kultur- und Sporteinrichtungen, Gaststätten, im Handel und der Unterhaltungsindustrie etc. arbeiten und aufgrund der angeordneten flächendeckenden Schließungen von ihren Arbeitgebern nicht mehr beschäftigt werden. Die derzeit existierenden gesetzlichen Regelungen sind nur bedingt geeignet, angemessene Lösungen bereit zu stellen; sie sind auf ein derart flächendeckendes Ereignis nicht ausgerichtet. Es bedarf in einigen Punkten deshalb dringend flächendeckender politischer Lösungen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen daher grundsätzlich den Vorstoß des BMAS, Verdienstaustausfälle bei behördlich angeordneten Kita- und Schulschließungen



Bungen für Arbeitnehmer/innen und Selbständige über eine Ausweitung des Infektionsschutzgesetzes aufzufangen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat während seiner Pressekonferenz am 18.3.2020 mit den Vertretern der Sozialpartner allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland, die von pandemiebedingten Schließungen betroffen sind, schnelle und unbürokratische Hilfen in Aussicht gestellt, mit denen unzumutbare Einkommensausbußen ausgeschlossen werden sollen. An diesem Versprechen ist der Entwurf zu messen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die in der Kabinettsvorlage vom 23.3.2020 für den Ausgleich von Verdienstaufschlägen vorgeschlagenen Regelungen für nicht ausreichend; sie werden den Erfordernissen, Gegebenheiten und Erwartungen gleich aus mehreren Gründen nicht gerecht und müssen deshalb dringend nachgebessert werden:

1. Regelungsumfang /erfasste Fälle unzureichend

Die seitens des BMAS vorgeschlagenen Regelungen betreffen nur Fälle von bestehenden Betreuungs-/Sorgeverpflichtungen bei flächendeckenden behördlichen Kita und Schulschließungen. Das genügt nicht, weil **auch jene Arbeitnehmer/innen und Selbständige abgesichert werden müssen, die aufgrund behördlich angeordneter Betriebsschließung (Schulen, Kitas, Gaststätten, Geschäfte etc.) vom Arbeitgeber nicht mehr beschäftigt werden.**

Zwar gehören grundsätzlich auch Betriebsschließungen zum Betriebs- und Unternehmerisiko des Arbeitgebers, so dass in diesen Fällen Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB geschuldet wird. Es ist aber äußerst zweifelhaft, ob Arbeitgeber bei flächendeckender Schließung von Betrieben in ganzen Wirtschaftszweigen über mehrere Monate Verzugslohns zahlen werden. Vielmehr zeichnet sich jetzt schon ab, dass vielerorts Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Lohnzahlung „nach Hause geschickt“ und anschließend sogar entlassen werden. Fälle, in denen § 615 BGB nicht mehr greift oder der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlt, müssen deshalb ebenfalls über eine Erweiterung des Infektionsschutzgesetzes und die Zahlung einer Verdienstaufschlagschädigung abgedeckt und aufgefangen werden.

Abzusichern ist zudem auch die Zahlung der Ausbildungsvergütungen an Azubis, die bei Betriebsschließungen ebenfalls nicht mehr beschäftigt werden und dann voraussichtlich ebenfalls keine Vergütung mehr erhalten. Entsprechende Verdienstaufschlagsregelungen sind deshalb auch diesbezüglich zwingend mitzudenken und mit zu regeln, sie fehlen bisher ebenfalls in der Kabinettsvorlage.



2. Entschädigungshöhe bleibt unzureichend und für Einkommensschwache völlig unzumutbar

Abzulehnen ist, dass laut vorliegender Kabinetttvorlage für die Fälle der Kita- und Schulschließungen nur 67 % der Vergütung ersetzt werden soll, zudem gedeckelt auf 2.016 € im Monat. In dem Entwurf des BMAS vom Wochenende war die Begrenzung der Zahlung noch auf 2.680 € netto / Monat vorgesehen, nun wird dieser ohnehin schon zu niedrige Betrag noch erheblich tiefer angesetzt.

Damit werden – entgegen der Ankündigungen des Bundesarbeitsministers - für die meisten Sorgeberechtigten, die Kinder betreuen und auch finanziell für diese sorgen müssen, unzumutbare Härten entstehen. Betroffen sind alle Beschäftigtengruppen, sowohl diejenigen mit geringeren Einkommen und Alleinerziehende, die bei einer Begrenzung auf 67% ihrer bisherigen Einkünfte wohl kaum ihre finanziellen Verpflichtungen erfüllen können, als auch diejenigen mit höheren Einkommen, die ihre Lebenshaltungskosten an ihrem Einkommen ausgerichtet haben und diese nun mit einem Betrag von 2.016 € stemmen müssen. Für die meisten Beschäftigten mit kleinen Kindern - Spitzenverdiener ausgenommen - bedeutet der Verzicht auf 33 % oder mehr ihres Einkommens eine Gefährdung der bisherigen Existenzgrundlagen. Beschäftigte, die ohnehin nur den Mindestlohn verdienen, werden wirtschaftlich ruiniert und auf aufstockende Sozialleistungen angewiesen.

Der Regelungsvorschlag ist nicht nur unzumutbar, er ist auch unsystematisch. 67 % des Verdienstauffalls sowie dessen Deckelung auf 2.016 € stehen im Widerspruch zu der bisherigen Systematik des Infektionsschutzgesetzes, wonach in den bisher durch dieses Gesetz geregelten Fällen - wie vom BMAS auch selbst zitiert - 100 % Verdienstauffall gewährt wird. Auch die Regelungen des § 45 SGB V sehen vor, dass Sorgeberechtigte, die erkrankte Kinder zu betreuen haben, das sog. Kinderkrankengeld in Höhe von 90 % bis 100 % des Lohnes bekommen. Die geplante Regelung bricht daher mit der bisherigen Systematik der Lohnersatzleistungen für diejenigen, die aus Gründen des Infektionsschutzes oder aufgrund der Kinderbetreuung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Auch hier muss daher dringend nachgebessert werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Anhebung der Entschädigung für Verdienstauffall auf mindestens 80 %, analog der von uns geforderten Anhebung der Höhe des Kurzarbeitsgeldes.

3. Altersgrenze zu niedrig gesetzt

Absolut kritisch bewerten wir auch die seitens des BMAS vorgeschlagene Begrenzung von Verdienstauffällen grundsätzlich auf die Betreuung von Kindern, die das zwölfte



Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Begrenzung steht nicht nur im eklatanten Widerspruch zu den Erfahrungswerten vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuungsbedürftigkeit ihre Kindern, sie blendet völlig aus, dass auch viel ältere Kinder während des Unterrichts eine Betreuung durch Lehrerinnen und Lehrer erfahren, die nun weggefallen ist. Diese Kinder ganztägig „sich selbst überlassen“ ist für die meisten berufstätigen Sorgeberechtigten keine Option. **Die Altersgrenze muss daher deutlich angehoben werden, wünschenswert wäre eine Grenze von 16 Jahren, zumindest aber auf bis zu 14 Jahre** (Grenze zwischen Kindern und Jugendlichen nach dem JuArbSchG). Dies gilt erst recht deshalb, weil im Rahmen des Schulausfalls doch gerade auch die Erwartung des Staates und der Schulen besteht, dass die Sorgeberechtigten/ Eltern für die Dauer der Schulschließungen die Lehrkräfte ersetzen und die Vermittlung des Schulstoffes und die Erledigung der Schulaufgaben gemeinsam mit ihren Kindern übernehmen.

4. Inakzeptable Regelung der sog. „zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten“

Nicht akzeptabel sind auch die Anforderungen an die „zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten“, bei welchen der Anspruch auf die teilweise Entschädigung des Verdienstaufschlags laut BMAS ausgeschlossen sein soll. Benötigt werden einfache und schnelle Hilfen für diejenigen, die ohne eigenes Zutun von einem Tag auf den anderen ohne die staatlicherseits geschuldeten Betreuungsmöglichkeiten gelassen werden; **die Kabinetttvorlage beinhaltet jedoch umständliche Hürden, die viele von den Schließungen betroffene Beschäftigte vom Zugang zu der dringend benötigten Hilfen ausschließen.**

Laut vorliegendem Entwurf soll der Anspruch auf Entschädigung bei Betreuung von Kindern dann entfallen, wenn „andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können.“ Der Gesetzgeber geht hier offensichtlich davon aus, dass Kinderbetreuung eine Aufgabe ist, die berufstätige Sorgeberechtigte ohne weiteres beliebigen Familienmitgliedern übertragen sollen bzw. können und zudem zum Zweck der Geltendmachung der Verdienstaufschlagsentschädigung wie selbstverständlich auch eine Auskunft über die eigenen Familienverhältnisse dem Arbeitgeber und der Behörde schulden. Ausgeblendet wird dabei jedoch, dass die elterliche Sorge grundsätzlich eine höchstpersönliche Aufgabe der Eltern (bzw. Pflegeeltern) ist; sie ist nicht beliebig und kurzfristig ohne weiteres übertragbar. Auch bleibt völlig unklar, wie und nach welchen Kriterien die Eltern über die „zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten“ Auskunft erteilen sollen. Es droht, dass die ohnehin mit der durch die Corona-Pandemie entstandenen Situation überforderten Behörden unter dem Vorwand anderweitiger Betreuungsmöglichkeiten Sorgeberechtigte von dem Anspruch ausschließen werden.



5. Arbeiten und Kinder betreuen gleichzeitig funktioniert nicht!

Ebenfalls abzulehnen ist die Vorgabe, wonach eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit, die zum Ausschluss der Entschädigung führt, dann vorliegen soll, wenn der oder die Anspruchsberechtigte ortsflexible Arbeit von ihrem Arbeitgeber angeboten bekommen hat und ihr/ihm diese Arbeit zumutbar sei. Diese Anforderung geht völlig an der Lebenswirklichkeit der erwerbstätigen Sorgeberechtigten vorbei.

Sorgeberechtigte von Kindern im Kita- oder Grundschulalter sind kaum in der Lage, ihre Kinder gleichzeitig zu betreuen und im Home office ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Umgekehrt sind die auf ihre Arbeit konzentrierten Sorgeberechtigten keine „zumutbare Betreuung“ für insbesondere kleinere Kinder, welche erfahrungsgemäß viel Aufmerksamkeit benötigen.

Die hier geforderte Gleichzeitigkeit von Kinderbetreuung und Erbringung der Arbeitsleistung führt zu einem gefährlichen Systembruch: Eltern, die ihre Kinder zu Hause betreuen müssen – etwa aufgrund einer Erkrankung - schulden nach bisheriger Rechtslage keine Arbeitsleistung, sondern erhalten Lohnersatz (s. § 45 SGB V). Dabei soll es bleiben, wenigstens **für die Sorgeberechtigten von kleineren Kindern** (etwa bei Kindern bis zur Altersgrenze von bis zu 10 Jahren). Für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **muss die Verdienstauffallentschädigung bei Kita- und Schulschließung trotz „Homeoffice“ in jedem Fall sichergestellt werden.**

Ebenso abzulehnen ist die pauschale Regelung der Kabinettsvorlage, wonach Bezieher von Kurzarbeitergeld ebenfalls von der Verdienstauffallentschädigung ausgeschlossen werden, weil sie ihre Kinder selbst betreuen können. Übersehen wird dabei, dass Kurzarbeitergeld bis auf Fälle von sog. „Kurzarbeit Null“ keine grundsätzliche Befreiung von der Arbeitsleistung bedeutet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, aber arbeiten müssen, können keinesfalls zeitgleich die Betreuung ihrer Kinder sicherstellen.

6. Erholungsurlaub muss der Erholung dienen und ist kein Notfall-Instrument

Nach dem vorliegenden Entwurf soll der Entschädigungsanspruch auch dann nicht greifen, „soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben können“. Dass hier auch die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs gemeint ist, lässt sich den Erläuterungen des BMAS zu seinem Entwurf vom 20. März 2020 entnehmen.



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewerten es kritisch, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Anspruch auf Verdienstauffallentschädigung ihren Jahresurlaub nehmen müssen, obwohl hier doch klar ist, dass augenblicklich keine mit dem Erholungsurlaub vergleichbare Situation vorliegt. Der Stellenwert des Rechts der Arbeitnehmer auf Erholungsurlaub wird missachtet, wenn der dieser als Notfall-Instrument eingesetzt wird.

7. Zuständige Behörde unbefriedigend gelöst

Kritisch zu bewerten ist auch, dass es im BMAS-Vorschlag keine Regelung gibt, wonach eine Bundesbehörde für die Abwicklung der Entschädigungszahlung zuständig sein soll, sondern für die Folgen flächendeckender behördlicher Schließungen von Kitas und Schulen die Zuständigkeit bei den Gesundheitsämtern der Länder verblieben soll. Aufgrund der Masse der Fälle, die hier zu bearbeiten sein werden, muss eine Bundesbehörde die Abwicklung der Verdienstauffallentschädigung übernehmen; dies sollte unserer Auffassung nach die Bundesagentur für Arbeit sein, die bereits an anderen Stellen im Infektionsschutzgesetz ohnehin schon Erwähnung findet.

Hinsichtlich der Verantwortung des Bundes sollte zudem klar und selbstverständlich sein, dass hier nicht, wie derzeit im BMAS-Vorschlag beschrieben, gemäß § 66 Infektionsschutzgesetz die gesamten Kosten für die Verdienstauffallentschädigungen von den Ländern zu tragen sind, sondern sich der Bund für diese wichtigen Allgemeinwohlfragen und gesamtgesellschaftlichen Probleme umfangreich an den Kosten und an der Abwicklung der Verdienstauffallentschädigung beteiligen muss. Auch dies spricht für das Andocken an eine Bundesbehörde und nicht an die Gesundheitsbehörden der Länder, die keinerlei Kapazitäten für dieses Vorhaben haben.

8. Fehlende Absicherung für Fälle, wo Arbeitgeber nicht zahlt

Zudem fehlt eine Absicherung der Fälle, in denen der Arbeitgeber sich bei behördlich angeordneter Schließung weigert, Lohn nach §§ 615, 616 BGB oder die subsidiäre Verdienstauffallentschädigung zu zahlen. Hier muss gewährleistet sein, dass sich der Beschäftigte direkt an die Behörde wenden kann und von dieser unverzüglich und ohne erheblichen Beantragungsaufwand die Verdienstauffallentschädigung direkt erhält, damit das Einkommen gesichert ist.

9. Neuregelung eng auf die aktuelle Krise beschränken

Die geplanten Neuregelungen weichen in verschiedener Hinsicht deutlich von den bisherigen gesetzlichen Gewährleistungen sorgeberechtigter Arbeitnehmerinnen und



Arbeitnehmer ab. Sie dürfen daher auf keinen Fall zu einer Standardlösung erklärt werden. Art. 2 iVm Art. 6 des Gesetzentwurfs enthält eine Befristungsregelung, wonach die Änderungen am 1.1.2021 wieder außer Kraft treten.

Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass das Gesetz in den nächsten Monaten, auch wenn die aktuelle Corona-Krise dann hoffentlich überwunden ist, auf andere Situationen zur Anwendung kommt. Denn die Entschädigungsregelung stellt ganz generell auf die Fälle der infektionsbedingten Schließung von Schulen und Kitas ab.

Der DGB spricht sich daher dafür aus, dass für künftige vergleichbare Situationen zu einem späteren Zeitpunkt eine wohlüberlegte und mit allen betroffenen Interessengruppen und ihren Vertretern abgestimmte Regelung sorgfältig vorbereitet, diskutiert und dann langfristig erarbeitet werden sollte.

10. Abschließende Bemerkung

Anstelle einer einfachen Regelung, die allen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Azubis und Selbständigen eine schnelle und unbürokratische Hilfe bietet, liegt mit dem vorliegenden BMAS Entwurf eine finanziell völlig unzureichende und in den Anforderungen nicht gerecht werdende umständliche Regelung auf dem Tisch, die befürchten lässt, dass gerade die besonders schwer betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer /Beschäftigten auf der Strecke bleiben. Insgesamt besteht deshalb an vielen Stellen des Vorschlages aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften dringender Nachbesserungsbedarf.

II. Zu den geplanten Verordnungsermächtigung zur Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung (§ 5 IfSG)

In § 5 Abs. 3 Satz 7 des Gesetzesentwurfs wird vorgesehen, dass durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung in ambulanten Praxen, Apotheken, Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen und sonstigen Gesundheitseinrichtungen in Abweichung von bestehenden gesetzlichen Vorgaben erfolgen können. Hierzu können untergesetzliche Richtlinien, Regelungen, Vereinbarungen und Beschlüsse der Selbstverwaltungspartner nach dem SGB V und nach Gesetzen, die auf das SGB V Bezug nehmen, angepasst, ergänzt oder ausgesetzt werden. Auch kann abweichend von der Approbationsordnung für Ärzte geregelt werden, dass Medizinstudierende infolge einer notwendigen Mitwirkung an der Gesundheitsversorgung keine Nachteile für den Studienfortschritt entstehen.



Das Aussetzen oder Abändern grundsätzlicher Richtlinien, Regelungen und Vereinbarungen zur Gesundheitsversorgung, die durch die Selbstverwaltung getroffen wurden, darf aus Sicht des DGB keinesfalls leichtfertig und unbegründet geschehen. Daher ist durch den Gesetzgeber darüber Aufschluss zu geben, ob, inwieweit und weshalb Beschlüsse der Gemeinsamen Selbstverwaltung oder der Sozialen Selbstverwaltung von einem solchen Vorgang betroffen sein sollen- der Begriff der Selbstverwaltungspartner bleibt an dieser Stelle zu unspezifisch. Erforderliche Rechtsverordnungen, die Änderungen bestehender Regelungen und Vereinbarungen zum Ziel haben, müssen aus Sicht des DGB den betroffenen Strukturen und Organen der Selbstverwaltungen gesondert und im Voraus mitgeteilt und zentral erfasst werden, um ihre Aufhebung nach Erklärung der Beendigung der auslösenden Epidemie zeitnah in die Wege zu leiten.

Für beitragsrelevante oder strukturverändernde Auswirkungen von Verordnungen sowie sich ergebende Eingriffe in die Rücklagen und Reserven der gesetzlichen Krankenkassen sind zudem noch im Verlauf der jeweiligen epidemiologischen Situation Regelungen zu beschließen, die einer dauerhaften finanziellen Mehrbelastung der Versicherten und der gesetzlichen Krankenkassen langfristig entgegenwirken. Dazu gehört insbesondere die gesicherte Übernahme der Kosten für kurzfristig und zusätzlich notwendig werdende Maßnahmen zur Ausweitung oder Umgestaltung von Versorgungsleistungen für die Bevölkerung durch die öffentliche Hand.