



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Wortprotokoll der 16. Sitzung

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, den 13. Oktober 2014, 13:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
Saal 2.200

Vorsitz: Paul Lehrieder, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Seite 10

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Eltern- geld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexib- leren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Eltern- zeitgesetz

BT-Drucksachen 18/2583, 18/2625

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Berichterstatter/in:

Abg. Marcus Weinberg (Hamburg) [CDU/CSU]
Abg. Dr. Fritz Felgentreu [SPD]
Abg. Jörn Wunderlich [DIE LINKE.]
Abg. Dr. Franziska Brantner [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



Anwesenheitslisten	Seite 3
Anwesenheitsliste Sachverständige	Seite 7
Sprechregister Abgeordnete	Seite 8
Sprechregister Sachverständige	Seite 9
Zusammenstellung der Stellungnahmen	Seite 27



Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

011

Sitzung des Ausschusses Nr. 13 (Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
Montag, 13. Oktober 2014. 13:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>CDU/CSU</u>		<u>CDU/CSU</u>	
Groden-Kranich, Ursula		Behrens (Börde), Manfred
Hornhues, Bettina	Eckenbach, Jutta
Koob, Markus		Lanzinger, Barbara
Landgraf, Katharina		Leikert Dr., Katja
Launert Dr., Silke	Lips, Patricia
Lehrieder, Paul		Maag, Karin
Pahlmann, Ingrid	Mahlberg, Thomas
Pantel, Sylvia		Noll, Michaela
Patzelt, Martin		Rüddel, Erwin
Pols, Eckhard		Schiewerling, Karl
Rief, Josef		Schön (St. Wendel), Nadine
Schwarzer, Christina		Stefinger Dr., Wolfgang
Tauber Dr., Peter	Strebl, Matthäus
Timmermann-Fechter, Astrid		Strenz, Karin
Weinberg (Hamburg), Marcus		Sütterlin-Waack Dr., Sabine
Wiese (Ehingen), Heinz	Wendt, Marian
Zollner, Gudrun		Winkelmeier-Becker, Elisabeth



Sitzung des Ausschusses Nr. 13 (Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
Montag, 13. Oktober 2014. 13:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
SPD		SPD	
Bahr, Ulrike		Dieby Dr., Karamba
Crone, Petra		Engelmeier, Michaela
Felgentreu Dr., Fritz		Gottschalck, Ulrike
Kömpel, Birgit		Griese, Kerstin
Rix, Sönke		Heinrich, Gabriela
Rüthrich, Susann		Kermer, Marina
Schlagel Dr., Dorothee		Kühn-Mengel, Helga
Schulte, Ursula		Mattheis, Hilde
Schwartz, Stefan		Reimann Dr., Carola
Stadler, Svenja		Stamm-Fibich, Martina
Yüksel, Gülüstan		Träger, Carsten
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Golze, Diana		Hein Dr., Rosemarie
Möhring, Cornelia		Lenkert, Ralph
Werner, Katrin		Petzold (Havelland), Harald
Wunderlich, Jörn		Vogler, Kathrin
BÜ90/GR		BÜ90/GR	
Brantner Dr., Franziska		Lazar, Monika
Dörner, Katja		Scharfenberg, Elisabeth
Schauws, Ulle		Schulz-Asche, Kordula
Wagner, Doris		Walter-Rosenheimer, Beate

Stand: 7. Oktober 2014

Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste - Luisenstr. 32-34 Tel.030227-32650 Fax: 030227-36339



04

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13)

Montag, 13. Oktober 2014. 13:00 Uhr

<u>Fraktionsvorsitzende:</u>	<u>Vertreter:</u>
CDU/ CSU
SPD
DIE LINKE.
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

<u>Fraktionsmitarbeiter:</u> (Name bitte in Druckschrift)	<u>Fraktion:</u>	<u>Unterschrift:</u>
Schepers, Petra	CDU/CSU	Petra Schepers
Vopacua, Narmalie	SPD	Narmalie Vopacua
Binder	SPD	N. Binder
Kraatz	SPD	S Kraatz
Böhr	Die Linke	Böhr
Kürtz	B90	Kürtz
Güster, Kerin	CDU	Güster
Studenka, Inja	DIE LINKE	Inja Studenka



Montag, 13. Oktober 2014. 13:00 Uhr

Ministerium bzw. Dienststelle (bitte Druckschrift)	Name (bitte Druckschrift)	Dienststellung (bitte nicht abgekürzt)	Unterschrift
BMFSFJ	Kronberger	Oberamtsrat	[Signature]
BMFSFJ	CAREN MARKS	PSStin	[Signature]
BMFSFJ	Jutta Stück	R/L-Stellm. PSStin	[Signature]
BMFSFJ	Sandra Cubela	Referendarin	[Signature]
"	Nicole Grop	PR in PSStin	[Signature]
"	Weidenfeld	KL	[Signature]
-4-	Parra	Referentin	[Signature]
"	von Spee	Referendarin	[Signature]
BMFSFJ	Mackroth	AL	[Signature]
IMJV	Jansen	Referent	[Signature]

Bundesrat: (bitte Druckschrift)	Unterschrift	Dienststellung (bitte nicht abgekürzt)	Land
Piw	[Signature]	RR	SN
Kerstin MAITZEND	[Signature]	MR	NRW
Monika Fichtes	[Signature]	RVwDSt RStin Anz.	ST BE BW



Unterschriftenliste der Sachverständigen
für die öffentliche Anhörung zu den Vorlagen zum Entwurf eines
Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus
und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitge-
setz am Montag, den 13. Oktober 2014, 13.00 bis 14.15 Uhr im PLH,
Saal 2.200

Name	Unterschrift
Prof. em. Hans Bertram	
Hans-Joachim Helmke	
Anja Weusthoff	
PD Dr. Gerrit Forst LL. M. (Cantab.)	
Dr. Maria Wersig	
Edith Schwab	
Regina Offer	
Christina Ramb	



Sprechregister Abgeordnete

	Seite
Dr. Franziska Brantner (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	21, 22, 25
Dr. Fritz Felgentreu (SPD)	16, 17, 19, 24
Vorsitzender Paul Lehrieder (CDU/CSU)	10, 11, 15, 16, 19, 21, 23, 24, 25, 26
Martin Patzelt (CDU/CSU)	15
Eckhard Pols (CDU/CSU)	11, 14, 24, 25
Sönke Rix (SPD)	18
Marcus Weinberg (Hamburg) (CDU/CSU)	10, 12, 13
Jörn Wunderlich (DIE LINKE.)	20, 23, 25
Gülistan Yüksel (SPD)	19



Sprechregister Sachverständige

	Seite
Prof. Hans Bertram Humboldt-Universität Berlin	22, 23, 25
Dr. Gerrit Forst Gastprofessor an der Freien Universität Berlin	11, 12, 14
Hans-Joachim Helmke Familienbund der Katholiken	13, 15, 20, 21
Christina Ramb Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	12, 14
Edith Schwab Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.	18, 20, 21, 23
Dr. Maria Wersig Hochschule Hannover	11, 17, 22, 25
Anja Weusthoff DGB Bundesvorstand	16, 17, 18, 19, 24
Regina Offer Vertreterin der kommunalen Spitzenverbände	13, 19, 24, 25



Der **Vorsitzende**: Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige. Ich darf Sie alle recht herzlich begrüßen zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Ich begrüße dazu ganz herzlich zunächst die Mitglieder des Ausschusses sowie die Besucherinnen und Besucher. Insbesondere heiße ich die Sachverständigen, die ich gleich im Einzelnen vorstellen werde, herzlich willkommen und begrüße für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Caren Marks, die hier zu meiner Linken sitzt.

Folgende Sachverständige haben wir zu unserer Anhörung eingeladen: Herrn Professor Hans Bertram von der Humboldt-Universität Berlin, Herrn Hans-Joachim Helmke anstelle der kurzfristig erkrankten Frau Carolin Fischer für den Familienbund der Katholiken, Berlin, Herrn Dr. Gerrit Forst, Gastdozent an der Freien Universität Berlin, Frau Christina Ramb, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, Frau Edith Schwab, Verband der alleinerziehenden Mütter und Väter, Bundesverband e. V., Berlin, Frau Dr. Maria Wersig, Hochschule Hannover, Frau Anja Weusthoff vom DGB Bundesvorstand, Berlin, und Frau Regina Offer als Vertreterin der kommunalen Spitzenverbände.

Ich weise darauf hin, dass eine Bild- und Tonaufzeichnung der Anhörung erfolgt und die Anhörung live im Internet sowie im Parlamentsfernsehen übertragen und anschließend in der Mediathek auf der Homepage des Deutschen Bundestages zur Verfügung stehen wird. Zusätzlich wird ein Wortprotokoll erstellt, welches ebenfalls im Internet abrufbar sein wird.

Außerdem sind Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen während der Sitzung nicht gestattet. Ebenso bitte ich, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten. Weiterhin weise ich darauf hin, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen vor dem Sitzungssaal ausliegen und auch in das Internet eingestellt

wurden. Wir haben uns im Ausschuss darauf geeinigt, für die Anhörung eine Fragerunde von 60 Minuten vorzusehen. Die Frage- und Antwortzeit wird hierbei anteilig nach der Fraktionsstärke aufgliedert. Dann folgt noch eine „freie“ Fragerunde von zehn Minuten.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ auf Bundestagsdrucksachen 18/2583, 18/2625.

Wir kommen zur Frage- und Antwortrunde von einer Stunde. Ich rufe die Fraktionen nacheinander auf und es steht ihnen jeweils ein bestimmtes Zeitbudget für die Fragen und für die Antworten zur Verfügung. Sie sehen am Bildschirm, wieviel Zeit die Fraktionen noch haben. Sie können die Zeitkontingente dem Ablaufplan für die Anhörung entnehmen, der Ihnen ja vorliegt. Ich werde darauf achten, dass wir diese Zeiten möglichst einhalten. Außerdem wäre ich dankbar, wenn jede Fragestellerin und jeder Fragesteller in einem Beitrag maximal zwei Fragen an einen oder an zwei Sachverständige stellt. Das heißt, man muss nicht zwingend zwei Fragen stellen, sondern man kann es auch bei einer Frage belassen und so mehr Kollegen zu Wort kommen lassen. Also, der Idealfall ist: Es wird eine Frage an einen Sachverständigen gestellt.

In diesem Sinne beginnen wir mit der Fraktion der CDU/CSU. Hier ist mir als Fragesteller der familienpolitische Sprecher, Herr Marcus Weinberg, gemeldet worden. Bitteschön.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, vielen Dank, werte Sachverständige, für Ihre Stellungnahmen. Ich glaube, man kann den schriftlichen Stellungnahmen insgesamt zumindest in weiten Teilen bei allen Sachverständigen ein positives Gesamturteil über den Gesetzentwurf entnehmen. Ich will deshalb zügig zu den Punkten kommen, über die man noch einmal diskutieren sollte. In meiner ersten Frage will ich den Themenbereich Partnerschaftlichkeit ansprechen. Die Intention des Gesetzentwurfs ist es ja, nicht nur das Elterngeld flexibler



zu gestalten, sondern durch die Partnerschaftsmonate auch die Partnerschaftlichkeit zu stärken. An Herrn Dr. Forst und an Frau Dr. Wersig habe ich hierzu eine Frage bezüglich des Korridors von 25 bis 30 Stunden Teilzeitarbeit. Sie beide haben diese Neuregelung insgesamt begrüßt, aber die Begrenzung durch diesen Zeitkorridor kritisch gesehen. Vielleicht können Sie noch einmal kurz deutlich machen, wie Sie sich das vorstellen bzw. welche Begründungen es geben könnte, diesen Korridor etwas breiter zu spannen.

Frau Dr. Maria Wersig (Hochschule Hannover): Ich denke, beim Korridor von 25 bis 30 Stunden sollte man über eine Erweiterung nachdenken, um mehr Eltern zu erreichen. Es ist ein begrüßenswertes Ziel für den Gesetzgeber, zu sagen, wir wollen Partnerschaftlichkeit fördern, wir wollen einen stärkeren Ausgleich schaffen, also eine Angleichung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Aber es muss eben auch machbar sein. Man muss sehen, das ist eine sehr restriktive Anspruchsvoraussetzung im Moment. Die Eltern müssen bei Paarelternfamilien gleichzeitig in vier Lebensmonaten des Kindes am Stück die Teilzeitarbeit mit einem sehr engen Zeitkorridor realisieren, sonst fällt der Anspruch weg. Deshalb denke ich z. B. an eine Erweiterung auf 20 bis 30 Stunden. Dies wäre vorzuziehen. Vielen Dank.

Herr Privatdozent Dr. Gerrit Forst (Freie Universität Berlin): Wenn man in die Begründung der Bundesregierung reinschaut, dann war das Ziel, zum einen diesen Korridor deutlich abzuheben von der Halbtagsstelle und von Vollzeit. So gesehen ist das arithmetische Mittel gewählt worden. Aber das Problem ist, dass auf Durchschnittswerte abgestellt wird, gleichzeitig gibt es aber einen sehr engen Korridor von nur fünf Stunden. Dadurch kann es relativ schnell passieren, dass sie nach oben oder nach unten ausbrechen. Es wäre zumindest zu überlegen, ob man eine Art Ausnahmebestimmung in das Gesetz aufnimmt. Man könnte sagen, grundsätzlich soll die Arbeitszeit auf 25 bis 30 Stunden reduziert werden. Wenn aufgrund außergewöhnlicher Umstände, was auch immer das sein mag, dieser Zeitraum in einem Monat über- oder unterschritten wird, sollte man zulassen, dass man das dann „heilen“ kann, wenn man es so möchte.

Abg. Eckhard Pols (CDU/CSU): Der Kollege Weinberg hat ja schon auf die Bedeutung der Partnerschaftsmonate und auf die Familienfreundlichkeit hingewiesen. Deswegen will ich darauf nicht eingehen. Ich habe aber eine Frage an Frau Ramb zur Ausgestaltung für kleine und mittlere Unternehmen – also „aus der Ecke“, aus der ich auch komme. Wir haben ja vorab auch Stellungnahmen vom BDA, vom Zentralverband der Deutschen Handwerkskammer, aber auch vom Einzelhandelsverband erhalten. Darin sind einige Bedenken aufgeführt. Z. B. gibt es für mich als Handwerksmeister gerade eine besondere Frage zur Schwelle der Mitarbeiter. Ab 15 Mitarbeitern soll das Elterngeld Plus gelten. Diese Grenze haben wir sehr schnell erreicht, wenn man Auszubildende, Reinigungskräfte usw. und Teilzeitkräfte mitrechnet. Ist diese Schwelle Ihrer Meinung nach berechtigt oder sollte man diese Schwelle eventuell anheben?

Ich schließe daran eine zweite Frage nach der dann entstehenden Personalsuche an. Vor dem Hintergrund des Facharbeitermangels, den wir jetzt schon haben, und auf den wir weiterhin zu steuern: Schaffen es gerade auch die Kleinbetriebe, für ein paar Monate Personal zu bekommen? Wie schätzen Sie das ein? Oder müssen dann der Betriebsinhaber und die Familie zusätzlich arbeiten? Denn man muss ja auch bedenken, dass dieser Personenkreis ebenfalls Familien hat und auch Kinder betreuen muss, also das Familienleben organisieren muss. Meinen Sie nicht, dass das auf freiwilliger Basis besser zu regeln wäre, als wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sagen kann, ich will aber am 15. Juli oder am 1. Juli mit der Elterngeldzeit beginnen?

Abschließend noch eine Zusatzfrage zur Ankündigungsfrist von 13 Wochen. Wie bewerten Sie diese? Denn wir brauchen ja eine gewisse Vorlaufzeit, um dann Ersatzpersonal für relativ kurze Zeit zu finden, das letztendlich eingearbeitet werden muss und auch zum Betrieb passen muss.

Der Vorsitzende: Recht herzlichen Dank. Die beiden Fragen des Kollegen Pols gehen an Frau Ramb vom Arbeitgeberverband.

Ich wollte noch etwas Organisatorisches für die neuen Kollegen sagen, weil es unsere erste Anhörung in dieser Legislaturperiode ist. Zunächst gibt



es eine Frage- und Antwortrunde der CDU/CSU-Fraktion von 27 Minuten. Dann kommt die SPD mit 17 Minuten, DIE LINKE. mit acht Minuten und schließlich BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit acht Minuten. Die Zeit wird jeweils hier oben auf dem Bildschirm angezeigt. Das heißt, zunächst werden die Fragen der Union im Block gestellt und beantwortet, dann kommt der Block der SPD usw.

Dann Frau Ramb, bitteschön.

Frau **Christina Ramb** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA): Ich beantworte die beiden Fragen im Zusammenhang. Die Änderungen, die jetzt bei der Elternzeit vorgesehen sind, werden gerade kleine und mittlere Unternehmen stärker belasten als größere. Ich würde da jetzt keine Grenze ziehen wollen, ab wie vielen Mitarbeitern das besonders relevant wird.

Dadurch, dass es jetzt eine Dreiteilung der Elternzeit geben wird, wird es die Möglichkeit geben, dass dreimal ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin ausscheidet. Das heißt, jedes Mal wieder muss ein neuer Mitarbeiter gefunden werden oder es muss durch andere Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen des Unternehmens abgefangen werden, was als Arbeitszeit dadurch ausfällt. Das stellt kleine – Sie sagten das – und mittlere Unternehmen vor erhebliche Schwierigkeiten.

Weggefallen ist jetzt auch noch das Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers bei der Übertragung der Elternzeit auf einen Zeitraum zwischen der Vollendung des dritten und achten Lebensjahres des Kindes. Eine Übertragung in diesem Sinne gibt es gar nicht mehr. Das wird für viele Betriebe, wahrscheinlich gerade für die kleineren und mittleren, erhebliche Probleme mit sich bringen, weil sie künftig keine dringenden betrieblichen Gründe mehr anführen können und es kein Widerspruchsrecht mehr gibt. Das heißt, künftig können sich Arbeitgeber nicht mehr in irgendeiner Weise gegen eine Elternzeit wehren. Selbst wenn sie sagen, sie schaffen es aus betrieblichen Gründen nicht. Deswegen würden wir hier wenigstens fordern, dass es die Dreiteilung – diese ist übrigens auch im Koalitionsvertrag nicht vorgesehen – definitiv nicht geben soll, damit die Unternehmen nicht einmal mehr in die Situation kommen, jemanden neu einzuarbeiten, neue Vorstellungsgespräche zu führen etc.

Die 13 Wochen sind ein Zeitraum, der aus unserer Sicht einheitlich gelten sollte für die Elternzeit. Das ist ein Mindestzeitraum, den wir für realistisch halten, in dem ein Arbeitgeber auch einen neuen Mitarbeiter finden kann.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Ich greife das gerne auf und leite noch einmal über zum Thema Elterngeld. Die Frage richtet sich an Frau Ramb und an Herrn Dr. Forst. In der Stellungnahme des BDA wird auch das Thema Bürokratie kritisch betrachtet. Ich komme zu § 8 Teilzeitbefristungsgesetz. Danach muss sich der Arbeitgeber binnen vier Wochen äußern. Da ist mir nicht ganz verständlich, wo der große Bürokratieaufwand für die Unternehmen liegt, wenn ein Arbeitnehmer Elterngeld Plus in Anspruch nehmen will. Das sollten Sie vielleicht noch einmal erläutern.

Darum würde ich auch Herrn Dr. Forst bitten. Sie haben sich in Ihrer Stellungnahme auch mit den möglichen Kritikpunkten von Seiten der Arbeitgeber beschäftigt und haben diese auch, wie ich finde, ausgeräumt. Vielleicht können Sie noch einmal genau auf diese Punkte eingehen, warum es eigentlich gut für Unternehmen ist, dass wir eine stärkere Verbindlichkeit haben. Auch bei der Frage der Fachkräfte sollte es nicht um deren Gewinnung gehen, sondern darum, dass die Fachkräfte in dem Betrieb bleiben. Gerade diese Regelung könnte etwas Positives aus Sicht der Arbeitgeber mit sich bringen.

Frau **Christina Ramb** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA): Ich hatte ja eben schon ausgeführt, dass es jeweils eine Nachbesetzung geben muss. Das heißt, für einen Arbeitgeber ist es relativ schwierig, sich innerhalb kürzester Zeit dazu zu äußern, ob er aus betrieblichen Gründen ablehnen muss oder nicht. Deswegen halten wir die Zustimmungsfiktion innerhalb von vier Wochen auf jeden Fall für zu kurz.

Herr **Privatdozent Dr. Gerrit Forst** (Freie Universität Berlin): Ich habe es auch schon in meiner schriftlichen Stellungnahme dargelegt. Ich denke auch, dass das Modell, das jetzt vorgesehen ist, die Arbeitgeber juristisch nicht übermäßig belastet. Das ist weniger belastend als das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Schon deshalb, weil man nach



§ 9 Teilzeitbefristungsgesetz die Arbeitszeit prinzipiell unbegrenzt reduzieren oder auch erhöhen kann, während es hier um vorübergehende Zeiträume geht.

Auch wirtschaftlich kann ich die Kritik nicht ganz nachvollziehen. Die volkswirtschaftlichen Vorteile sind, denke ich, hinlänglich bekannt: Dass man dem Fachkräftemangel entgegenwirkt, dass getätigte Investitionen in Ausbildung, die vor allem Frauen betreffen, dann auch für die Volkswirtschaft nutzbar gemacht werden, aber auch betriebswirtschaftlich. Es hört sich immer so an, als würde es dadurch furchtbar viel Fluktuation im Unternehmen geben. Ich bin mir da gar nicht so sicher. Dadurch, dass man den Menschen die Möglichkeit gibt, vorübergehend weniger zu arbeiten, behält man sie ja gleichzeitig im Unternehmen. Und dieses muss gerade keine neue Kraft dafür einstellen und muss sie nicht neu einarbeiten, sondern es kann jemanden, der das Unternehmen schon kennt, mit halber Kraft weiterbeschäftigen. Es hat aber dafür keine Transaktionskosten, keine Suchkosten, keine Einarbeitungskosten usw. Zudem wird eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter auch in kleineren Unternehmen erreicht, was sich erfahrungsgemäß positiv auf die Produktivität auswirkt. Insgesamt haben Sie einfach den Vorteil, dass die Arbeitnehmer eher bereit sind, lange in einem Unternehmen zu bleiben. Und diese sagen nicht, nachdem sie eine Kinderpause eingelegt haben: „Jetzt ist da der Faden gerissen und jetzt gehe ich in ein anderes Unternehmen.“ Sondern man bleibt dann in dem Unternehmen, in dem man vorher war, weil man durcharbeiten konnte.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Ich würde gerne zu dem Themenkomplex Mehrlingsgeburten kommen. Ich habe eine Frage an Herrn Helmke vom Familienbund der Katholiken. Sie haben sich ja dafür ausgesprochen, dass es hier keine Änderung geben soll. Vielleicht könnten Sie noch einmal kurz erläutern, wie Sie das begründen. Denn ich glaube, dass unsere Begründung relativ klar ist, dass ja Elterngeld nicht für ein Kind gezahlt wird, sondern für die Mutter oder für den Vater, sprich: es ist eine Lohnersatzleistung. Sie kritisieren das und sagen, wir sollten bei den Mehrlingsgeburten keine Änderung vornehmen.

Herr **Hans-Joachim Helmke** (Familienbund der Katholiken): Vielen Dank für die Frage. Wir gehen zurzeit von einer bestimmten Rechtslage aus. Diese Rechtslage ist so, dass für Mehrlingsgeburten derzeit auch ein Mehrfachanspruch eingeräumt wird. Die Frage ist, wie sehr sind Mehrlingseltern auch wirtschaftlich belastet. Wir meinen, dass die jetzige Regelung eigentlich dem entspricht, was auch belastungsmäßig durch Mehrlingsgeburten ausgelöst wird. Deswegen meinen wir, dass die Rechtslage erhalten bleiben und nicht durch den Gesetzgeber eingeschränkt werden sollte.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Dann würde ich zu einem weiteren Fragenkomplex kommen, der für uns von der CDU/CSU-Fraktion eine große Bedeutung hat. Es geht um die Frage der steuerpflichtigen Aufwandsentschädigungen für das kommunale Ehrenamt. Wir wollen, dass diese nicht auf das Elterngeld angerechnet werden. Die Frage richtet sich an Frau Offer. Ich nehme einmal die Begründung von Herrn Forst in seiner ablehnenden Stellungnahme. Da spricht er von einer Begründungslast. Für uns ist es ja so, dass wir gesagt haben, dieses kommunale Ehrenamt hat schon eine besondere Funktion in einer kommunalen Selbstverwaltung über die Wahrnehmung von Aufgaben in der sogenannten verfassten Staatlichkeit. Sie haben sich dafür ausgesprochen, hier eine Regelung zu implementieren. Vielleicht können Sie kurz aus Ihrer Sicht die Bedeutung dieser dann definierten Begründungslast darstellen. Und zum anderen vielleicht noch einmal zwei Sätze sagen, wie denn dieses gestaltet werden könnte. Also, Sie sollten sagen, welche positiven und negativen Folgen es hätte, wenn man es macht oder wenn man es nicht macht.

Frau **Regina Offer** (Vertreterin der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände): Vielen Dank. Also grundsätzlich setzen wir uns sehr dafür ein, dass auch junge Eltern sich kommunalpolitisch engagieren. Sie sollten hier nicht „außen vor“ bleiben durch Zwänge, in denen sie sich befinden könnten. Es ist selbstverständlich, dass die Ausübung eines kommunalpolitischen Mandats mit einigen Belastungen gerade für junge Eltern einhergeht. Sie werden eben entsprechende Kosten haben, möglicherweise Babysitterdienste etc. in Anspruch nehmen müssen. Wir sollten junge



Eltern dazu einladen, dass sie auch hier an dieser Stelle an der politischen Willensbildung teilnehmen und teilhaben. Insofern sprechen wir uns dafür aus, dass eine Anrechnung nicht erfolgt oder dass eine Ausnahme geschaffen wird. Es kann natürlich auch weitere Ehrenämter geben, die eine besonders herausragende Bedeutung haben. Also, wir haben jetzt nicht gesagt, es kann dieses eine geben, das privilegiert werden sollte, sondern wir müssen schon sehen, dass die wirtschaftliche Situation und die Belastung von jungen Eltern, die versuchen, Familie und Erwerbsleben unter einen Hut zu bringen, so ist, dass ihnen die Entscheidung schwer fällt, sich kommunalpolitisch zu engagieren und sich in die politische Willensbildung einzubringen, wenn sie mit Belastungen einhergeht, die sie nicht kompensieren können. Insofern halten wir das schon für sehr bedeutend. Zur Frage der Ausgestaltung muss ich jetzt ganz ehrlich passen. Also, das müsste man sich noch einmal genauer ansehen, aber ich denke, dass hier eine Regelung gefunden werden kann, die am besten mit Pauschalen etc. arbeitet, damit hier eine gewisse Sicherheit gegeben ist.

Abg. **Eckhard Pöls** (CDU/CSU): Ich weiß nicht, Herr Forst, ob das von Ihnen gesagt worden ist oder von Frau Ramb. Es geht um den nicht so hoch eingeschätzten Bürokratieaufwand für die Betriebe. Sie, Frau Ramb, sprachen ja auch die Drittelteilung an, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nehmen kann. Ist es denn nicht so, dass gerade für die Betriebe mit 20, 25 Beschäftigten – die Regelung soll ja ab 15 Beschäftigten gelten – durch dieses dreimalige An- und Abmelden, auch von Ersatzmitarbeitern, nicht doch ein relativ hoher Bürokratieaufwand entstehen wird? Es kann sein, dass die Betriebe von daher schon gleich sagen: „Wir machen das gar nicht, sondern wir lassen einfach den Mitarbeiter in die Elternzeit gehen.“ Und dann machen die Betriebe diese Arbeit letztendlich mit. Ich denke nur an die inhabergeführten Handwerksbetriebe, wo dann auch die Familienangehörigen mitarbeiten müssen. Meinen Sie nicht, dass man dann nicht besser bei einer Zweiteilung bleiben sollte?

Dann möchte ich noch einmal auf dieses strikte Nehmen dieser Elternzeit eingehen. Man könnte das doch untereinander, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, viel besser regeln, wenn man das

flexibel gestaltet und sagt, „wir machen das“. Der gesetzliche Anspruch besteht und ich sehe das als Arbeitgeber auch so wie Herr Dr. Forst, dass es auch Vorteile für den Betrieb haben kann, mit zufriedenen Mitarbeitern und auch durch das Halten der Mitarbeiter im Betrieb. Aber ich meine, dass man hier mit einer einvernehmlichen Lösung, sprich: mit einer freiwilligen Regelung bei den Zeiten, besser fährt, als wenn wir hier eine strenge gesetzliche Regelung machen. Der Mitarbeiter hat den Anspruch, z. B. wenn er sagt, „ich will es am 1. August“, dann steht es ihm auch ab dem 1. August zu. Problematisch ist es vor allen Dingen, wenn zwei Mitarbeiter auf den gleichen Gedanken kommen, die Elternzeit dann in der „netten“ Sommerzeit zu nehmen.

Herr **Privatdozent Dr. Gerrit Forst** (Freie Universität Berlin): Zunächst zur Frage der An- und Abmeldung. Das sollte man elektronisch machen. Ich glaube, dieser An- und Abmeldeaufwand hält sich in Grenzen. Der zweite Punkt: Sie sagen, wäre es nicht besser, wenn die Parteien des Arbeitsverhältnisses das autonom regeln. Da würde ich Ihnen grundsätzlich zustimmen. Das wäre schön, wenn sie das autonom regeln würden. Aber das haben sie in der Vergangenheit nicht getan, insbesondere haben es auch die Sozialpartner nicht getan. Ich kenne keinen einzigen Tarifvertrag, in dem das geregelt wurde. Das heißt, wenn die Arbeitgeber sich hinstellen und sagen, „das ist zwar gut für uns, aber wir würden es gerne selbst regeln“, da kann ich nur sagen, „warum habt Ihr es in der Vergangenheit nicht selbst geregelt?“ Die Möglichkeiten waren da. Und man hat das nicht getan. Deshalb bin ich wenig zuversichtlich, dass sich das in Zukunft ändern wird.

Frau **Christina Ramb** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA): Die Unternehmen tun enorm viel, wenn es um Arbeitszeitflexibilisierung geht. Natürlich haben sie jetzt keine Elternzeit eingeführt und auch keine Elternzeit und Ähnliches. Aber 90 Prozent aller Unternehmen sind inzwischen sehr aktiv im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung. Auch das wird von den Tarifverträgen durch Öffnungsklauseln, beispielsweise im Tarifvertrag der chemischen Industrie, durchaus gefördert. Dies geschieht allerdings nicht in Bezug auf die Elternzeit, da gebe ich Ihnen recht.



Was die An- und Abmeldung anbelangt, so hängen mit dem Ausscheiden eines Mitarbeiters neben der Bürokratie der An- und Abmeldung, die einen geringen Anteil ausmacht, noch die Vorstellungsgespräche, die Einstellung und vor allem die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters zusammen. Familienangehörige, die einspringen – das ist gerade in kleinen Betrieben ein Aspekt. Allerdings gibt es auch die Möglichkeit, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus einem anderen Betrieb dann einspringen müssen – was auch nicht immer zum Betriebsfrieden beiträgt.

Und weil Sie gerade sagten, die Elternteilzeit sei ja von Vorteil. Richtig, sie ist von Vorteil, wenn Mitarbeiter im Betrieb bleiben. Wir sprechen uns sehr dafür aus, gerade beim Elterngeld Plus den Vorteil zu nutzen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relativ frühzeitig in der Elternzeit wieder in den Job zurückkehren. Allerdings bedeutet das für den Betrieb auch, dass er für den Zeitraum, den derjenige oder diejenige nicht mehr arbeitet, auch einen Ersatz beschaffen muss. Und das ist nicht immer so einfach zu bewerkstelligen. Wie Sie schon sagten, entweder machen es Familienangehörige oder es übernimmt ein anderer Mitarbeiter, eine andere Mitarbeiterin. Oder man muss auf flexible Beschäftigungsmöglichkeiten zugreifen, die ja nun auch zusehends eingeschränkt werden sollen. Insofern ist es für die Unternehmen nicht unbedingt einfacher.

Die Dreiteilung ist ein großes Problem, weil man dadurch jetzt den Betrieben noch einmal mehr zumutet, teilweise auch für kurze Zeiträume. Ein weiteres Problem ist – Sie hatten es gesagt – das fehlende Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers, der keine Möglichkeit mehr hat, sich einem solchen Anerbieten entgegenzustellen. Alles in allem kann man sagen, sämtliche vorgesehenen gesetzlichen Regelungen gehen, was den Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anbelangt, einseitig in Richtung Arbeitnehmer.

Abg. **Martin Patzelt** (CDU/CSU): Wir haben noch ein bisschen Fragezeit. Deswegen möchte ich die Frage in die Runde stellen – unabhängig von den bisher gestellten Fragen und den Antworten, die Sie gegeben haben –, ob Sie in dem Gesetzentwurf, von dem wir meinen, dass es wirklich ein guter und gelungener Entwurf ist, doch noch den einen

oder anderen Akzent anders gesetzt hätten.

Der **Vorsitzende**: An welchen Sachverständigen richten Sie Ihre Frage?

Abg. **Martin Patzelt** (CDU/CSU): Die Frage sollte aus dem Blickwinkel von Familien selbst beantwortet werden.

Der **Vorsitzende**: Herr Helmke, bitteschön.

Herr **Hans-Joachim Helmke** (Familienbund der Katholiken): Wie haben in unserer Stellungnahme schon einige Punkte angesprochen, in denen wir Akzente anders setzen würden, obwohl wir insgesamt mit dem Entwurf durchaus konform gehen. Damit haben wir kein Problem. Es sind eigentlich immer Stellen, an denen der gute Wille des Entwurfs durch Kleinigkeiten ein bisschen in Frage gestellt wird. Es fängt aus unserer Sicht damit an, dass die bisherige Regelung, wonach Bezugszeiträume des Elterngeldes nicht gleichzeitig Berechnungszeiträume sind, eingeschränkt wird. Wenn wir das Elterngeld Plus einführen und damit auch Teilzeit fördern, hinterher aber nicht die Zeiträume der Elternzeit und des Elterngeldbezuges aus der Berechnung künftiger Ansprüche herausnehmen, kommt derjenige, der länger als zwölf Monate – dieser Zeitraum bleibt unberücksichtigt – im Elterngeldbezug ist, beim nächsten Kind – das ja alle gerne wünschen – auf ein niedrigeres Elterngeld. Das halten wir für eher kontraproduktiv. Wir wissen auch nicht genau, warum das so sein muss.

Dann kritisieren wir, was schon angesprochen wurde, den knappen Zeitkorridor von 25 bis 30 Stunden. Aus der Sicht des Familienbundes, der das eher aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmer betrachtet, ist dies eine enge Einschränkung, weil der einzelne Elternteil erlebt, dass der Arbeitgeber Schwierigkeiten damit hat, wenn er ein kleiner Arbeitgeber ist. Gerade ein Korridor von so kurzen und beliebig gewählten Zeiten macht Schwierigkeiten. Teilzeitersatzkräfte sind wahrscheinlich doch leichter zu bekommen. Neben der rein rechtlichen Ausgestaltung sind immer auch der Arbeitsfrieden und die Zufriedenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von großer Bedeutung. Deswegen halten wir hier eine Änderung für notwendig.



Was bei uns auch eine große Rolle spielt, ist, dass die generelle Flexibilisierung nicht durchgehalten wird in „Kleinigkeiten“. Z. B. wird die Möglichkeit, Elterngeld zu strecken, abgeschafft. An deren Stelle tritt das Elterngeld Plus. Die beiden Instrumente sind allerdings sehr verschieden. Wenn Sie die bisherige Streckungsmöglichkeit ausnutzen und das Elterngeld, das Ihnen für zwölf Monate zusteht, auf 24 Monate verlängern – weil Sie zurzeit davon ausgehen, Sie möchten in den 24 Monaten nicht arbeiten –, und in diesem zweiten Zeitraum vom 13. bis zum 24. Monat gibt es eine für Sie interessante Möglichkeit, erwerbstätig zu werden, dann können Sie bisher einfach sagen: „Gut, dann gehe ich jetzt arbeiten.“ Dann haben Sie keine Einschränkungen beim Elterngeldanspruch. In Zukunft wird das anders sein, weil es diese Möglichkeit nicht mehr gibt. Wenn Sie sich vorab entscheiden, Sie möchten Ihren Elterngeldanspruch strecken, können Sie das ja tun über das Elterngeld Plus. Aber wenn Sie sich während dieses Zeitraums von 24 Monaten – insbesondere in dem Zeitraum vom 13. bis 24. Monat – anders entscheiden, dann wird das Einkommen auf den erworbenen Elterngeldanspruch angerechnet. Das heißt, auch hier gibt es eine gewisse Einschränkung der an sich gewollten größeren Flexibilität.

Dann haben wir uns auch dazu geäußert, wo wir Änderungen am Elterngeld insgesamt wünschen. Das betrifft jetzt nicht die einzelnen Regelungen des Gesetzes, sondern Sie hatten dazu ausdrücklich eine Frage gestellt. Deswegen möchte ich noch einmal sagen, dass wir mit der Anrechnung des Elterngeldes auf Grundversicherungsleistungen ein Problem haben. Außerdem: Dass wir mit dem Betreuungsgeld ein gewisses Problem haben. Mir wäre stattdessen lieber eine Anschlussleistung an das bestehende Elterngeld in Höhe des Mindestelterngeldes, die unabhängig davon ist, wie Kinder betreut werden. Wir sind auch der Meinung, dass der Gesetzgeber nach nunmehr 28 Jahren den Betrag des Mindestelterngeldes – das ist ja der Betrag, der schon beim Erziehungsgeld für Eltern mit geringen Einkünften maßgebend war – einmal anheben müsste.

Zu der hier angesprochenen Frage nach dem Ehrenamt, das gerade den Familienbund besonders anspricht, würde ich allerdings klar sagen, dass wir eine etwas andere Sicht der Dinge haben.

Der Vorsitzende: Es mag zwar als unhöflich erscheinen, einen Sachverständigen zu unterbrechen, aber die Frage nach dem Ehrenamt war nicht an Sie gerichtet, Herr Helmke. Zudem sind wir auch schon knapp über unserer Zeit. Auch das Betreuungsgeld werden wir heute in dieser Anhörung sicher nicht abschaffen. Von daher bitte ich um Verständnis, dass ich jetzt die noch gemeldeten Fragen der Union für die freie Runde vormerke. Das Fragerecht geht nun auf die Fraktion der SPD über.

Abg. Dr. Fritz Felgentreu (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage richtet sich an Frau Weusthoff. Wir haben ja in der ersten Runde eine ganze Menge über Bedenken insbesondere der Arbeitgeberseite gesprochen. Es ging um die Frage, wie praktikabel die Teilzeitmodelle und die Elternzeitmodelle, von denen wir sprechen, eigentlich sind. Meine Frage ist jetzt, wie sieht das denn die Arbeitnehmerseite? Lassen sich aus Ihrer Sicht die positiven Ansätze, die mit dem Gesetzesvorhaben beabsichtigt werden, praktikabel in den Arbeitsalltag integrieren? Wo sehen Sie eventuell Probleme und wie können diese Probleme überwunden werden?

Frau Anja Weusthoff (DGB Bundesvorstand): Herzlichen Dank für die Frage. Ich muss etwas grundsätzlicher beginnen, weil die Einschränkung, die meine Kolleginnen und Kollegen bedauert haben – nämlich den Hinweis, dass es eine Beschäftigungsgrenze gibt, ab der für die Eltern die flexiblere Nutzung der Elternzeit gelten soll –, für uns eine Einschränkung in die andere Richtung bedeutet. Wir teilen die Konzeption, die Intention dieses Gesetzentwurfs aus tiefster Überzeugung. Wir sind der Meinung, dass er ein wichtiger Schritt in Richtung partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit ist. Allerdings müssen wir ganz klar machen, wenn der Gesetzentwurf diese Grenze von 15 Beschäftigten beibehält – die gibt es ja bisher schon bei der Elternzeit –, dann gilt das Elterngeld Plus nur für einen ganz kleinen Ausschnitt von Beschäftigten. Denn wer es in Anspruch nehmen will, muss seine Arbeitszeit reduzieren, muss mithin in der Elternzeit in Teilzeit gehen. Das werden meist nur diejenigen durchsetzen können, die darauf einen Rechtsanspruch haben. Dort wo dieser Rechtsanspruch nicht besteht, kommt es zumeist nicht zu solchen Arrangements.



Dann verliert sozusagen die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Elterngeld Plus für die Betroffenen ihre Gültigkeit.

Wenn ich dann auch noch auf den Partnerschaftsbonus gucke, bedeutet das, es müssen zwei Betroffene, also Mutter und Vater, in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten, um überhaupt vom Elterngeld profitieren zu können. Denn wenn sie das nicht tun, können sie ihren Elternzeitanspruch gar nicht einlösen. So richtig, wie wir die Konzeption dieses Gesetzentwurfs finden, muss man sehen: Er wird durch die „kleine Betriebsklausel“, wie wir sie gern nennen, eng begrenzt in Bezug auf den Betroffenenkreis. Anders ausgedrückt: Wir sind der Überzeugung, dass die meisten Unternehmen, wenn sie sich tatsächlich damit auseinandersetzen müssen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit gehen, das Elterngeld nutzen wollen und dann auch Lösungen finden.

Wir haben viel Beratungspraxis in kleinen Unternehmen wie auch in mittelständischen Unternehmen. Wir stellen immer wieder fest, das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird gerne in Sonntagsreden betont, aber tatsächlich oft nicht umgesetzt. Das liegt gar nicht immer am bösen Willen. Ich will hier niemandem etwas unterstellen, davon sind weit entfernt. Aber es kommt in der täglichen Auseinandersetzung, in der Arbeitsorganisation häufig zu dem Punkt, wo alle – sowohl „Personaler“ als auch Betriebsräte und Betriebsrätinnen – sagen, „das machen wir einmal, wenn wir Zeit dafür haben“. Wenn durch einen Gesetzentwurf das Thema auf die Tagesordnung kommt, weil Beschäftigte es einfordern können, dann fangen alle an, sich damit auseinanderzusetzen. Wir stellen in unserer Beratungspraxis fest: Sobald ein Impuls von außen kommt, sobald jemand mit der entsprechenden Kompetenz sagt, wie wir ein Schichtsystem umstellen können, damit es auch für Eltern „händelbar“ wird, dann geht plötzlich ganz viel – häufig auch, ohne dass viel Geld „in die Hand genommen“ wird.

Abg. **Dr. Fritz Felgentreu** (SPD): Ich habe eine kurze Nachfrage an Frau Weusthoff: Wie viele Beschäftigte – anteilig oder auch in absoluten Zahlen – fallen unter die von Ihnen so bezeichnete Kleinbetriebsklausel? Haben Sie dafür Zahlen?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Wir wissen, dass Industriearbeitsplätze in größeren Unternehmen in der Regel die Arbeitsplätze von Männern sind. Wir wissen auch, dass im Dienstleistungsbereich in der Regel die Arbeitsplätze von Frauen sind. Das stimmt und man kann es in der Tendenz so sagen. Gerade im Dienstleistungsbereich gibt es häufig sehr kleine Arbeitseinheiten. Deswegen noch ein Beispiel: Denken wir uns einen Vater, der in einem Großbetrieb arbeitet, und eine Mutter, die in einer Bäckerei arbeitet oder in einer kleinen Anwaltskanzlei als Notariatsfachangestellte. Hier haben wir den Effekt, dass es sich um sehr typische Berufe für beide Geschlechter handelt und dass die beiden das Elterngeld Plus und erst recht den Partnerschaftsbonus vermutlich nicht werden nutzen können, weil die Frau ihren Elternteilzeitanspruch nicht durchsetzen kann

Abg. **Dr. Fritz Felgentreu** (SPD): Vielen Dank. Die nächste Frage richtet sich an Frau Dr. Wersig. Sie hatten in Ihrer Stellungnahme Vorschläge gemacht für eine Regelung, die die gemeinsame elterliche Sorge berücksichtigt. Sie haben zwei Varianten in Erwägung gezogen: Man kann es am SGB II und am SGB XII festmachen oder am Steuerrecht. Was würden Sie persönlich als Expertin denn vorziehen, Frau Wersig?

Frau **Dr. Maria Wersig** (Hochschule Hannover): Das ist ja im Sozialrecht ein Grundsatzproblem. Wie können wir den Lebenssachverhalt des Alleinerziehens regeln? Denn die gemeinsame elterliche Sorge wird immer mehr zum Standard. Wenn man sich die elterliche Sorge im familienrechtlichen Sinne teilt, heißt das aber noch nicht, dass man das auch tatsächlich tut. Es wird Fälle geben, in denen Eltern nicht zusammenwohnen, die gemeinsame Sorge haben, aber ein Elternteil überwiegend die Verantwortung für die tatsächliche Versorgung übernimmt. Hier stellt sich die Frage: Wie kann man das in einer Massenverwaltung abbilden? Das habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme offen gelassen. Auch der Deutsche Juristinnenbund hat hier sehr abwägend argumentiert. Ich denke, im Ergebnis sollte man eine Regelung finden, die auch von der Verwaltung mit möglichst wenig Aufwand vollzogen werden kann. Deshalb denke ich, man sollte an das Steuerrecht anknüpfen. Man sollte aber nicht den Alleinerziehenden zumuten, dass sie dann auch



noch zu einer anderen Behörde gehen, also z. B. zum Finanzamt. Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter hat ja auch dargelegt, dass es Schwierigkeiten geben kann, weil es Alleinerziehende gibt, die Steuerklasse II nicht bekommen können. Aber ich denke, man könnte eine Regelung dergestalt schaffen, dass, wenn man die Voraussetzung erfüllen würde, das mitgeprüft wird von der Elterngeldverwaltung. Das ist, denke ich, ein gangbarer Weg, mit dem man auch diese Fälle gut abbilden kann.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Frau Schwab, das ist ja nun vorwiegend auch Ihr Thema. Deshalb würde mich auch Ihre Einschätzung interessieren, welche Lösungsansätze Sie hierzu für richtig erachten. Und ob es noch andere Fragestellungen speziell in diesem Zusammenhang gibt, die wir möglicherweise bei dem Gesetzentwurf in Bezug auf Alleinerziehende übersehen haben.

Frau **Edith Schwab** (Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.): Ich beginne mit der Einschätzung zu der Thematik gemeinsames, alleiniges Sorgerecht. Wir haben flächendeckend zunehmend die gemeinsame elterliche Sorge. Seit letztem Jahr steht sie als Leitbild auch für die nicht verheirateten Eltern im Gesetz. Die damalige Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger hat es auf den Weg gebracht. Insofern werden auch die nichtehelich geborenen Kinder zunehmend gemeinsame elterliche Sorge haben. Hier hat das geplante Gesetz aus unserer Sicht eine große Lücke, indem die Anspruchsvoraussetzungen an die Sorge geknüpft sind. Wir stellen uns vor – das haben wir auch in unserer Stellungnahme so dargelegt –, dass man die Kriterien der Steuerklasse II entsprechend heranzieht. Das heißt, die Eltern leben nicht in einem Haushalt und das Kind wird überwiegend von einem Elternteil betreut. Die Voraussetzung, dass schon die Steuerklasse II eingetragen ist, kann man nach unserer Auffassung nicht aufstellen, weil es ja sein kann, dass die Eltern sich vor Kurzem getrennt haben und die Mutter vorher nicht erwerbstätig war. Es kann auch sein, dass die Alleinerziehende das Kind als Ledige bekommen hat, ohne vorher erwerbstätig gewesen zu sein. In diesem Fall gibt es auch keine Steuerklasse II. Allerdings kann man das analog heranziehen. Das ist

bewährt, das ist einfach zu prüfen. Man hat mit Sicherheit keinen großen Verwaltungsaufwand, um das nachzuweisen. Das ist für uns der Einstieg in die Sorgerechtsdebatte und auch in die Frage der Anspruchsvoraussetzungen.

Die gemeinsame Sorge als Anspruchsvoraussetzung ins Gesetz zu schreiben – da sind sich, glaube ich, alle einig, die sich mit dem Thema beschäftigen –, ist nicht möglich, weil sich seit 1998 das Familienrecht sehr stark verändert hat. Letztes Jahr, wie gesagt, noch einmal ganz gravierend. Das heißt, hier muss man eben etwas ändern.

Vorhin wurde auch der Zeitkorridor angesprochen. Den will ich hier auch noch einmal ansprechen. Für Alleinerziehende, die ein Kind gebären, besteht ein sehr hohes Armutsrisiko. Die ersten Jahre nach der Geburt des Kindes sind sehr viele Alleinerziehende im Hartz IV-Bezug. Speziell hier ist die Erwerbsneigung, obwohl sie bei den Alleinerziehenden eigentlich relativ hoch ist, nicht sehr stark ausgeprägt, weil die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer noch nicht flächendeckend zur Verfügung stehen. Das ist bekannt. Insofern ist eine Herabsetzung der Erwerbstätigkeit auf 25 bis 30 Stunden für Alleinerziehende vermutlich zu hoch angesetzt. Das heißt, man erreicht sie dann nicht. Unser Vorschlag ist, hier auf halbtags zu gehen, also 19,5 Stunden als untere Grenze zu setzen. Es wurde hier mehrfach schon angedeutet, dass man auch in anderen Zusammenhängen diese Zeitschiene für zu eng erachtet.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Ich habe noch einmal eine Frage an Frau Weusthoff. Wenn ich in Elternzeit gehe, habe ich kein Rückkehrrecht auf den alten oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz. Das haben Sie kritisiert in Ihrer Stellungnahme. Haben Sie auch Vorschläge, wie man das besser regeln könnte?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Die EU-Elternzeitrichtlinie hätte ja in Deutschland bereits umgesetzt werden müssen. Sie schreibt aus unserer Sicht zwingend mehrere Punkte vor, die in Deutschland noch nicht in nationales Recht umgesetzt worden sind. Einer davon ist die Frage der Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz. Eine Zeit, in der so viele Umbrüche in der Familie stattfinden, wie bei der Geburt eines Kindes, ist für alle



nicht so leicht zu bewältigen. Wenn Frauen sich dann entschließen, relativ schnell auf ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, so ist das eine Herausforderung, die hinzukommt, die wir aber sehr begrüßen im Sinne einer eigenständigen Existenzsicherung von Männern und Frauen. Aber man sollte den Frauen dann das Leben doch nicht noch schwerer machen, indem man praktisch davon ausgeht, dass sie sich, wenn sie zurückkehren, möglicherweise auch noch in ein ganz neues Arbeitsgebiet einarbeiten müssen. Vielmehr sollten sie bei all den Umbrüchen, die im privaten Umfeld passiert sind, die Sicherheit haben, dann nach einer kurzen Zeit tatsächlich in ihr altes Arbeitsgebiet zurückzukommen, in dem sie sich auskennen und in dem sie dann wieder sehr schnell ihre volle Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz haben und nicht noch Einarbeitungszeit benötigen.

Abg **Gülistan Yüksel** (SPD): Ich habe eine Nachfrage. Alle Sachverständigen haben gesagt, dass das Elterngeld Plus eine richtige Weiterentwicklung ist, die auch mehr Flexibilität bringt. Worüber ich aber „gestolpert“ bin, ist die weitere Aussage, dass durch die hohe Komplexität dieser Regelungen sehr viel Beratungsaufwand in den Kommunen entstehe und die Kosten erstattet werden müssten. Haben Sie eine Idee, wie wir das dann in den Kommunen machen könnten? Ich würde die Frage an Sie richten, Frau Offer.

Frau **Regina Offer** (Vertreterin der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände): Es ist uns ein wichtiges Anliegen, nicht zu vergessen, dass die Komplexität der Regelung nicht nur bewirkt, dass die Eltern Schwierigkeiten haben, wie sie das realisieren, dass die Arbeitgeber Schwierigkeiten haben, wie sie das auffangen, sondern auch, dass die Eltern selbst auch ihre Schwierigkeiten haben werden, sich damit auseinanderzusetzen, welche Möglichkeiten sich ihnen hier bieten und welche Möglichkeiten für sie individuell die besten sind. Sie werden sicherlich im Rahmen der acht Jahre, innerhalb der sie diese Zeiten nehmen können, mehrfach Beratungsbedarf haben. Das wird erst recht der Fall sein, wenn eine Familie – was ja alle wünschen – mehrere Kinder hat und somit in dieser Zeit viele Wechsel in der Familie stattfinden. Die Regelungen sind also nach unserer Einschätzung sehr komplex und es wird bestimmt einiger Überlegungen bedürfen, damit jede Familie

für sich erkennt, welche Möglichkeiten sie für sich realisieren kann.

Diese Beratung in den Elterngeldstellen wird sicherlich einiges an personellen Kapazitäten binden und müsste im Wege des Konnexitätsprinzips erstattet werden. Das ist dann auf der Länderebene zu regeln. Wir müssen schon an dieser Stelle darauf aufmerksam machen, dass die Kommunen damit nicht allein gelassen werden können. Denn die Beratung dürfte auch schwierig sein, wenn Eltern unzufrieden sind, weil sie z. B. merken, dass sie bestimmte Dinge nicht für sich realisieren, obwohl sie gesetzlich vorgesehen sind. Dann kommt auch eine gewisse Frustration mit ins Beratungsgespräch und man wird sehr genau gucken und individuell beraten müssen, damit wirklich gute Lösungen gefunden werden.

Abg. **Dr. Fritz Felgentreu** (SPD): Noch eine letzte Frage an Frau Weusthoff. Ich hatte ein langes Gespräch mit Vertretern des Einzelhandels, die mir kasuistisch erklärt haben, wie schwierig das für einen Betrieb von 10 bis 15 Beschäftigten sein kann, wenn eine Fachkraft für eine begrenzte Zeit ausfällt. Ich kann mir vorstellen, dass das für Handwerksbetriebe ganz ähnlich ist – gerade auf dem „platten Land“, wenn man da eine wichtige Fachkraft hat, die dann für vier Monate nicht einsetzbar ist. Das kann auch einen Einbruch bei der Bearbeitung von Aufträgen mit sich bringen. Die Arbeitgeber haben ja deswegen eine Überforderungsklausel gefordert. Wie steht die Gewerkschaft dazu?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Ich hatte eben schon deutlich gemacht, dass wir selbst die Grenze von 15 Beschäftigten für kontraproduktiv halten, was diesen Gesetzentwurf betrifft. Wenn wir weitere Einschränkungen machen, können immer weniger Menschen von dieser gesetzlichen Regelung profitieren. Ich betone noch einmal, was ich eben schon angedeutet habe: Wo ein Wille ist, ist häufig auch ein Weg. Und diesen Willen müssen wir mit gesetzlichen Regelungen befördern, denn er ist nicht immer auf freiwilliger Basis vorhanden.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir kommen dann zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE. Hier



ist mir als Fragesteller der Kollege Jörn Wunderlich gemeldet worden. Bitteschön, Herr Wunderlich.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Im Hinblick auf den Zeitkorridor von 25 bis 30 Arbeitsstunden ist im Grunde übereinstimmend gesagt worden, dass das nicht „hinhaut“. Jetzt habe ich eine Frage an Frau Schwab und an Herrn Helmke: Welchen Änderungsbedarf sehen Sie bei diesem Gesetz im Hinblick auf die Sorgerechtsregelung bei Alleinerziehenden, die nach meiner Überzeugung dem Leitbild der gemeinsamen von den Eltern getragenen Sorge zuwider läuft?

Frau **Edith Schwab** (Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.): Zur Sorgerechtsregelung hatte ich schon etwas kurz ausgeführt. In diesem Zusammenhang kann die alleinige elterliche Sorge nicht als Anspruchsvoraussetzung für irgendeine Leistung herangezogen werden. Seit 1998 gibt es im Scheidungsrecht die gemeinsame elterliche Sorge sozusagen als gedachten Regelfall. Seit 2013 ist bei nichtehelichen Kindern die gemeinsame elterliche Sorge das Leitbild. Wobei ich natürlich immer wieder betonen muss, dass die gemeinsame elterliche Sorge ein Rechtskonstrukt ist, das hat mit der tatsächlichen Alltagsorge nichts zu tun. Also nicht, dass wir jetzt „Hurra“ schreien und sagen, wenn beide Eltern zusammen das Kind betreuen, dann ist das wunderbar und dann können wir auch diese Intention des Gesetzgebers, die Partnerschaft zu stärken, auf die Alleinerziehenden „umschichten“. Das geht natürlich nicht. Die Alleinerziehenden erziehen in aller Regel allein. Deswegen sollte als Anspruchsvoraussetzung – analog zum Steuerrecht – nicht die Sorgeform ausschlaggebend sein, sondern die tatsächliche Lebensgestaltung. Und das auch schon im Vorfeld, wenn die Steuerklasse II noch nicht auf der Steuerkarte steht, z. B. bei einer arbeitslosen jungen Frau, die ein Kind auf die Welt bringt. Deswegen müsste das geändert werden. Ich denke, da besteht auch Einigkeit auf der politischen Seite. Man tut sich nur etwas schwer, das einzugrenzen bzw. zu definieren. Die Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Steuerklasse II ist in der Verwaltung aber geläufig, da gibt es keine großen Probleme und jeder kann es nachprüfen.

Herr **Hans-Joachim Helmke** (Familienbund der Katholiken): Ich kann an das anknüpfen, was Frau Schwab gesagt hat. Das Hauptproblem ist, dass die rechtliche Konstruktion und der Lebenssachverhalt nicht immer übereinstimmen. Wir haben die gemeinsame Sorge als Leitbild. Wir haben aber tatsächlich, wenn Ehen oder Beziehungen scheitern, häufig die getrennte Sorge oder überwiegend die Sorge durch einen Elternteil, normalerweise die Mutter, um es mal ganz nüchtern zu sagen. Der Gesetzgeber ist nun aufgerufen, einerseits dabei zu bleiben, dass dort, wo gemeinsame Sorge tatsächlich gelebt wird – also Eltern zusammen für ihre Kinder auftreten –, nicht einfach eine Konstruktion gefunden wird, trotzdem das Elterngeld anders aufzuteilen, also z. B. 14 Monate zu nehmen. Andererseits aber muss er sicherstellen, dass in Fällen, in denen nur ein Elternteil ganz überwiegend die Sorge innehat, auch tatsächlich das Elterngeld entsprechend in Anspruch genommen werden kann. Die Anknüpfung an das Steuerrecht ist am Ende auch nicht ganz einfach. Da würde ich etwas widersprechen, weil wir mit Sicherheit als Erstes Ausnahmen machen müssen, z. B. in den Fällen, in denen im Trennungs- oder im Heiratsjahr einem anderen Partner kein Freibetrag für Alleinerziehende zusteht. Diesen Fall, denke ich, wird auch Frau Schwab anders geregelt haben wollen...

Frau **Edith Schwab** (Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.): Deshalb sagen wir: Analog zum Steuerrecht.

Herr **Hans-Joachim Helmke** (Familienbund der Katholiken): Ja, deshalb sagen Sie: Analog. Also der Gesetzgeber ist deswegen aufgefordert, diese Widersprüche aufzulösen.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Ich habe noch eine Frage zu den Mehrlingsgeburten, ebenfalls an Frau Schwab und Herrn Helmke gerichtet: Das Bundeserziehungsgeld – der Vorläufer des Elterngeldes – sah vor, dass für jedes im Haushalt lebende Kind Erziehungsgeld gezahlt wurde, unabhängig davon, ob die Kinder parallel oder nacheinander auf die Welt kamen. Wie sehen Sie das Problem jetzt unter Berücksichtigung des Urteils des Bundessozialgerichts? Sollte es dabei bleiben – Sie haben es schon gesagt –, wie es das Bundessozialgericht nach meiner Überzeugung richtig



festgestellt hat? Wie sehen Sie die rechtliche Situation im Hinblick auf die beiden unterschiedlichen Stichtage? Das heißt, die Eltern von Zwillingen zwischen dem 01.01. und 01.07., die eben nicht mehr in den Genuss von Mehrfachelterngeld kommen und noch nicht in den Genuss der Partnermonate.

Frau **Edith Schwab** (Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.): Also ich muss gestehen, dass ich jetzt passen muss, weil sich mir das Problem so noch nicht konkret gestellt hat. Ich gehe davon aus, dass das Bundessozialgericht sich in seiner Entscheidung dazu geäußert hat. Ich denke aber nicht, dass

– Zwischenrufe, nicht rekonstruierbar –

das Gesetz jetzt eine Verschlechterung für die Familien herbeiführt, das hielte ich für nicht besonders produktiv. Bei den Alleinerziehenden kann ja nicht die Partnerschaftlichkeit gefördert werden, sondern die Familie soll auch unterstützt werden. Eine Verschlechterung in dieser Situation macht keinen Sinn, wenn man die Familien fördern will, und das ist ja auch das Ziel.

Im Hinblick auf die Situation Alleinerziehender muss ich an dieser Stelle die Armutsdebatte ansprechen. Wir haben über 40 Prozent der Alleinerziehenden im Hartz IV-Bezug. Ich hoffe, dass die Frage noch gestellt wird, inwieweit dann das Elterngeld da angerechnet werden wird. Es müsste doch das Ziel der Politik sein, die Familien – und insbesondere die Kinder – aus der Armut herauszuführen.

Herr **Hans-Joachim Helmke** (Familienbund der Katholiken): Die bisherige Rechtslage ist so, wie sie vom Bundessozialgericht festgestellt worden ist. Aber man muss natürlich sehen, dass dies nicht bedeutet, dass Elterngeld zwei Mal in vollem Umfang gezahlt wird, also zwei Mal 1.800 Euro. Denn durch die Anrechnungsregelung ist es tatsächlich so, dass es höchstens 300 Euro mehr als bei einer Einzelgeburt gibt. Wenn es nur das Mindestelterngeld gibt, ist es eine Verdopplung, ansonsten ist es die Erhöhung um 300 Euro. Unabhängig von den eher formalen Gründen, die das Bundessozialgericht ja genannt hat, ist es nach

meiner Meinung in der Sache richtig, diese Erhöhung des Elterngeldes in Fällen von Mehrlingsgeburten bestehen zu lassen. Den von Ihnen angesprochenen Zeitraum, in dem man weder das eine noch das andere bekommt, halte ich eher für ein Versehen; das kann so nicht gewollt sein.

Der **Vorsitzende**: Recht herzlichen Dank, Herr Helmke. Dann kommen wir zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Hier ist mir Frau Kollegin Dr. Brantner als Fragestellerin gemeldet.

Abg. **Dr. Franziska Brantner** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Danke für Ihre Ausführungen. Ich will auf die Frage der Flexibilität eingehen. Wir haben jetzt schon häufiger gehört, dass eine Wochenarbeitszeit von 25 bis 30 Stunden schwierig ist, genauso wie die Frage der Betriebe mit bis zu 15 Beschäftigten. Wen erreichen wir überhaupt? Der Gesetzentwurf macht den Schritt in die richtige Richtung, dass Teilzeit nicht mehr bestraft wird. Die Frage ist trotzdem, warum man nicht eine wirkliche Flexibilisierung anstrebt? Es gibt Modelle wie z. B. in Schweden, wo man bei einer Arbeitszeitreduzierung von 50 Prozent das Elterngeld doppelt so lange in Anspruch nehmen kann; wenn man um ein Viertel reduziert, kann man es vier Mal so lang in Anspruch nehmen, wenn man um ein Achtel reduziert, acht Mal so lange. Dadurch wäre natürlich der Anreiz für die „große Teilzeit“ mit 25 bis 30 Stunden, den der Gesetzgeber geben will, wesentlich eher gegeben, weil, wenn man „große Teilzeit“ arbeitet, man das Elterngeld länger nutzen könnte. Deswegen ist meine Frage an Sie, ob man das Partnerschaftlichkeitsziel, das sich der Gesetzgeber „auf die Fahne“ geschrieben hat, über eine solche Regelung nicht wesentlich besser erreichen könnte, ohne einen starren Korridor aufzuzeigen, der vielleicht vielen nicht passt, und trotzdem einen Anreiz setzt? In Schweden hat die Regelung übrigens dazu geführt, dass sich nach zweieinhalb bis drei Jahren die Elternzeiten der Väter und Mütter angeglichen haben. Nach dem deutschen Modell gäbe es dann schon keine Ansprüche mehr. Wie würden Sie eine solche Flexibilisierung bewerten? Könnten damit mehr Eltern erreicht werden? Würde damit das Modell auch etwas gerechter? Meine Fragen richten sich an Herrn Bertram und Frau Wersig.



Herr **Prof. em. Hans Bertram** (Humboldt-Universität zu Berlin): Ich habe versucht, in der vorhandenen Literatur Informationen zu finden, wie solche Modelle wirken. Ich habe nur eine norwegische Studie gefunden, auf die ich in meiner Stellungnahme hingewiesen habe. Diese zeigt, dass insbesondere die relativ gut bzw. etwa gleich Verdienenden und in gesicherten Arbeitsverhältnissen Beschäftigten solche Modelle schätzen, weil sie sie auch realisieren können. Schaut man sich das folgende Beispiel in der Bundesrepublik an – Sie sind als Erzieherin in einem mit etwa 2.300 Euro relativ gut bezahlten Frauenjob beschäftigt, aber Ihr Mann verdient bei einem Automobilkonzern noch einmal 1.000 Euro mehr –, dann wird die Frage schon sehr schwierig, ob das in einem solchen engen Korridor laufen muss. Man müsste nach meiner Einschätzung noch einmal sehr genau prüfen, ob ein in sich gutes und richtiges Gesetz möglicherweise hinterher nicht bestimmte Gruppen besonders bevorzugt. In der kurzen Zeit kann ich das für das Gesetz jetzt nicht insgesamt ausschließen. Ich habe aber den Eindruck, dass das Gesetz dazu führen wird, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen davon besonders profitieren werden.

Ich will eine Gruppe nennen, über die man doch nach meiner Einschätzung nachdenken müsste. Das habe ich auch in meiner Stellungnahme geschrieben. In den Mehrkinderfamilien ist – um es vorsichtig zu formulieren – die Bereitschaft zu arbeiten, nicht besonders ausgeprägt. In dem langen Lebensverlauf von Frauen ist aber die Orientierung in der Arbeitswelt eine wichtige Voraussetzung. Daher müssten gesetzliche Formulierungen gefunden werden, die diejenigen ermutigen, die sich das zunächst nicht zutrauen. Die dann sagen können: „Das riskiere ich mal.“ Das Gesetz ist jetzt so formuliert, dass es im Grunde genommen mutige Väter und mutige Mütter braucht, die sagen, „ok, das packen wir“, während diejenigen, die in der Situation vielleicht nicht ganz so mutig sind, sagen, „das schaffen wir sowieso nicht“. Deswegen halte ich ein Flexibilisierungsmodell für eine wichtige Voraussetzung. Ich will mich jetzt nicht dazu äußern, ob man das so machen sollte wie die Schweden, weil ich das nicht im Einzelnen geprüft habe. Abschließend will ich noch sagen, dass wir gerade für UNICEF eine Studie durchgeführt haben, in der die Eltern auch zur Vereinbarkeit

von Beruf und Familie befragt wurden. 90 Prozent der Mütter und Väter haben gesagt, dass es ihnen wichtig ist, den Kindern deutlich zu machen, dass Beruf und Familie „unter einen Hut gehen“. Bei einer solch positiven Grundstimmung der Eltern sollte man auch Regelungen finden, die es den Eltern ermöglichen, dieses umzusetzen.

Frau **Dr. Maria Wersig** (Hochschule Hannover): Ja, ich würde Ihnen zustimmen, dass Flexibilität gut ist und mehr davon ist immer gut. Ich denke, es gibt auch ungeschriebene Leitbilder im Elterngeld-Gesetz. Ich denke da an das „12 plus 2-Modell“. Das wurde bei der Einführung auch mit Plakaten beworben: „Bei Papa lerne ich dann Laufen.“ Ich habe begrüßt, dass die Partnermonate nicht im Gesetz standen. Der vorliegende Entwurf sieht das nun vor. Ich möchte dazu raten, darüber noch einmal nachzudenken, ob es wirklich sein muss, solche Leitbilder – Sprache ist ja auch wichtig – zu fixieren. Ich halte die Durchsetzbarkeit bei der Flexibilität für den „Knackpunkt“. Viele Modelle sind denkbar. Aber in welchem Betrieb werden sie dann auch realisiert und welche Eltern können das durchsetzen? Aus gleichstellungspolitischer Sicht sollte die „große Teilzeit“ der Weg sein. Denn wir müssen auch an die Existenzsicherung im Lebensverlauf denken. Deshalb ist andererseits auch eine Untergrenze erforderlich, ab der nicht mehr gefördert wird, also z. B. mit den Partnerschaftsbonusmonaten. Es kommt jetzt hier ein Modell dazu, aber die anderen Rahmenbedingungen, die z. B. die Ernährerehe und die Nichterwerbstätigkeit von Frauen fördern, bleiben weiterhin bestehen. Wir setzen jetzt ein neues Leitbild, das uns auch gefällt, daneben. Wie das dann wirken wird, ist eine interessante Frage. Deshalb ist der Vergleich mit Schweden „mit Vorsicht zu genießen“, weil man das schwedische Modell bei unseren Rahmenbedingungen nicht einfach übertragen kann. Von daher darf man gespannt sein, wie es wirken wird.

Abg. **Dr. Franziska Brantner** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Einige andere schwedische Faktoren würden wir uns natürlich auch wünschen!

Einige von Ihnen haben in ihren Stellungnahmen geschrieben, dass sich das Elterngeld Plus noch stärker bewegt zwischen Lohnersatzleistungen einerseits und Anerkennung von Fürsorgeleistung



andererseits und eben auch Anreize gibt für das politische Ziel der Gleichstellung. Daher noch einmal die Frage, inwieweit die Anrechnung des ALG II – wenn nicht mittlerweile mit dem Elterngeld Plus die Stufe von der Form der reinen Lohnersatzleistung überschritten worden ist – ungerecht ist für einen Teil der Mütter und Väter, vor allen Dingen für die alleinerziehenden Mütter? Ich bitte noch einmal Herrn Bertram und Frau Schwab, etwas dazu zu sagen.

Herr **Prof. em. Hans Bertram** (Humboldt-Universität zu Berlin): Ich denke, dass die reine Lohnersatzleistung ursprünglich schon richtig war. Jetzt kommen auch bestimmte sozialpolitische Elemente hinein. Aus meiner Sicht kann ich einfach nur sagen, solange wir diese unterschiedlichen Leitbilder haben, werden wir mit diesem „Kuddelmuddel“ in irgendeiner Weise leben müssen. Das wird sich nie ganz beseitigen lassen. Man könnte das Problem durch eine Kindergrundsicherung auf der einen Seite lösen, um das Armutsproblem zu thematisieren. Daneben hat man dann eine Lohnersatzleistung. Aber wir haben solche Modelle nicht. Insofern sage ich, dass man im Augenblick vielleicht einfach akzeptieren muss, dass es solche relativen Verschränkungen gibt. Möglicherweise kann der nächste Bundestag Anpassungen vornehmen, wenn man sieht, dass das nicht ganz funktioniert hat.

Frau **Edith Schwab** (Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.): Vielen Dank für die Frage, die auch mein Thema ist. Natürlich befinden wir uns hier in einer schwierigen Gemengelage: Das eine wird angerechnet, das andere wird nicht angerechnet. Der eine wird bevorzugt, der andere wird benachteiligt. Ich spreche für die Alleinerziehenden. Für die Alleinerziehenden können wir durch die Anrechnungsklausel des Mindestelterngeldes von 300 Euro überhaupt keine Verbesserung erkennen. Wir hatten ja bis zum Jahr 2011 die Regelung, dass die Zahlung nicht angerechnet wurde und seit 2011 wird sie angerechnet. Das heißt, dass die Erziehungsleistung oder auch die Familienförderung bei den Alleinerziehenden in dieser Situation nicht ankommt. Daher hat mein Verband auch in der Stellungnahme zum Ausdruck gebracht, dass der Gesetzgeber die Grundlagen dieses Gesetzes doch noch einmal ausformulieren und mit Blickwinkel

auf die Alleinerziehenden durchaus in die Gesetzesbegründung hineinschreiben sollte, dass mit der Zahlung des Elterngeldes an die Alleinerziehenden auch an eine Anerkennung der Erziehungsleistung und an eine Förderung der Familie gedacht ist. Das könnte dann möglicherweise in Sozialgerichtsprozessen zitiert werden.

Ich gebe Professor Bertram absolut recht, dass eine Kindergrundsicherung uns von vielen Diskussionen befreien würde, die wir führen, insbesondere von dieser unsäglichen Armutsdiskussion. Wie Professor Bertram bin ich der Meinung, dass sich in dieser Legislaturperiode bei diesem Thema nichts tun wird. Wir hoffen dann auf die nächste Wahlperiode. Aber längerfristig sollten familienpolitische Leistungen das Ziel haben, vor allem die Armut bei Kindern zu bekämpfen. Wie ich der Presse entnommen habe, soll diese sogar wieder gestiegen sein, was ich am liebsten gar nicht lesen möchte. Dies sollte nach meiner Meinung ein vorrangiges Ziel der Familienpolitik sein.

Der **Vorsitzende**: Recht herzlichen Dank. Wir kommen jetzt zur freien Runde. Zunächst ist mir hierfür Herr Kollege Wunderlich gemeldet.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Schönen Dank, Frau Schwab, genau in diese Richtung tendiert meine nächste Frage: Welches sind tatsächlich die Auswirkungen auf Alleinerziehende, die sich im ALG II-Bezug befinden, unter Berücksichtigung der Entwicklung von 1986 bis heute? Nach dem früheren Bundeserziehungsgeldgesetz wurde für jedes im Haushalt lebende Kind für 24 Monate Bundeserziehungsgeld gezahlt, egal, ob es Zwillinge waren oder nicht. Es ging nicht um die Erziehungsleistung, sondern um eine Leistung für das Kind. Sind die Alleinerziehenden mit ALG-II-Bezug im Vergleich zu früher schlechter gestellt oder gibt es für diese Gruppe jetzt eine Verbesserung?

Frau **Edith Schwab** (Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.): Alle vier Jahre erscheint der Armuts- und Reichtumsbericht, der Ihnen sicher allen bekannt ist. Im Armuts- und Reichtumsbericht vor acht Jahren war zu lesen, dass mehr als 40 Prozent der Alleinerziehenden im SGB II-Bezug sind. Wir machen die politische Lobbyarbeit für die Alleinerziehenden und



sagen in Gesprächen mit Politikern nicht erst seit gestern, dass wir einen Masterplan brauchen, dass die Politik hier etwas ändern muss. Die Alleinerziehenden sind erwerbsgeneigt. Sie sind oft auch qualifiziert, aber sie haben keine Betreuung für ihre Kinder. Sie können nicht einfach arbeiten gehen und das Kind so lange unbeaufsichtigt zuhause lassen. Also insofern muss etwas getan werden. Auch der nächste Armuts- und Reichtumsbericht nach vier Jahren zeigte, dass sich an der Höhe des Prozentsatzes nichts geändert hat; insbesondere ist er nicht gesunken. Seit 2011 – ich habe vorhin schon darauf hingewiesen – wird das Mindestelterngeld von 300 Euro auch noch auf die Hartz IV-Leistung angerechnet. Das heißt, an der prekären Situation der Alleinerziehenden hat sich nichts verbessert. Im Gegenteil, wir stellen ständig fest, dass es Rückschritte gibt. Die Betreuung von Kleinkindern ist in Deutschland nicht gesichert, vor allem nicht die kostenlose Betreuung, und deswegen sind Mütter eben dann auch verpflichtet, zu Hause zu bleiben. Die Alleinerziehenden sind zu über 90% die Mütter, die Kinder leben in ihrem Haushalt, der Partner lebt dort nicht und unterstützt sie nicht. Hier muss es eine Lösung geben und Herr Professor Bertram hat zu Recht auf den Lösungsansatz der Kindergrundsicherung hingewiesen, der seit vielen Jahren im Gespräch ist und von vielen Verbänden auch gutgeheißen wird. Ich denke, es wäre eine gute Sache, daran weiterzuarbeiten.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank, Frau Schwab. Ich habe jetzt für die freie Runde die Wortmeldungen der Kollegen Dr. Felgentreu, Pols, der Kollegin Dr. Brantner und des Kollegen Wunderlich. Ich bitte die Fragesteller, aber auch die Sachverständigen, möglichst kompakt zu fragen und kompakt zu antworten. Bitteschön.

Abg. **Dr. Fritz Felgentreu** (SPD): Die Koalition neigt dazu, der Empfehlung des Bundesrates zu folgen und die vierwöchige Zustimmungsfiktion ins Gesetz zu schreiben. Meine Frage richtet sich an Frau Weusthoff: Wie beurteilen Sie das, auch gegenüber der Kritik, das sei zu bürokratisch und die Frist sei zu kurz.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB Bundesvorstand): Ich begrüße diese Nachfrage sehr. Sie gibt mir die Gelegenheit, zu sagen, wie gut wir diesen Vorschlag

des Bundesrates finden, weil er für die Betroffenen sozusagen Planungssicherheit schafft. Diese würden sonst nicht wissen, was passieren wird, wenn der Arbeitgeber keine Antwort gibt. Wir haben Übung damit, denn im Teilzeit- und Befristungsgesetz funktioniert diese Regelung. Warum soll es also nicht auch im Zusammenhang mit der Elternzeit funktionieren? Die Betroffenen auf den Klageweg zu verweisen, weil der Arbeitgeber „keinen Mucks“ von sich gibt, würde bedeuten, eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe auf den Rücken der Einzelnen auszutragen. Das kann nicht der Fall sein. Insofern begrüßen wir diesen Vorschlag des Bundesrates uneingeschränkt.

Abg. **Eckhard Pols** (CDU/CSU): Ich habe eine kurze Frage an die Vertreterin der kommunalen Spitzenverbände, Frau Offer. Kollege Weinberg hat vorhin schon das kommunale Ehrenamt und auch die Kinderbetreuungskosten angesprochen. Nur eine Frage am Rande: Sind die Kommunen bereit, in diesen Fällen die Betreuungskosten zu übernehmen oder gibt es nur eine geringe Anzahl an Kommunen, die das überhaupt machen? Gibt es von Ihrem Verband eine Empfehlung, wie die Kommunen sich verhalten sollen? Wie sieht das eigentlich in Deutschland aus?

Frau **Regina Offer** (Vertreterin der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände): Ich möchte meine Äußerungen von vorhin ergänzen: Kommunalpolitische Entscheidungen betreffen Familien oft in ganz vielen Bezügen. Deswegen ist es wirklich wichtig, dass sich Eltern auch beteiligen. Auch die kommunale Zeitpolitik ist hier für unser Thema wichtig, neben der Familienpolitik, Schulpolitik etc. Zu den Kinderbetreuungskosten ist zu sagen, dass der Anspruch auf Kindertagesbetreuung im SGB VIII geregelt ist. In jeder Kommune gibt es Elternbeitragsstabellen, die – glaube ich – in fast allen Fällen nach dem Einkommen der Eltern auch sozial gestaffelt sind. Kommunalpolitisches Engagement findet häufig auch in den Abendstunden und am Wochenende statt. Deswegen sagte ich vorhin, dass ein Babysitter im SGB VIII nicht vorkommt, aber in der Realität. Wenn Eltern sich kommunalpolitisch engagieren, haben sie sicherlich auch Kosten für die Kinderbetreuung, die nicht ohne Weiteres nach den Regelungen des SGB VIII zur Kindertagesbetreuung übernommen



werden. Deswegen wäre aus unserer Sicht eine Regelung ganz wichtig, wenn wir wollen, dass sich Familien an kommunalpolitischen Entscheidungen, die sie selbst betreffen, beteiligen können. Es entsteht ihnen ggf. ein Aufwand, den sie vielleicht nicht über ihr Einkommen selbst tragen können.

Abg. **Dr. Franziska Brantner** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich komme noch einmal zur Frage der Flexibilisierung: Wenn wir es in Deutschland jetzt so machen würden, dass man bei einer Reduzierung um ein Viertel vier Mal so lange, bei einer Reduzierung um ein Achtel acht Mal so lange Elterngeld beziehen könnte, müsste man sich auch der Frage stellen, ob die Altersgrenze von acht Jahren richtig ist. Oder müsste man diese nicht auf 14 Jahre hochsetzen und z.B. auch die Frage des Übergangs zur weitergehenden Schule berücksichtigen? Auch wenn man jene sozusagen durch Monate belohnen will, die sich mehr Arbeit zutrauen – nicht im Sinne von „sie müssen“ –, gibt es dafür keine festen Vorgaben. Hielten Sie eine Erhöhung auf das Alter von 14 Jahren für sinnvoll? Hier geht meine Frage auch an Professor Bertram und Frau Wersig.

Der **Vorsitzende**: Vielleicht stellen Sie zur Vereinfachung die Fragen nur an einen Sachverständigen, damit noch alle Fragesteller berücksichtigt werden können.

Herr **Prof. Hans Bertram** (Humboldt-Universität zu Berlin): Das Alter zwischen acht und 12 oder acht und 14 ist für Kinder ziemlich wichtig, weil sie in dieser Zeit ihre soziale Persönlichkeit entwickeln und sie ihre Schulentcheidung treffen. Aus Kindersicht ist es sicherlich sinnvoll, wenn Eltern die Möglichkeit haben, hier auch noch mal eine Zeit mit den Kindern zusammen zu sein. Das ist in meinen Augen eine relativ wichtige Lebensphase. Von daher ist es sicherlich eine wünschenswerte Regelung, dies den Eltern zu ermöglichen. Ich bin bei dieser Frage gespalten, weil es natürlich die Frage ist, ob und inwieweit eine solche Regelung nicht wiederum von „meiner“ sozialen Klasse besonders gut in Anspruch genommen werden kann, während andere das nicht in Anspruch nehmen können. Aus Kindersicht ist es eine gute Sache, aber möglicherweise ist es aus Sicht der Gruppen, die es in Anspruch nehmen, problematisch.

Frau **Dr. Maria Wersig** (Hochschule Hannover): Ich möchte hier auf die Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes verweisen, der eine Anhebung auf das Alter von 14 Jahren empfohlen hat – gerade im Hinblick auf den Schulwechsel und den Pubertätsbeginn. Da sind unter Umständen viele Zeitressourcen notwendig. Ich denke, das sollte man den Eltern auch ermöglichen.

Abg. **Jörn Wunderlich** (DIE LINKE.): Wenn man die Anerkennung der Erziehungszeit als eine Einführung der sozialpolitischen Aspekte beim Elterngeld ansieht und dies auch so eingeführt wird, wäre das Betreuungsgeld doch im Grunde obsolet? Die Frage geht an Frau Dr. Wersig.

Der **Vorsitzende**: Ich habe vorhin schon darauf hingewiesen, dass die Abschaffung des Betreuungsgeldes bei der heutigen Anhörung zum Gesetzentwurf nicht dabei ist, Herr Kollege Wunderlich.

Frau **Dr. Maria Wersig** (Hochschule Hannover): Das Betreuungsgeld ist nicht nur sozialpolitisch obsolet, ich halte es auch für verfassungswidrig.

Der **Vorsitzende**: Kollege Pols hat noch eine Nachfrage, da seine Frage nicht ausreichend beantwortet wurde, oder?

Abg. **Eckhard Pols** (CDU/CSU): Meine Frage war, ob die Kommunen tatsächlich die Kinderbetreuungskosten erstatten. Haben Sie da Erfahrungen? Machen das viele Kommunen oder sperren sie sich?

Frau **Regina Offer** (Vertreterin der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände): Also mir ist nicht bekannt, dass über die Aufwandsentschädigung hinaus Kosten für die Kinderbetreuung übernommen werden. Deswegen sagte ich vorhin, dass das eine die Kindertagesbetreuung nach SGB VIII und die Elternbeitragstabellen seien. Das andere ist, dass die Eltern darüber hinaus auf die Aufwandsentschädigung angewiesen sind, damit sie entstehende Kosten auch entsprechend tragen können. Ich habe noch nicht gehört, dass Kommunen zusätzlich entstehende Kinderbetreuungskosten im Rahmen der Ausübung eines Ehrenamtes erstatten.



Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Damit schließen wir die Anhörung pünktlich. Ich bedanke mich bei den Sachverständigen für die geduldige Beantwortung unserer Fragen und bei den Kolleginnen und Kollegen, dass sie sich die Zeit genommen haben. Die Präsenz zeigt, dass das Thema auf großes Interesse bei den Kolleginnen und Kollegen im Ausschuss stößt. Ich wünsche allen eine gute Woche. Herzlichen Dank!

Schluss der Sitzung: 14.20 Uhr

Paul Lehrieder, MdB
Vorsitzender



Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen

Prof. Hans Bertram	Seite 28
Dr. Gerrit Forst	Seite 32
Hans-Joachim Helmke	Seite 42
Christina Ramb	Seite 53
Edith Schwab	Seite 58
Dr. Maria Wersig	Seite 63
Anja Weusthoff	Seite 66
Regina Offer	Seite 74



9. Oktober 2014

Antworten zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz am 13. Oktober 2014

zu Frage 1

Die Weiterentwicklung des Elterngelds hin zum Elterngeld Plus ist mit Sicherheit ein geeignetes Instrument, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Denn auf diese Weise haben Mütter und Väter die Möglichkeit, je nach Entwicklungsstand des Kindes, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so zu organisieren, wie das aus ihrer Sicht sowohl für das Kind wie für sich selbst sinnvoll ist.

Wenn das Gesetz diese Möglichkeiten schafft und auch so von den Eltern wahrgenommen wird, ist vermutlich schon sehr viel erreicht. Hinsichtlich der Vorstellung, dadurch könne die Gleichstellung von Männern und Frauen weiter vorangebracht werden, bin ich eher zurückhaltend. Denn das Statistische Bundesamt (Wiesbaden 2014) weist bei den Gründen für Teilzeitbeschäftigung bei Frauen nur 20 Prozent Frauen aus, die wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen in Teilzeit tätig sind; 15 Prozent müssen Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeit finden; 10 Prozent befinden sich in Aus- und Weiterbildung und 30 Prozent wünschen explizit keine Vollzeit; weitere 20 Prozent geben andere persönliche Gründe an. Die hier angedachte Regelung bezieht sich aber nur auf jene 20 Prozent, die der Kinder wegen in Teilzeit tätig oder die überhaupt nicht berufstätig sind. Zur Gleichstellung würde sicherlich mehr beitragen, wenn für die 15 Prozent, die keine Vollzeittätigkeit finden können, entsprechende Vollzeitstellen geschaffen werden und das Potenzial derjenigen stärker ausgeschöpft würde, die überhaupt kein Interesse an Vollzeittätigkeit haben (30 Prozent).

In diesem Zusammenhang ist im übrigen darauf zu verweisen, dass die OECD in ihrem Gleichstellungsbericht für das Weltwirtschaftsforum in Davos ausgerechnet Schweden dafür gerügt hat, dass in Schweden die Präsenz von Frauen in Führungspositionen besonders schwach ausgeprägt ist. Das zeigt noch einmal deutlich, dass sich die Präsenz am Arbeitsmarkt nicht notwendigerweise auch in einer Präsenz in Führungspositionen spiegelt.

zu Frage 2

Die Frage ist so eigentlich nicht zu beantworten, weil der Begriff „partnerschaftlich“ mehrdeutig ist. Heißt Partnerschaftlichkeit, dass die Paare jeweils 50 Prozent Beruf und 50 Prozent Familienarbeit leisten wollen und sich dann jeweils in der Familienarbeit abwechseln? Heißt Partnerschaftlichkeit, im Beruf jeweils 50 Prozent zu arbeiten und die Familienarbeit nicht abwechselnd, sondern gemeinsam zu leisten? Oder heißt Partnerschaftlichkeit, dass sich das gesamte Zeitvolumen für Berufsarbeit und Familienarbeit bei beiden Partnern die Waage hält, auch wenn sie in Beruf und Familie unterschiedlich engagiert sind?

Die erste Variante ist bisher in keinem europäischen Land realisiert worden. Mit einem Kind unter drei Jahren arbeiteten 2011 (EU-SILC) in Schweden etwa 50 Prozent der Mütter Vollzeit (35 Stunden und mehr), die anderen 50 Prozent arbeiteten nur bis zu 19 Stunden oder gar nicht; in Finnland sind 65 Prozent der Frauen mit Kindern unter drei Jahren Zuhause und arbeiten nicht; in Deutschland sind 50 Prozent nicht erwerbstätig; in den Niederlanden sind überhaupt nur 10 Prozent der Mütter voll erwerbstätig, die anderen sind teilzeitbeschäftigt oder nicht erwerbstätig. In all diesen Ländern sind

allerdings die Männer vollzeit beschäftigt. Ein Modell (25/30:30/30) ist jedenfalls in dieser Form in Europa als Partnerschaftsmodell weder in den nordeuropäischen Ländern noch in West- oder Südeuropa zu finden. Eine norwegische Studie schätzt auf der Basis der dort erhobenen Daten, die ich aber nicht geprüft habe, dass in Norwegen ca. 20 Prozent der Paare ein partnerschaftliches Modell mit gleicher Berufsarbeitszeit und Hausarbeitszeit leben; dabei weisen die Autoren allerdings darauf hin, dass dies überwiegend gut qualifizierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind, denn die verfügen über die notwendigen Einkommensressourcen, weisen eine hohe Homogamie auf und haben außerordentlich sichere Arbeitsplätze.

Auch die deutschen Daten zeigen eine unglaubliche Vielfalt hinsichtlich der Zeitorganisation von Vätern und Müttern. Beim Versuch, diese Vielfalt auf der Basis des Mikrozensus etwas zu strukturieren, lassen sich drei Tendenzen erkennen, die wiederum mit den internationalen Daten der OECD übereinstimmen. Die Arbeitszeit und die Arbeitszeitwünsche von Müttern (weniger von Vätern) variieren stark mit der Kinderzahl, und das gilt für Deutschland wie für die meisten europäischen Länder. Zudem hängt die Art der Arbeitsteilung von beruflicher Zeit und familiärer Zeit vom Lebensalter des Kindes ab. Die überwältigende Mehrheit der Mütter mit Kindern ist mit ihrer Arbeitszeit zufrieden; hier gibt es aber einen Anteil von etwa 10 bis 20 Prozent, je nach ausgeübter Arbeitszeit, die sich mehr Arbeitszeit wünschen. Die Zufriedenheit ist bei den Vätern ähnlich hoch; die Wünsche nach weniger Arbeitszeit sind eher schwach ausgeprägt.

Möglicherweise hängt die relativ hohe Zufriedenheit mit der gewählten Arbeitszeit, auf der Basis des Mikrozensus, einfach auch damit zusammen, dass die Mütter und die Väter ihre gemeinsame Zeit nicht in Berufs- und Familienzeit differenzieren, sondern viel stärker darauf achten, dass beide, selbst wenn sie in einem der beiden Bereiche unterschiedlich präsent sind, insgesamt die gleiche zeitliche Belastung haben. Schon der Siebte Familienbericht hat auf der Basis der damals verfügbaren internationalen Zeitstudien darauf hingewiesen, dass in Ländern mit hoher Arbeitszeit von Müttern deren gesamte Zeitbelastung die der Männer übersteigt. Das hängt vermutlich damit zusammen, dass bei der Zeit für die Familie unterschiedliche Präferenzen bestehen. Aus amerikanischen Zeitbudgetstudien wissen wir, dass sich Frauen länger mit ihren Kindern beschäftigen und auch länger einkaufen, und darauf verzichten sie auch nicht, wenn sie beruflich mehr belastet sind.

Aus diesen sehr knapp zusammengefassten internationalen Vergleichen ist eigentlich nur abzuleiten, dass das Elterngeld Plus als eine angemessene Antwort auf die Vielfalt unterschiedlicher Zeitarrangements zu interpretieren ist. Beim Partnerschaftsbonus kommt es vermutlich auf die genaue Ausgestaltung an. Bei gut qualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeitern von Forschungsinstituten mit einer hohen Homogamie und Dauerarbeitsverhältnissen oder auch in Bundesministerien oder den oberen Bundes- und Länderbehörden ist eine Regelung, die die gleiche Präsenz am Arbeitsmarkt zur Grundlage macht, ein attraktives Modell, allerdings nur dann, wenn nur ein Kind vorhanden ist. Denn unter diesen Bedingungen bilden ein hinreichendes Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz und auch ein relativ gleiches Einkommen der Partner eine gute Voraussetzung für einen solchen Partnerschaftsbonus. Es ist eine politische und keine wissenschaftliche Entscheidung, ob Zielvorstellungen gesetzlich zu formulieren sind, die vor allem einigen spezifischen Gruppen und spezifischen Arbeitsverhältnissen entgegenkommen, vor allem im öffentlichen Dienst.

zu Frage 3

Aus der Antwort zu Frage 2 ist die Antwort auf Frage 3 leicht abzuleiten. Eine familienpolitische Regelung, die bestimmte Leistungen an die Präsenz am Arbeitsmarkt knüpft, muss aufgrund des Prinzips der horizontalen Gerechtigkeit, das fundamentaler Bestandteil der Familienpolitik ist, auch sicherstellen, dass die verschiedenen Belastungen und Leistungen, die im familiären Bereich erbracht werden, berücksichtigt werden, was sich am Beispiel der Alleinerziehenden ebenso verdeutlichen lässt wie am Beispiel der Mehrkinderfamilie. In einer Paarfamilie werden insgesamt rund 40 Prozent der familiären Leistungen für die Kinder durch den Partner erbracht. Diese Leistungen muss die alleinerziehende Mutter aber zusätzlich erbringen. Das Gleiche gilt für die Mehrkinderfamilie, in der schlicht sehr viel mehr Zeit für Kinder aufgewendet werden muss als in einer Familie mit einem Kind. Wer je selbst ein einjähriges, ein dreijähriges und ein fünfjähriges Kind gemeinsam in einer Familie erlebt hat, weiß, welcher Organisationsaufwand und welcher Arbeitsaufwand selbst bei vorzüglicher Infrastruktur für Kinderbetreuung in einer solchen Familie erforderlich sind.

Unter der Perspektive der horizontalen Gerechtigkeit müsste der Gesetzgeber durch entsprechende Regelungen sicherstellen, dass die zusätzliche Fürsorgeleistung von Alleinerziehenden, die ihre Kinder ohne Unterstützung eines Partners erziehen, ebenso berücksichtigt sind wie die zusätzlichen Leistungen für mehrere Kinder in einer Familie in dem entsprechenden Alter. Wie das im einzelnen auszugestaltet ist, kann nicht Gegenstand der Beantwortung der Frage sein, aber auch wenn der Gesetzgeber an der Vorstellung der 30/30-Arbeitszeit festhält, gibt es überhaupt keinen Grund dafür, nicht zu prüfen, wie man bei mehreren Kindern oder als Alleinerziehende in einem solchen System mit entsprechenden Abschlägen von den Erwartungen an die Präsenz am Arbeitsmarkt dennoch motiviert werden kann, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Ich halte das auch deswegen für so wichtig, weil häufig übersehen wird, dass gerade bei mehreren Kindern - und heute wachsen immer noch die allermeisten Kinder in Deutschland mit Geschwistern auf - sich für die Mütter sehr schnell die Alternative stellt, sich ganz aus dem Berufsleben zurückzuziehen und sehr lange auszusetzen. Gerade für diese Gruppe muss der Gesetzgeber prüfen, wie er den klassischen „Mommy Track“ durch ein „Gender Flex“-Modell ersetzt. Diese Mütter sind zwar nicht in der öffentlichen Debatte präsent, sind aber in ihren Lebensentwürfen und ihren beruflichen Orientierungen wichtige Vorbilder für die Mehrheit aller Kinder. Um also für diese Gesellschaft wirklich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kommen und für diese Gesellschaft sicherzustellen, dass die Fürsorge für andere ebenso wie die Entwicklung der eigenen beruflichen Kompetenzen gleichwertig gelebt werden können, dürfen die Modelle nicht allein auf jene Gruppen konzentriert werden, die solche Vorgaben wie 30/30 oder auch 25/30 leicht erreichen können. Denn aus Sicht der Kinder ist das letztlich nur eine Minderheit.

zu Frage 4

Als Nicht-Jurist bin ich nicht in der Lage zu beurteilen, ob und inwieweit Konstruktionen eronnen werden können, die entsprechend des gemeinsamen Sorgerechts einen Partnerschaftsbonus ermöglichen. Da es aber bei diesem Modell darum geht, die berufliche Präsenz zu reduzieren und Fürsorge für Kinder zu leisten, müsste vom Prinzip her selbstverständlich eine Regelung gefunden werden, die die elterliche Fürsorgeleistung für Kinder auch unabhängig vom elterlichen Zusammenleben regelt. Ob das möglich ist, kann ich nicht beurteilen.

zu Frage 5

Auch diese Frage lässt sich in Anlehnung an die Antwort zu Frage 3 nur dahingehend beantworten, dass bei den Arbeitsanforderungen an Alleinerziehende die zusätzliche und auch durch die Eltern ja unabwiesbare Fürsorgeleistung für die Kinder bei der Entwicklung des Partnerschaftsbonus berücksichtigt werden sollte. Als Kriterium für solche Zu- und Abschläge sollte aus meiner Sicht auf jeden Fall sichergestellt sein, dass die Arbeit in einem sozialversicherungspflichtigen Umfang ausgeübt wird. Mir scheint in dieser ganzen Diskussion auch zu wenig thematisiert zu werden, dass die Arbeitszeitreduktion häufig zu so genannten „Minijobs“ führt. Unter einer lebenslauftheoretischen Perspektive scheint mir die absolute Höhe der Arbeitszeit sowohl für Alleinerziehende wie für Mütter mit mehreren Kindern nur ein Kriterium unter mehreren zu sein. Wesentlich wichtiger scheint es mir sicherzustellen, dass die ausgeübten Tätigkeiten, wenn sie Vollzeittätigkeiten sind, zu einer eigenständigen und selbstständigen Existenz nach dem Renteneintritt führen. Das setzt eben eine möglichst ununterbrochene Arbeits-/Rentenanspruchsbiografie voraus, selbst wenn es Phasen gibt, die wegen der Fürsorge jeweils zu einer Reduktion der Ansprüche geführt haben. Wenn so etwas sichergestellt werden kann, scheint auch eine Reduktion auf 50 Prozent der regulären Arbeitszeit eine plausible Lösung. Aber aus meiner Sicht scheinen die Sozialversicherungspflicht und die Ansprüche an die Rentenkasse das größere Problem zu sein.

zu Frage 6

Ohne Zweifel wurden in den letzten Jahren hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitszeiten seitens der Gewerkschaften, der Unternehmer und auch des Staates viele Dinge unternommen, die sich auch im europäischen Vergleich sehen lassen können. Das hat auch sicherlich dazu beigetragen, dass sich

Deutschland auch hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern, je nach Zählung, im vorderen Drittel der europäischen Länder bewegt.

Der vorgelegte Entwurf hat implizit das Anliegen, leider ohne das eigens deutlich zu machen, die Fürsorgeleistung für Kinder so in den Lebenslauf von Vater und Mutter zu integrieren, dass sich die verschiedenen Anforderungen an die Lebensleistung der jungen Erwachsenen besser vereinbaren lassen. Insoweit hilft er mit Sicherheit auch bei der Weiterentwicklung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Allerdings führt die bisherige Nichtberücksichtigung der unterschiedlichen Fürsorgeleistungen durch Alleinerziehende und in Mehrkinderfamilien auch dazu, dass plötzlich implizit die Norm der Ein-Kind-Familie und die Norm des erfolgreichen zusammenlebenden Paares zum Bestandteil einer Familienpolitik wird, die eigentlich den Anspruch hatte, die Vielfalt der Lebensverhältnisse, die Unterschiedlichkeit der Lebensentwürfe und die Unterschiedlichkeit auch der Fürsorgeleistungen von Familien als Bestandteil einer nachhaltigen Familienpolitik zu akzeptieren.

Ich denke allerdings, dass sich dieser Mangel durch entsprechende Regelungen leicht beheben lässt, wenn ein solches Gesetz auf dem Grundprinzip der horizontalen Gerechtigkeit die unterschiedlichen Anforderungen in verschiedenen Lebensformen und unterschiedlichen Kinderzahlen berücksichtigt.

Allerdings sollte man sich auch darüber klar sein, dass die zentralen Bedingungen der Frage von Geschlechtergerechtigkeit und der angemessenen Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung von Müttern mit Kindern auch im beruflichen Bereich nur zu einem sehr kleinen Teil von der Familienpolitik beeinflusst werden können, weil hier die Arbeitsmarktpolitik, die Rentenpolitik und die Entwicklung von Karrieremustern sowohl im öffentlichen Bereich wie auch im privaten Bereich die entscheidenden Bestimmungsfaktoren für die wahrnehmbare Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sind, die sich besonders bei der Entscheidung für Kinder dokumentieren und auf die die Familienpolitik immer nur einen sehr begrenzten Einfluss hat.

Freie Universität Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaft
Van't-Hoff-Str. 8, 14195 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
per Mail: familienausschuss@bundestag.de

Fachbereich Rechtswissenschaft
Professur für Bürgerliches Recht
und Arbeitsrecht
PD Dr. Gerrit Forst LL.M. (Cantab.)
Van't-Hoff-Str. 8
14195 Berlin

+49 30 838 72768
gerrit.forst@fu-berlin.de

Berlin, 8. Oktober 2014

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wie folgt Stellung:

1. Halten Sie die Weiterentwicklung des Elterngeldes hin zum Elterngeld Plus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, und wenn ja, warum?

2. Die Ergebnisse vieler empirischer Studien belegen, dass sich die Rollenbilder von Müttern und Vätern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren stark verändert haben. Inwieweit tragen die geplanten gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus diesen Ergebnissen Rechnung?

Die Fragen sind zusammen zu beantworten. Ich halte das Elterngeld Plus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung

von Frauen und Männern weiter voranzubringen. Die Wirtschaft wird dadurch zumindest aus juristischer Sicht keinen unzumutbaren Belastungen ausgesetzt. Auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht spricht manches für die Neuregelung. Das Elterngeld Plus erfüllt schließlich den empirisch belegten Wunsch vieler Mütter und Väter nach mehr Flexibilität bei der persönlichen Zeit- und Lebensplanung:

Die geplante Regelung setzt letztlich um, was schon der ausführliche, detaillierte und gut begründete Achte Familienbericht der Bundesregierung (BT-Drucks. 17/9000, S. 118 ff.) gefordert hat: Das Elterngeld Plus verbessert die Möglichkeit beider Elternteile, zwischen familiärem Engagement und beruflichem Engagement zu wählen. Traditionelle Rollenbilder wie das *male breadwinner model*, bei dem der männliche Elternteil dafür zuständig ist, den Lebensunterhalt der Familie zu sichern, während die Frau dafür zuständig ist, die Kinder zu versorgen, verlieren seit Jahrzehnten an Rückhalt in der Bevölkerung. Dies belegen deutlich die im Achten Familienbericht der Bundesregierung vorgelegten Zahlen (BT-Drucks. 17/9000, S. 18 ff., 71 ff.): Viele Frauen möchten nach einer Geburt schnell wieder in den Beruf zurückkehren, viele Väter wünschen sich neben dem Beruf mehr Zeit für ihre Kinder und die Familie.

Das Elterngeld Plus trägt diesen Wünschen Rechnung. Es ermöglicht beiden Elternteilen, beruflich engagiert zu bleiben und gleichzeitig Zeit mit der Familie zu verbringen. Davon profitieren Väter ebenso wie Mütter: Väter können sich der Familie widmen, ohne befürchten zu müssen, dadurch starke berufliche Nachteile zu erleiden, weil sie weiter beruflich präsent sein und am Wettbewerb teilnehmen können. Frauen können in stärkerem Maße als bisher beruflich aktiv sein und können sich dadurch eine aussichtsreiche Position im Wettbewerb erarbeiten oder diese erhalten. Der Partnerschaftsbonus belohnt Paare, die gemeinsam die Ernährung der Familie und die Betreuung der Kinder organisieren; er stärkt dadurch die Gleichberechtigung und -verpflichtung beider Partner.

Größere Flexibilität bei der Lebensplanung und eine bessere Integration beider Elternteile in den Arbeitsmarkt lassen auch die Regelungen zur Elternzeit erwarten: Dazu trägt sowohl das Recht der Eltern bei, zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes eine Elternzeit in Anspruch zu nehmen, als auch die Teilbarkeit der Elternzeit in drei Abschnitte.

Die Wirtschaft wird dadurch aus juristischer Sicht nicht übermäßig belastet: Im Vergleich mit anderen Regelungen, die Arbeitnehmern und sonstigen Beschäftigten einen Anspruch auf

flexible Arbeitszeitgestaltung einräumen, ist die vorgeschlagene Regelung zurückhaltend. § 8 TzBfG beispielsweise gewährt einem Arbeitnehmer nach sechs Monaten einen Anspruch auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit, und zwar dauerhaft und unabhängig vom Vorliegen besonderer Umstände. Gelingt den Parteien des Arbeitsverhältnisses keine gütliche Einigung, muss der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 4 TzBfG einem entsprechenden Verlangen des Arbeitnehmers zustimmen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die „Vorwarnzeit“ für den Arbeitgeber beträgt hier nur einen Monat (§ 8 Abs. 5 TzBfG) gegenüber sieben bzw. dreizehn Wochen bei der Elternzeit. § 9 TzBfG schränkt die Freiheit des Arbeitgebers ein, mit wem er einen Arbeitsvertrag schließen möchte, indem er ihn zwingt, bei gleicher Eignung einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit erhöhen möchte, eine frei werdende Stelle anzubieten. Das sind viel stärkere Eingriffe in die Freiheit des Arbeitgebers als diejenigen, die in der vorgeschlagenen Regelung enthalten sind.

Auch betriebs- und volkswirtschaftlich dürfen nicht nur die Kosten betrachtet werden. Vielmehr müssen die möglichen Vorteile des Elterngeld Plus und der geänderten Regelungen zur Elternzeit in die Betrachtung eingestellt werden. Diese möglichen Vorteile sind vielfältig:

- Volkswirtschaftlich ist eine Flexibilisierung der Elternzeit und des Elterngeldes zu begrüßen, weil dadurch vor allem Frauen animiert werden, früher (wieder) in den Arbeitsmarkt einzusteigen, wodurch das vorhandene Arbeitskräftereservoir besser ausgeschöpft wird. Angesichts einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung ist dies ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft.
- Volkswirtschaftlich ist ferner zu begrüßen, dass vor allem Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt eintreten, weil dadurch Investitionen, die durch Staat und Wirtschaft in die Ausbildung dieser Personengruppe getätigt wurden, einen positiven Ertrag erzielen.
- Betriebswirtschaftlich können Unternehmen von einer flexibleren Regelung zur Elternzeit und zum Elterngeld profitieren, weil sich dadurch die Verweildauer der Beschäftigten im Unternehmen erhöhen kann, was zur Folge hat, dass spezifische Investitionen in diese Beschäftigten nicht oder nicht vorzeitig verloren gehen.
- Betriebswirtschaftlich besteht ein weiterer Vorteil darin, dass Zeiten der Unterbrechung einer Tätigkeit abnehmen, was dazu führt, dass die Fluktuation in der Belegschaft sinkt und Transaktionskosten zurückgehen.
- Betriebswirtschaftlich können flexiblere Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld schließlich zu einer höheren Motivation der Beschäftigten führen, wodurch sich regelmäßig auch die Produktivität erhöht.

3. Inwiefern berücksichtigen das Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus die unterschiedlichen familiären Lebensformen – Alleinerziehende, Partner, die nicht am selben Ort leben, Familien mit zwei oder mehr Kindern –, da von einer starren Zeitvorgabe nur zusammenlebende Paare mit einem Kind profitieren können?

Die Frage suggeriert dreierlei: Erstens, dass das Elterngeld Plus eine starre Zeitvorgabe enthält, zweitens, dass vom Elterngeld Plus nur zusammenlebende Paare profitieren können, drittens, dass sie dazu nur ein einziges Kind haben dürfen. Nichts davon trifft zu.

Das Elterngeld, Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus können flexibel beansprucht werden, wobei

- jeder Elternteil einzeln mindestens zwei Monate Elterngeld oder Elterngeld Plus beziehen muss (§ 4 Abs. 5 S. 2 Entwurf),
- jeder Elternteil einzeln höchstens zwölf Monats**eträge** Elterngeld beziehen kann (§ 4 Abs. 5 S. 1 Entwurf), was vierundzwanzig Monaten Elterngeld Plus entspricht (§ 4 Abs. 3 S. 1 Entwurf),
- beide Elternteile gemeinsam bis zu vierzehn Monats**eträge** Elterngeld (= achtundzwanzig Monate Elterngeld Plus) beziehen können, wenn sie Partnermonate in Anspruch nehmen (§ 4 Abs. 4 S. 2 Entwurf),
- beide Elternteile gemeinsam bis zu vier weitere Monate Elterngeld Plus beziehen können, wenn die Voraussetzungen des Partnerschaftsbonus (§ 4 Abs. 4 S. 3 Entwurf) vorliegen.

Alleinerziehende können Elterngeld und Elterngeld Plus beziehen. Sie können auch Partnermonate und einen Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen, wenn sie die Voraussetzungen des § 4 Abs. 6 Entwurf erfüllen.

Aus § 4 Abs. 3 Entwurf folgt, dass sowohl Geschwister als auch „Mehrlinge“ (Zwillinge etc.) bei der Berechnung des Elterngeld Plus berücksichtigt werden. Daran ändert die geplante Neufassung des § 1 Abs. 1 („Bei Mehrlingsgeburten besteht nur ein Anspruch auf Elterngeld.“) nichts. Die geplante Änderung korrigiert eine unzutreffende Auslegung des bisher geltenden Rechts durch das Bundessozialgericht (BSG). Das BSG ist der Ansicht, der Anspruch auf Elterngeld bestehe je Kind, bei Mehrlingsgeburten also mehrfach (BSG, Urt. v. 27.6.2013 – B 10 EG 8/12 R, juris Rn. 43 ff.). Dadurch verkennt das Gericht den Zweck des

Elterngelds: Dieses kompensiert nicht die Mehrbelastung, die durch eine Mehrlingsgeburt hervorgerufen werden, sondern es kompensiert den Wegfall eines Einkommens infolge der Betreuung eines oder mehrerer Kinder. Der Einkommensverlust ist dabei nicht abhängig von der Zahl der Kinder. Das bestätigt folgende Kontrollüberlegung: Würde der betreffende Elternteil weiter arbeiten gehen, würde sich sein Einkommen nicht dadurch verändern, dass ihm statt eines gleich mehrere Kinder geschenkt wurden.

4. Wie beurteilen Sie die Anspruchsvoraussetzungen bei Partnermonaten sowie beim Partnerschaftsbonus in Bezug auf Alleinerziehende bzw. von Alleinerziehenden mit gemeinsamer Sorge?

5. Halten Sie den für den Partnerschaftsbonus geforderten Erwerbsumfang von 25-30 durchschnittlichen Wochenstunden in Bezug auf Alleinerziehende für realistisch? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen sind gemeinsam zu beantworten. Es ist zu begrüßen, dass Alleinerziehende in das Elterngeld Plus einbezogen werden, weil auch ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch erleichtert wird. Die Ungleichbehandlung zwischen den in § 4 Abs. 6 Nr. 1 bis 3 Entwurf genannten Alleinerziehenden und sonstigen Alleinerziehenden ist dadurch sachlich gerechtfertigt, dass die von der Regelung erfassten Personen aufgrund äußerer Umstände alleinerziehend sind, die sie nicht selbst herbeigeführt haben.

Die 25-30 durchschnittlichen Wochenstunden führen dazu, dass ein Alleinerziehender einem Paar gleichgestellt wird, das die Voraussetzungen des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 Entwurf erfüllt. Das hat zur Folge, dass er unter diesen Voraussetzungen den Partnerbonus in Anspruch nehmen kann. Die relativ hohe Stundenzahl dürften eher wenige Alleinerziehende erreichen; insoweit mag der Wert „unrealistisch“ sein. Für problematisch halte ich den engen Korridor von 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt aber auch bei Paaren. Diese Schwellen können leicht nach oben oder unten durchbrochen werden, so dass es überlegenswert ist, den Korridor für alle Personengruppen auszuweiten.

6. Die im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossenen Verbände (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) setzen sich für eine familienbewusste Ar-

beitswelt ein. Halten Sie die im Gesetzentwurf geplante Neuregelung für die Elternzeit für ein Instrument, das diesem Ziel dient? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Die im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossenen Verbände haben sich das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexiblere Regelungen zu verbessern. Dabei geht es nicht allein um die Betreuung von Kindern durch Eltern, sondern unter anderem auch um die Pflege von Eltern durch Kinder. Eine familienbewusste Arbeitswelt soll unter anderem einen Beitrag leisten, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu dämpfen. Das Elterngeld Plus fördert die Betreuung von Kindern durch Eltern, weil es – wie zu Frage 1 dargelegt wurde – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern verbessert. Die Pflege von Eltern durch Kinder ist nicht Gegenstand des Gesetzentwurfs und bleibt deshalb hier außer Betracht.

Ich halte das Elterngeld Plus für ein Instrument, das hilft, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu dämpfen. Indem für beide Elternteile die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird, wird es vor allem Frauen ermöglicht, nach einer Geburt früher wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Angesichts sinkender Bevölkerungszahlen in Deutschland und einem weiter zunehmenden Durchschnittsalter der Bevölkerung ist es ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft, das gesamte in der Bevölkerung vorhandene Arbeitskräftepotential zu aktivieren. Bislang geschieht dies nicht in dem Umfang, in dem es möglich wäre, weil manche Frauen noch immer auf eine Erwerbstätigkeit verzichten – zumindest vorübergehend – um sich ganz der Familie zu widmen. Das Elterngeld Plus hilft, dieses Arbeitskräfte zu aktivieren und kompensiert dadurch zumindest zum Teil den Verlust an Arbeitskräften, der aus dem zunehmenden Durchschnittsalter der Bevölkerung resultiert.

7. Kann das Elterngeld Plus einen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen und Öffentlicher Dienst langfristig Arbeitszeitmodelle in den Arbeitsalltag integrieren, die z. B. Vollzeit für Familien neu definieren, bzw. welche anderen Instrumente halten Sie ggf. noch für zielführend?

Die Langfristaufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, können sowohl in Unternehmen der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst die Beteiligten selber am besten bewältigen, insbesondere die Tarif- und Betriebsparteien. Gesetzliche Regeln wie das Elterngeld Plus verändern die Rahmenbedingungen für die Beteiligten und wirken sich des-

halb indirekt auf autonom gesetzte Regeln (Individualverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, Tarifverträge) aus. Die Auswirkungen gesetzlicher Regelungen auf die autonome Regelfindung sind nicht immer vorhersehbar, so dass generell Zurückhaltung bei neuen gesetzlichen Regelungen geboten ist.

Für das Elterngeld Plus lässt sich aber festhalten, dass es einem konkreten Bedürfnis der Beteiligten Rechnung trägt (s. dazu die zahlreichen Studien, insbesondere den Achten Familienbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 17/9000, S. 71 ff.) und dies zu einem Zeitpunkt, in dem die autonomen Regelungsmechanismen nicht oder nicht schnell genug zu den gewünschten Zielen führen.

Zum jetzigen Zeitpunkt halte ich eine weiter reichende Regulierung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, aber nicht für geboten. Wichtiger ist es, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch verbessert wird, dass die Infrastruktur zur Betreuung von Kindern verbessert wird.

8. Welche weiteren Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die in diesem Gesetzentwurf nicht vorgesehen sind, würden Sie vorschlagen und warum?

Ich schlage vor, in das BEEG eine Norm aufzunehmen, die den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes deutlicher festlegt. Dieser ergibt sich bislang nur indirekt aus den Vorschriften über die Berechtigten (§§ 1, 4a, 15 BEEG). Aus diesen Regelungen ergibt sich nicht ausdrücklich, dass beispielsweise Selbständige von dem Gesetz erfasst sind, obwohl sie ausdrücklich von der Richtlinie 2010/41/EU erfasst werden, die das BEEG umsetzt. Diskutiert wird dies bislang im Tatbestandsmerkmal „Erwerbstätigkeit“ in § 1 Abs. 1 Nr. 4 BEEG (vgl. etwa *Buchner/Becker*, MuSchG und BEEG, 8. Aufl. 2008, § 1 Rn. 78 ff.). Entsprechende Fragen stellen sich bei Auszubildenden und Volontären, Referendaren oder auch Freiwilligen i.S.d. Bundesfreiwilligendienstgesetzes. Für Beamte und Richter des Bundes und Soldaten bestehen eigene Regelungen, ebenso für die Beamten und Richter der Länder.

In Anlehnung an § 7 PflegeZG, § 2 Abs. 2 FamPflegeZG oder auch § 3 Abs. 11 BDSG könnte man in das BEEG den Begriff des „Beschäftigten“ einführen und durch eine gesetzliche Definition festlegen, wer darunter fällt. Eine weitere Differenzierung innerhalb des BEEG könnte erfolgen, indem zu Beginn jedes Abschnitts auf Teile der gesetzlichen Definition ver-

wiesen und so festgelegt wird, für wen der jeweilige Abschnitt gelten soll. Eine solche Regelung würde die Transparenz des Gesetzes für den Bürger wesentlich erhöhen und für mehr Klarheit bei Gerichten und sonstigen Rechtsanwendern sorgen.

9. Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt sind zum Teil steuerpflichtig und werden bei der Berechnung der Höhe des Elterngeldes und im Elterngeldbezug als Einkommen angerechnet. Das führt bei geringem und auch bei höherem Einkommen dazu, dass das Elterngeld niedriger ausfällt, als wenn dieses Ehrenamt nicht ausgeübt würde. Wie beurteilen Sie eine Regelung – analog der Ausnahmeregelung bei den Erwerbsminderungsrenten –, nach der Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt nicht auf das Elterngeld angerechnet werden?

Ich lehne eine Regelung ab, nach der steuerpflichtige Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt nicht auf das Elterngeld angerechnet werden, aus zwei Gründen:

Erstens sind Aufwandsentschädigungen, die für ein kommunalpolitisches Ehrenamt gewährt werden, nach § 3 Nr. 12 S. 2 EStG nur steuerpflichtiges Einkommen, soweit festgestellt wird, dass sie für Verdienstaufschlag oder Zeitverlust gewährt werden oder dass sie den Aufwand, der dem Empfänger erwächst, offenbar übersteigen. Mit anderen Worten: Sie sind steuerpflichtig vor allem dann, wenn sie entweder ein entgangenes Einkommen ausgleichen (das seinerseits steuerpflichtig gewesen wäre) oder wenn sie über einen bloßen Auslagenersatz (Ersatz für freiwillige Vermögensopfer) hinausgehen. Es werden also nur Leistungen versteuert, die ohnehin zu versteuern gewesen wären, sowie Leistungen, die über einen bloßen Ausgleich erbrachter Selbstopfer hinausgehen. Es handelt sich bei dem Ehrenamt insoweit also um eine vergütete Tätigkeit. Vergütete Tätigkeiten werden im BEEG regelmäßig angerechnet. Wer davon abweichen will, trägt die Begründungslast. Für mich ist kein Grund ersichtlich, warum diese Vergütung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden sollte.

Zweitens wäre eine Privilegierung gerade des kommunalpolitischen Ehrenamts eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Ehrenämtern, etwa den in § 3 Nr. 26 EStG genannten Übungsleitern, Ausbildern, Erziehern oder Betreuern. Der Bundesfinanzhof (BFH) geht schon jetzt davon aus, dass § 3 Nr. 12 S. 2 EStG wegen einer Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG verfassungswidrig wäre, würde er so ausgelegt werden, dass Empfänger

von Leistungen öffentlicher Kassen gegenüber sonstigen Steuerpflichtigen bessergestellt werden. Er legt die Norm deshalb verfassungskonform-einschränkend aus (sehr klar BFH, Urt. v. 29.11.2006 - VI R 3/04, juris Rn. 12 und 14, zuletzt bestätigt durch BFH, Urt. v. 17.10.2012 - VIII R 57/09). Ganz ähnlich hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bereits zu § 3 Nr. 12 S. 1 EStG entschieden (BVerfG, Beschl. v. 11.11.1998 - 2 BvL 10/95). Würden kommunalpolitische Ehrenämter isoliert privilegiert, würden die Gerichte vermutlich auch insoweit nicht anders entscheiden.

10. Wie ist das Elterngeld in Schweden ausgestaltet, um Eltern die Möglichkeit zu geben, ihre Auszeiten oder Arbeitsvolumina flexibel zu gestalten, und wie wirkt sich dies in Schweden auf die Väterbeteiligung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus?

Mir liegen aus erster Hand keine Erkenntnisse zum Elterngeld in Schweden und seine Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor (der Achte Familienbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 17/9000, S. 80 f. gibt einen kurzen Überblick).

Eine rechtsvergleichende Recherche muss aber immer an der Quelle beginnen. Einen ersten Überblick in englischer Sprache liefert dazu die Regierungsseite <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183497>. Das schwedische Recht scheint recht genehig zu sein im Hinblick auf Elternzeit und Elterngeld, was nicht nur positiv gesehen wird: Kritik im schwedischen Schrifttum lautet, dass dadurch Frauen von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abgehalten würden (dazu *Duvander*, Family Policy in Sweden: An Overview, Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, Working Paper 5/2008, S. 15 m.w.N.). Ob diese Kritik berechtigt ist oder nicht, bedürfte näherer Untersuchung.

Sicher ist, dass vor einer vorschnellen Übernahme von Rechtsinstituten anderer Rechtsordnungen nur gewarnt werden kann. Regeln und Institutionen entwickeln sich in langen historischen Prozessen und können nur in ihrer jeweiligen Gesamtrechtsordnung eingebettet betrachtet werden. So wenig etwa der deutsche Kündigungsschutz in den USA „funktionieren“ würde, so wenig würde es sich für uns empfehlen, das extensive US-amerikanische Antidiskriminierungsrecht unverändert zu übernehmen. Dasselbe gilt für Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld im Verhältnis zu Schweden.

11. Wie verändern sich die Wünsche von Eltern hinsichtlich ihres Arbeitsvolumens und ihrer Arbeitszeiten im Hinblick auf mögliche betreuungsintensive Phasen nach dem 8. Lebensjahr des Kindes?

Mir liegen aus erster Hand keine Erkenntnisse dazu vor, wie sich die Wünsche von Eltern hinsichtlich ihres Arbeitsvolumens und ihrer Arbeitszeiten im Hinblick auf mögliche betreuungsintensive Phasen nach dem 8. Lebensjahr des Kindes verändern. Dies wäre in einer empirischen Studie zu untersuchen.

Aus rechtlicher Sicht ist allerdings zu beachten, dass für „typische“ Fälle wie eine schwere Erkrankung oder eine Behinderung des Kindes schon jetzt arbeitsrechtliche Regeln existieren, die Eltern eine Pflege bzw. intensive Betreuung ihrer Kinder ermöglichen, insbesondere § 616 BGB, das PflegeZG (vgl. § 7 Abs. 3 Nr. 3 PflegeZG) und das FamPflegeZG (§ 2 Abs. 2 FamPflegeZG i.V.m. § 7 Abs. 3 Nr. 3 PflegeZG).

Hochachtungsvoll,



(Gerrit Forst)



Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)19f

Familienbund der Katholiken Reinhardtstr. 13, 10117 Berlin

Stellungnahme des Familienbundes der Katholiken

**zum Fragenkatalog für die öffentliche Anhörung
zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des ElterngeldPlus
mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit
im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
am Montag, dem 13. Oktober 2014**

1. Halten Sie die Weiterentwicklung des Elterngeldes hin zum ElterngeldPlus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, und wenn ja, warum?

a.) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Familienbund setzt sich für die Wahlfreiheit von Eltern ein, selbst über ihr Lebensmodell und die Verteilung der Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit entscheiden zu können. Er fordert, dass der Gesetzgeber die Vielfalt der familiären Lebensformen und die unterschiedlichen Vorstellungen von Partnerschaftlichkeit berücksichtigt. Deshalb befürwortet er gesetzliche Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Die Weiterentwicklung des Elterngeldes hin zum ElterngeldPlus ist grundsätzlich ein geeignetes Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Eltern, die darin besteht, dass trotz reduzierten Elterngeldbezugs volle Elterngeldmonate verbraucht werden, wird weitgehend beseitigt. Es wird dadurch gewährleistet, dass sich Eltern dazu entschließen können, nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit zu arbeiten, ohne auf einen erheblichen Teil des Elterngelds verzichten zu müssen.

Eine Benachteiligung für teilzeitbeschäftigte Eltern, die das ElterngeldPlus beziehen, liegt künftig darin, dass im Gegensatz zur geltenden Rechtslage nicht mehr jeder Bezugsmonat des Elterngeldes aus dem Bemessungszeitraum des Elterngeldes für ein später geborenes Kind herausgenommen werden soll (Nr. 3 des Gesetzentwurfs). Bezugsmonate des ElterngeldPlus nach dem 14. Lebensmonat des Kindes gehören zum Bemessungszeitraum des Elterngeldes für ein später geborenes Kind und vermindern dadurch in der Regel die Höhe des Elterngeldes für die Zukunft. Diese Regelung widerspricht dem Ziel des Gesetzentwurfs, die im Hinblick auf teilzeitbeschäftigte Eltern bestehende Gerechtigkeitslücke zu schließen. Die Neuregelung ist daher im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu streichen.

Als positiv im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet der Familienbund die vorgesehene Flexibilisierung der Elternzeit. Die Neuregelung

ermöglicht den Eltern, 24 statt wie bisher 12 Monate der insgesamt 36-monatigen Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes zu übertragen. Zudem kann die Elternzeit in drei statt wie bisher in zwei Abschnitte aufgeteilt werden. Damit können berufstätige Eltern flexibler auf erhöhten Betreuungsbedarf in späteren Lebensphasen des Kindes – zum Beispiel bei der Einschulung – reagieren. Die Regelung ist jedoch nicht ausreichend. Auch nach dem achten Geburtstag kann sich intensiver Betreuungsbedarf ergeben, insbesondere im Zusammenhang mit dem Wechsel des Kindes auf eine weiterführende Schule, schulischen Problemen und dem Beginn der Pubertät. Darauf hatte bereits die mit der Erstellung des Achten Familienberichts betraute interdisziplinär zusammengesetzte Sachverständigenkommission zu Recht hingewiesen. Es wird daher angeregt, die Übertragung der Elternzeit bis zum 14. Geburtstag des Kindes zu ermöglichen.

Dass die Übertragung der Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers ermöglicht wird, ist notwendig, um den Eltern die vom Gesetzgeber intendierte zusätzliche Flexibilität auch tatsächlich einzuräumen. Das Interesse der Arbeitgeber an hinreichender Planungssicherheit wird dadurch angemessen berücksichtigt, dass die Frist für die Ankündigung der Elternzeit im Zeitraum nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes von 7 Wochen auf 13 Wochen erhöht und damit fast verdoppelt wird.

b.) Gleichstellung von Männern und Frauen

Da die gleichberechtigte Partnerschaft der Eltern ein wichtiges Ziel des Familienbundes ist, wird auch der Partnerschaftsbonus grundsätzlich begrüßt. Nach der Intention des Gesetzgebers soll dieser zu einer partnerschaftlichen Verteilung der Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit auf Männer und Frauen beitragen. Aufgrund der viel zu eng formulierten Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Bonus wird sich diese Intention jedoch nicht verwirklichen lassen. Der Gesetzentwurf verlangt, dass beide Eltern jeweils in einem engen Zeitkorridor von 25 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten. Dabei wird nicht beachtet, dass die Eltern im Regelfall nicht frei entscheiden können, wann und wie lange sie arbeiten, sondern faktisch auf das Entgegenkommen ihres Arbeitgebers angewiesen sind. Hinzu kommt, dass die bei vollzeitnaher Erwerbstätigkeit beider Eltern zwingend

erforderlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten keinesfalls überall in quantitativ und qualitativ ausreichendem Maße vorhanden und schnell verfügbar sind. Nicht zuletzt ist das von beiden Eltern zu erfüllende Stundenpensum für Familien mit mehreren kleinen Kindern unrealistisch. Eltern werden daher nur äußerst selten und nur mit besonders wohlwollenden privaten Arbeitgebern oder im öffentlichen Dienst in der Lage sein, die gesetzlichen Voraussetzungen des Bonus zu erfüllen; dies schafft neue Ungerechtigkeiten. Wenn der Partnerschaftsbonus nicht bloße Symbolpolitik bleiben soll, muss der zeitliche Korridor erweitert werden. Von einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung wird man auch dann sprechen müssen, wenn beispielsweise ein Partner 20 und der andere 25 bis 30 Wochenstunden arbeitet. Keinesfalls sollte der Gesetzgeber Eltern, die eine derartige Arbeitsteilung vornehmen bzw. vornehmen müssen, die Partnerschaftlichkeit absprechen. Der enge zeitliche Korridor von jeweils 25 bis 30 Wochenstunden orientiert sich weniger am Ziel der partnerschaftlichen Arbeitsteilung als am Interesse des Arbeitsmarktes an einer möglichst langen Erwerbstätigkeit beider Eltern. Eine Wochenstundenzahl von etwa 20 Stunden ist eine bekannte und von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gut zu handhabende Größe und sollte für die Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus ausreichen. Ein realistischer zeitlicher Korridor wird mehr Paare motivieren, tatsächlich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung vorzunehmen, als eine für viele von vorneherein unerreichbare – und daher gar nicht ernsthaft erwogene – vollzeitnahe Erwerbstätigkeit beider Eltern. Der Familienbund ruft den Gesetzgeber auf, die propagierte Partnerschaftlichkeit auch tatsächlich ernst zu nehmen und den Partnerschaftsbonus so zu gestalten, dass er eine breite Wirksamkeit entfaltet. Wer die Partnerschaftlichkeit zum Leitbegriff moderner Familienpolitik ausruft, darf sich nicht auf das Argument zurückziehen, es handele sich „eben nur um einen Bonus“ für eine kleine Minderheit.

- 2. Die Ergebnisse vieler empirischer Studien belegen, dass sich die Rollenbilder von Müttern und Vätern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren stark verändert haben. Inwieweit tragen die geplanten gesetzlichen**

Regelungen zum ElterngeldPlus und zum Partnerschaftsbonus diesen Ergebnissen Rechnung?

Die Rollenbilder von Müttern und Vätern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitwünsche haben sich in den letzten Jahren verändert. Viele Eltern wünschen sich, dass sich beide Partner gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern. Eine Mehrheit von Vätern wünscht sich, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Ein geeigneter Weg, um diesen Wünschen gerecht zu werden, ist eine Erleichterung des Übergangs in Teilzeitarbeit. Daher ist es zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf die Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Eltern beim Elterngeld weitgehend beseitigt; dabei würde auch die vom Bundesrat vorgeschlagene Zustimmungsfiktion für Umfang und Verteilung der Arbeitszeit hilfreich sein.

Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass gerade die Veränderung der Rollenbilder dazu geführt hat, dass es heute in der Gesellschaft mehr denn je eine Vielfalt an Arbeitszeitwünschen und Vorstellungen von Partnerschaft gibt. Teilweise weisen überkommene Rollenbilder auch starke Beharrungskräfte auf. Die Statistiken zeigen, dass immer noch der weit überwiegende Teil der Haus- und Sorgearbeit von Frauen erledigt wird – auch dann, wenn diese berufstätig sind. Dies stellt für berufstätige Frauen eine große (Doppel-)Belastung dar. Nach Angaben des Müttergenesungswerks hat sich der Anteil der Mütter mit Erschöpfungssyndrom von 2004 bis 2012 um 30 Prozent erhöht. Dieser Vielfalt der sozialen Realität wird insbesondere der enge zeitliche Korridor für den Partnerschaftsbonus nicht gerecht. Hier muss nachgebessert werden.

3. Inwiefern berücksichtigen das ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonus die unterschiedlichen familiären Lebensformen – Alleinerziehende, Partner, die nicht am selben Ort leben, Familien mit zwei oder mehr Kindern –, da von einer starren Zeitvorgabe nur zusammenlebende Paare mit einem Kind profitieren können?

Die Neuregelung wird den unterschiedlichen familiären Lebensformen insofern gerecht, als sie das bisherige Elterngeld nicht ersetzt, sondern den Familien durch die Einführung

des ElterngeldPlus, des Partnerschaftsbonus und der Flexibilisierung der Elternzeit neue Optionen eröffnet, die auch untereinander kombiniert werden können. Die Vielfalt der Optionen und Kombinationsmöglichkeiten berücksichtigt die Vielgestaltigkeit einer pluralistischen Gesellschaft. Zudem wird die Wahlfreiheit der Eltern gestärkt, was ausdrücklich zu begrüßen ist.

Zu kritisieren ist der Gesetzesentwurf dort, wo er Optionen einschränkt. Daher lehnt der Familienbund die Abschaffung der häufig genutzten Möglichkeit, sich das Elterngeld in halben Monatsbeträgen und gestreckt über den doppelten Auszahlungszeitraum auszahlen zu lassen, ab.

Ganz im Widerspruch zu dem Gedanken der Flexibilisierung, der den Gesetzentwurf im Grundsatz prägt, stehen zudem die starren zeitlichen Voraussetzungen des Partnerschaftsbonus. Diese Konzeption stellt eine ungerechte Bevorzugung einer kleinen Minderheit dar, die sich von anderen Familien nicht durch ein Mehr an gelebter Partnerschaftlichkeit unterscheidet, sondern durch ein glückliches Zusammentreffen mehrerer für die Erfüllung der Voraussetzungen des Bonus günstiger Umstände (nur ein Kind, Beschäftigung beider Eltern im öffentlichen Dienst, qualitativ und quantitativ ausreichende Kinderbetreuungsangebote in der Nähe, Arbeitsplatz mit freier Einteilung der Arbeitszeit). Der zeitliche Korridor für die Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus muss also erweitert und flexibler gestaltet werden – nicht nur unter den Gesichtspunkten der Förderung von mehr Partnerschaftlichkeit (siehe Frage 1) und der unterschiedlichen Vorstellungen von Partnerschaftlichkeit in einer pluralistischen Gesellschaft (siehe Frage 2), sondern insbesondere auch im Hinblick auf eine gleiche und gerechte Behandlung aller Familien, die Partnerschaftlichkeit leben.

4. Wie beurteilen Sie die Anspruchsvoraussetzungen bei Partnermonaten sowie beim Partnerschaftsbonus in Bezug auf Alleinerziehende bzw. von Alleinerziehenden mit gemeinsamer Sorge?

Der Familienbund begrüßt, dass Alleinerziehende das Elterngeld, das ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus voll in Anspruch nehmen können. Bei der Frage, ob jemand

alleinerziehend ist, knüpft das Gesetz an das alleinige Sorge- bzw. Aufenthaltsbestimmungsrecht an. Dies ist insofern sachgerecht, als hierdurch vermieden wird, dass Eltern, die tatsächlich gemeinsam für das Kind sorgen, die Regelungen für Alleinerziehende in Anspruch nehmen und somit die vom Gesetz intendierte Förderung einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung der Eltern unterlaufen. Der Familienbund sieht jedoch das Problem, dass die Anknüpfung an das alleinige Sorge- bzw. Aufenthaltsbestimmungsrecht zu unbilligen Ergebnissen führen kann, wenn das gemeinsame Sorgerecht zwar formal („auf dem Papier“) besteht, aber nicht gelebt wird. Daher spricht er sich dafür aus, Alternativen daraufhin zu prüfen, ob sie den Gesetzeszweck ebenso gut erfüllen und zu gerechteren Ergebnissen führen.

5. Halten Sie den für den Partnerschaftsbonus geforderten Erwerbsumfang von 25 bis 30 durchschnittlichen Wochenstunden in Bezug auf Alleinerziehende für realistisch? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Ein Erwerbsumfang von 25 bis 30 Wochenstunden ist generell, insbesondere aber für Alleinerziehende, die nicht auf einen unterstützenden Partner zurückgreifen können, unrealistisch. Generell sind Arbeitszeitmodelle mit beliebigen Stundenzahlen zwar im öffentlichen Dienst und in einigen Großbetrieben akzeptiert. Für viele kleinere Betriebe ist jedoch der organisatorische Aufwand beim Ausgleich von 10 bis 15 wegfallenden Arbeitsstunden einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers schwerer zu leisten als der Ausfall in Höhe einer halben Stelle. Wer einen Erwerbsumfang von 25 bis 30 Stunden fordert, belastet damit möglicherweise sein Arbeitsverhältnis. Für Alleinerziehende kommt dazu noch das Problem, die Kinderbetreuung und die Arbeitszeit aufeinander abzustimmen. Derzeit muss davon ausgegangen werden, dass vielerorts sowohl die Betreuungsinfrastruktur und die langen zeitlichen Vorläufe für eine Änderung des Umfangs der Kinderbetreuung als auch das Angebot an zeitlich passenden Arbeitsstellen nicht ausreichend sind, um Alleinerziehenden einen solch hohen Erwerbsumfang zu ermöglichen. Ein Partnerschaftsbonus, dessen Inanspruchnahme generell problematisch und für viele Alleinerziehende sogar objektiv unmöglich ist, muss überarbeitet werden.

Auf eine ungewisse Zukunft, in der möglicherweise – hoffentlich – die Rahmenbedingungen für eine höhere Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden besser sein werden, darf nicht verwiesen werden. Ein Gesetz hat immer die aktuelle Situation in den Blick zu nehmen. Gerade auch aus Sicht der Alleinerziehenden muss daher der zeitliche Korridor erweitert werden und jedenfalls die Reduzierung der Arbeitszeit auf eine halbe Stelle (50 %) erfassen.

- 6. Die im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossenen Verbände (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) setzen sich für eine familienbewusste Arbeitswelt ein. Halten Sie die im Gesetzentwurf geplante Neuregelung für die Elternzeit für ein Instrument, das diesem Ziel dient? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?**

Die Frage wird zusammen mit Frage 7 beantwortet.

- 7. Kann das ElterngeldPlus einen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen und Öffentlicher Dienst langfristig Arbeitszeitmodelle in den Arbeitsalltag integrieren, die z.B. Vollzeit für Familien neu definieren, bzw. welche anderen Instrumente halten Sie ggf. noch für zielführend?**

Die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsmodelle ist eine zentrale und wichtige Zukunftsaufgabe von Wirtschaft, Gesellschaft und Staat. Denn nur wenn familiengerechte Arbeitszeitmodelle zur Verfügung stehen, können die Eltern eine freie Entscheidung über ihr familiäres Lebensmodell und die partnerschaftliche und gleichberechtigte Aufteilung der Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit treffen. Für den Familienbund ist insbesondere wichtig, dass es mehr qualifizierte und zeitflexible Arbeitsplätze für Frauen und Männer gibt und dass die Arbeitszeiten familiengerecht und auf das vorhandene Kinderbetreuungsangebot abgestimmt sind. Diese Arbeitszeitmodelle müssen den Familien ein Mindestmaß an gemeinsamer freier Zeit ermöglichen und zudem die wirtschaftliche Lebensgrundlage der Familie sichern. Hierfür

kann – bei familiengerechter Ausgestaltung – eine familienspezifische Neudefinition der Vollzeit („Familienarbeitszeit“) ein geeigneter Weg sein. Das ElterngeldPlus, der Partnerschaftsbonus und die Flexibilisierung der Elternzeit sind auf diesem Weg ein Schritt in die richtige Richtung – wegen der engen Voraussetzungen und der zeitlichen Beschränkung jedoch allenfalls ein erster Schritt.

8. Welche weiteren Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die in diesem Gesetzentwurf nicht vorgesehen sind, würden Sie vorschlagen und warum?

Der Familienbund fordert seit langem, dass die Anrechnung des Elterngeldes auf Grundsicherungsleistungen beseitigt wird, wie es jahrzehntelang beim Bundeserziehungsgeld bereits der Fall war. Dies ist erforderlich, um die Erziehungsleistung von Familien, die SGB II-Leistungen beziehen, anzuerkennen und Familienarmut zu beseitigen. Dass Bezieher von SGB II-Leistungen derzeit faktisch kein Elterngeld erhalten, ist eine Ungerechtigkeit, die beseitigt werden muss.

Zudem setzt sich der Familienbund für eine das Betreuungsgeld ersetzende Anschlussleistung an das Elterngeld ein, die allen Eltern unabhängig davon gewährt wird, ob sie öffentlich geförderte Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Diese Anschlussleistung sollte in Höhe des Mindestelterngeldes (derzeit 300 EUR pro Monat) gewährt werden.

Außerdem schlägt der Familienbund vor, auf die Neuregelung, nach der bei Mehrlingsgeburten nur noch *ein* Anspruch auf Elterngeld besteht, zu verzichten. Die gegenwärtige, durch ein Urteil des Bundessozialgerichts bestätigte Rechtslage, nach der für jedes Kind Elterngeld verlangt werden kann, bildet den bei Mehrlingen erhöhten Bedarf an Betreuung und finanziellen Mitteln adäquat ab.

Erforderlich ist auch eine Anhebung des Mindestelterngeldes, denn dieser Betrag (600 DM bzw. 300 Euro) ist seit der Einführung des Bundeserziehungsgeldes zum 01.01.1986, also seit nunmehr fast 30 Jahren unverändert. Sein realer Wert ist damit im Laufe der Zeit immer weiter gesunken, und Geringverdiener erhalten eine immer weniger werthaltige Leistung.

Schließlich sollte bei allen Neuregelungen beachtet werden, dass sie für die jungen Familien nicht zu kompliziert ausfallen dürfen. Einige der im Gesetzentwurf enthaltenen sehr komplizierten Regelungen über die Dauer des Anspruchs auf Elterngeld könnten sich in der Praxis als Hindernis bei der Inanspruchnahme erweisen.

- 9. Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt sind zum Teil steuerpflichtig und werden bei der Berechnung der Höhe des Elterngeldes und im Elterngeldbezug als Einkommen angerechnet. Das führt bei geringem und auch bei höherem Einkommen dazu, dass das Elterngeld niedriger ausfällt, als wenn dieses Ehrenamt nicht ausgeübt würde. Wie beurteilen Sie eine Regelung – analog der Ausnahmeregelung bei den Erwerbsminderungsrenten –, nach der Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt nicht auf das Elterngeld angerechnet werden?**

Der Familienbund ist selbst in hohem Maße auf ehrenamtliches Engagement angewiesen und ist sich der überragenden Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit bewusst. Eine schlichte Nichtberücksichtigung der ehrenamtlichen Aufwandsentschädigungen beim Elterngeld ist jedoch keine adäquate Lösung. Denn die Berücksichtigung von Aufwandsentschädigungen kann das Elterngeld sowohl erhöhen als auch senken. Erhält eine ehrenamtlich tätige Person vor der Geburt eine Aufwandsentschädigung, wirkt sich dies elterngelderhöhend aus. Aufwandsentschädigungen im Bezugszeitraum des Elterngeldes mindern hingegen das Elterngeld. Das ist grundsätzlich sachgerecht. Die bisherige Regelung sollte daher beibehalten werden.

- 10. Wie ist das Elterngeld in Schweden ausgestaltet, um Eltern die Möglichkeit zu geben, ihre Auszeiten oder Arbeitsvolumina flexibel zu gestalten, und wie wirkt sich dies in Schweden auf die Väterbeteiligung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus?**

–

11. Wie verändern sich die Wünsche von Eltern hinsichtlich ihres Arbeitsvolumens und ihrer Arbeitszeiten im Hinblick auf mögliche betreuungsintensive Phasen nach dem 8. Lebensjahr des Kindes?

Die Wünsche der Eltern sind individuell sehr verschieden und richten sich nach ihren ganz persönlichen Lebensumständen und ihrer konkreten Familiensituation. Der Gesetzgeber sollte diese verschiedenen Wünsche durch möglichst flexible Regelungen respektieren. Generell wandelt sich die Funktion der Eltern mit zunehmendem Alter des Kindes: Sie sind immer weniger ständig verfügbare Betreuungspersonen und immer mehr ein verlässlicher Rückhalt, auf den die Kinder im Bedarfsfall zurückgreifen können. Sie begleiten ihre Kinder auf ihrem Weg in die Selbständigkeit und helfen ihnen dann, wenn Probleme auftreten sollten. Dies entspricht den Wünschen der Eltern. Sie wollen sich in der Phase nach dem 8. Lebensjahr des Kindes zwar auf ihre eigenen beruflichen und sonstigen Aufgaben konzentrieren, zugleich aber die Sicherheit haben, dass sie in der Lage wären, für ihr Kind da zu sein, wenn dies – z.B. im Zusammenhang mit einem Schulwechsel oder dem Beginn der Pubertät – nötig werden sollte. Der Familienbund fordert, dass der Gesetzgeber diesem Bedürfnis der Eltern entgegenkommt und die Übertragung der Elternzeit bis zum 14. Geburtstag des Kindes ermöglicht. Wenn die Eltern wissen, dass sie ihre berufliche Tätigkeit auch wieder ohne Nachteile reduzieren können, wenn die Familiensituation es verlangt, werden sie umso bereitwilliger auch fordernde und zeitintensivere berufliche Aufgaben übernehmen.

Verantwortlicher Referent in
der Bundesgeschäftsstelle:
Matthias Dantlgraber

Berlin, 6. Oktober 2014

Familienbund der Katholiken

Betriebliche Belange berücksichtigen

BDA-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

6. Oktober 2014

Zusammenfassung

Die BDA begrüßt das Ziel, Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Das Elterngeld Plus kann dazu beitragen, dass mehr Frauen zeitnah wieder in größerem Stundenumfang in den Beruf zurückkehren. Dies setzt jedoch voraus, dass tatsächlich mehr Frauen zeitnah wieder in größerem Stundenumfang in den Beruf zurückkehren als Väter ihre Arbeitszeit reduzieren.

Demgegenüber beeinträchtigen die neuen Regeln zur Elternzeit, nach denen künftig die Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilt werden kann, keine Zustimmung des Arbeitgebers zur Nutzung der Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes mehr erforderlich ist und der besondere Kündigungsschutz gelten soll, die Planungssicherheit der Wirtschaft und schränken die Möglichkeit individueller und kollektiver Regelungen zur Gestaltung der Elternzeit ein.

Es ist nicht akzeptabel, dass immer mehr individuelle Ansprüche für Arbeitnehmer auf Gestaltung ihrer Arbeitszeit geschaffen werden und die betrieblichen Belange immer weniger berücksichtigt werden. Der notwendige Ausgleich zwischen den Wünschen der Eltern und den betrieblichen Notwendigkeiten wird damit zunehmend erschwert.

Die Regelungen bei Elternzeit und Elterngeld Plus werden dazu beitragen, dass Arbeitgeber in noch stärkerem Maße auf flexible Arbeitsmarktinstrumente angewiesen sind, um durch Elternzeit bedingte Arbeitsausfälle auszugleichen. Deshalb ist es wichtig, dass flexible Beschäftigungsmöglichkeiten, wie

z.B. Minijobs, Befristungen und der Einsatz von Zeitarbeitskräften nicht eingeschränkt werden. Sie sind für eine flexible, an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte Personalpolitik unverzichtbar.

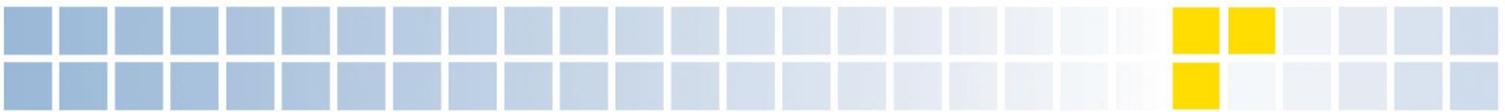
Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundlegend zu verbessern, ist es wesentlich, dass auch an anderen Hebeln angesetzt wird: Der Ausbau einer bedarfsgerechten, qualitativ hochwertigen und finanzierbaren Kinderbetreuung muss weiter vorankommen. Insbesondere Angebote von Ganztagskitas und Ganztagschulen müssen ausgebaut werden, um Müttern und Vätern gleichermaßen die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Ebenfalls nötig sind aber u. a. auch Anstrengungen zum Abbau von Fehlansreizen im Sozial- und Steuerrecht.

Im Einzelnen

Widerspruchsrecht einführen

Der Gesetzentwurf verändert – ohne dafür stichhaltige Gründe zu nennen – die grundsätzliche Systematik der Elternzeit, indem er die Übertragung der Elternzeit auf einen Zeitraum zwischen der Vollendung des dritten und achten Lebensjahres des Kindes abschafft und damit auch das Zustimmungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers streicht. Das greift massiv in die Planungssicherheit des Arbeitgebers ein.

Nimmt ein Arbeitnehmer z. B. Elternzeit im Anschluss an den Mutterschutz in einem Umfang von 15 Monaten, kann der Arbeitgeber nicht abschätzen, ob und wann ein weiteres Begehren nach Elternzeit folgt. Darüber hinaus wird die Zahl der Zeiträume, in



denen Elternzeit beansprucht werden kann, von zwei auf drei erhöht.

Um vor dem Hintergrund dieser Umstellung ein Mindestmaß an Planungssicherheit zu erhalten, muss der Arbeitgeber – sollte es beim Wegfall von Übertragung und Zustimmung bleiben – ein Widerspruchsrecht erhalten. Lässt die konkrete betriebliche Situation die Gewährung von Elternzeit nicht zu, muss der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer gestützt auf seine betrieblichen Gründe entgegenhalten können. Denn bei jeder Inanspruchnahme von Elternzeit muss der Betrieb neu adäquaten, qualifizierten Ersatz finden und einarbeiten.

Keine Dritte-Teilung der Elternzeit

Die Möglichkeit, Elternzeit auf drei Zeitabschnitte aufteilen zu können, lehnen wir ab. Ein Arbeitgeber müsste bis zu drei Mal für jedes Kind eine befristete Vertretung organisieren – ohne dem dringende betriebliche Gründe entgegenhalten zu können. Durch die Abschaffung der Übertragung wird bereits eine erhebliche Flexibilisierung auf dem Rücken der Betriebe angestrebt. Eine Anhebung der Elternzeitabschnitte geht weit über die im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen hinaus.

Überforderungsschutz beachten

Durch die vorgesehenen Ausweitungen der Elternzeit werden kleinere und mittlere Betriebe besonders belastet. Gerade kleine und mittlere Arbeitgeber können einen häufigen Ersatz dagegen kaum organisieren, was erhebliche betriebsorganisatorische Probleme mit sich bringt. Daher muss jedenfalls ein Überforderungsschutz eingezogen werden, der Betriebe mit 50 oder weniger Arbeitnehmern von der Möglichkeit ausnimmt, die Elternzeit auf drei Zeitabschnitte zu verteilen.

Einheitliche Ankündigungsfrist schaffen

Die Ankündigungsfrist für Elternzeit sollte aus Gründen der Praxisnähe und der Klarheit einheitlich 13 Wochen betragen. Der Arbeitgeber braucht bei jedem Ausfall eines Arbeitnehmers eine gewisse Vorlaufzeit, um

eine Vertretung zu organisieren und diese im erforderlichen Maße einzuarbeiten. Angesichts des Fachkräftemangels wird es eine immer größere Herausforderung sein, qualifizierte Ersatzkräfte zu finden. Vor diesem Hintergrund ist eine Zeitspanne von 13 Wochen bereits sehr kurz, eine Zeitspanne von sieben Wochen aber unzureichend.

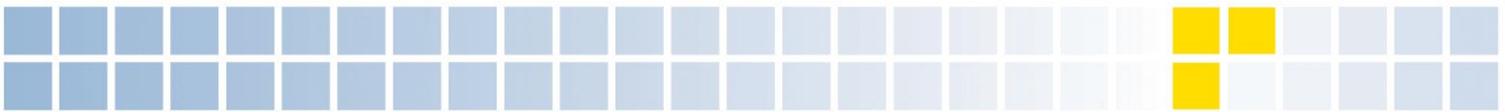
Besonderer Kündigungsschutz

Arbeitnehmer in Elternzeit sollen gemäß § 18 des Gesetzentwurfs auch künftig einen besonderen Kündigungsschutz erhalten. Eines solchen besonderen Kündigungsschutzes bedarf es nicht. Für einen in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer gilt der allgemeine Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes. Die Elternzeit ist weder ein in der Person des Arbeitnehmers noch in seinem Verhalten liegender Grund, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Beendigung aus betrieblichen Gründen richtet sich ebenfalls nach dem allgemeinen Kündigungsschutz, dessen Sozialauswahlkriterien den Arbeitnehmer angemessen schützen. Daher sollte der besondere Kündigungsschutz entfallen. Mit dem geltenden Kündigungsschutz sind auch die Vorgaben der Richtlinie 2010/18/EU erfüllt.

Das gilt ganz besonders für Zeiträume der Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahrs des Kindes. Es ist nicht schlüssig, dass ein Arbeitnehmer aufgrund eines Freistellungsanspruchs im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern, die über diese Möglichkeiten nicht verfügen, durch einen speziellen Kündigungsschutz privilegiert sein soll.

Zustimmungsfiktion fördert Bürokratie

Der Bundesrat hat sich in seinem Beschluss vom 19. September 2014 (BR-Drs. 355/14(B)) für eine gesetzliche Ergänzung zur Ablehnung der Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen einer Elternteilzeit ausgesprochen. Es sollen dieselben Anforderungen gelten, die auch bei der Ablehnung einer Reduzierung der Arbeitszeit gelten. Will der Arbeitgeber bei einem Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit die Verteilung der Arbeitszeit ablehnen, muss er dies danach in-



nerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Darüber hinaus soll entsprechend § 8 TzBfG eine Zustimmungsfiktion in das Gesetz aufgenommen werden für den Fall, dass der Arbeitgeber sich während der Frist von vier Wochen nach Zugang des Teilzeitantrags nicht äußert. Für die Betriebe bedeuteten die Regelungen ein Mehr an Bürokratie.

Elterngeld Plus im Grundsatz richtig

Die Idee des Elterngeld Plus ist im Grundsatz richtig. Es kann helfen, berufliche Auszeiten zu begrenzen, weil es diejenigen Eltern fördert, die frühzeitig in Teilzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, indem es ihnen eine praktikable und flexiblere Rückkehr ermöglicht.

Dies setzt jedoch voraus, dass tatsächlich mehr Frauen zeitnah wieder in größerem Stundenumfang in den Beruf zurückkehren als Väter ihre Arbeitszeit reduzieren. Nach Inkrafttreten des Gesetzes muss frühzeitig evaluiert werden, ob es mit Blick auf die frühe Rückkehr der Mütter an den Arbeitsplatz Wirkung zeigt und nicht nur zur Reduktion der Arbeitszeit bei den Vätern führt. Dies wäre nicht im Sinne der Stärkung der finanziellen Sicherheit von Familien.

Die bisherige Regelung des Elterngeldbezugs ist für Eltern, die schneller in ihren Beruf zurückkehren möchten, kaum praktikabel. Eltern, die gleichzeitig das bisherige Elterngeld bei Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen, also beide erwerbstätig sind, „verbrauchen“ ihren Anspruch innerhalb von sieben Monaten. Sie müssen also nach dieser Zeit eine alternative Kinderbetreuung organisieren. Es gibt jedoch keinen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in diesem Kindesalter und auch nicht genügend qualitativ hochwertige und bedarfsgerecht gestaltete Krippenplätze. Das Elterngeld Plus ist praktikabler, da der Zeitraum des Elterngeldbezugs bei Erwerbstätigkeit ausgedehnt wird, und stellt damit eine deutliche Verbesserung der bisherigen Regelung dar. Es kann dazu beitragen, dass Mütter schneller wieder in höherem Stundenumfang erwerbstätig sind, damit ihre Karriere- und Erwerbsaussichten

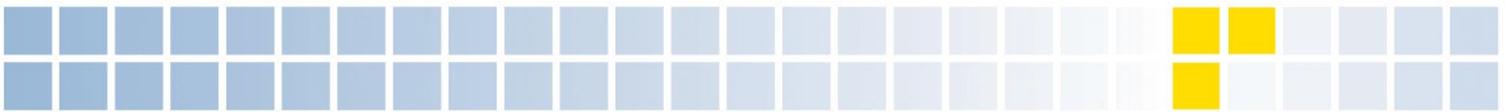
verbessern und bestehende gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschiede verringert werden.

Die bisherigen Rahmenbedingungen bewirken, dass Frauen erst, z. T. sogar gar nicht mehr und zu oft in nur sehr geringem Stundenumfang nach der Geburt ihres Kindes in das Erwerbsleben zurückkehren. Nach dem ersten Lebensjahr sind rund 40 % der Mütter erwerbstätig. Bis zum dritten Lebensjahr kehren zwei Drittel der Mütter in den Beruf zurück. Über 70 % der Mütter arbeiten lediglich in Teilzeit. Mit 17 Wochenarbeitsstunden arbeiten Mütter im Durchschnitt rund 10 Stunden weniger als kinderlose Frauen (20- bis 55-Jährige). Mütter mit ein- bis zweijährigen Kindern arbeiten durchschnittlich sogar nur rd. 10 Stunden pro Woche.

Der Elterngeldbezug geht überwiegend mit einer vollständigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einher, obwohl das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz hier Spielraum für eine fortwährende Erwerbstätigkeit bis zu 30 Wochenstunden lässt (Teilelterngeld). Aktuell nutzen nur 4,1 % der Elterngeldbezieher die Möglichkeit, Elterngeld und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden. Bei den Männern sind es 13,7 %, bei den Frauen sogar nur 1,2 % (Destatis 2014).

Auch der Partnerschaftsbonus ist insofern positiv zu bewerten, als er dazu beiträgt, dass beide Eltern im größeren Stundenumfang schon während der Elternzeit erwerbstätig sind. Er birgt gleichzeitig für die Arbeitgeber deutliche Herausforderungen bei der Wiederbesetzung und beim Ausgleich der entfallenden Arbeitszeit, da es sich hier um geringe Stundenanzahl handelt, die ausgeglichen werden muss. Die Ausgleichsmöglichkeiten der Arbeitgeber in Form von Minijobs, Zeitarbeit oder Überstunden erzeugen einen höheren Kostenaufwand beim Arbeitgeber. Die Einschätzungen zum Erfüllungsaufwand beim Arbeitgeber sind allein deshalb nicht zutreffend.

Der Bundesrat hat beim Elterngeld Plus kritisiert, dass die neue Regelung diejenigen Eltern vom Bezug der Partnermonate sowie des Partnerschaftsbonus ausschließt, die



nach einer Trennung das gemeinsame Sorgerecht aufrechterhalten. Eine familienpolitische Leistung dürfe gerade keine Anreize setzen, ein gemeinsames Sorgerecht aufzulösen. Diese Forderung ist berechtigt. Eine plausible Begründung für die Ungleichbehandlung je nach Aufteilung des Sorgerechts ist nicht ersichtlich.

Zudem möchte der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit der Elterngeldstellen im Falle eines Wohnortwechsels klarer regeln und damit für Verwaltungsvereinfachung sorgen. Dies ist begrüßenswert, wenn es tatsächlich zu mehr Rechtsklarheit und einer Vereinfachung des Verfahrens führt.

Rollenbilder aufbrechen

Generell können Elterngeld bzw. Elterngeld Plus dazu beitragen, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen, und damit zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit führen.

Bei der Übernahme von Familienaufgaben zeichnet sich noch immer ein sehr tradiertes Bild ab. Mütter beziehen in neun von zehn Fällen das Elterngeld für zwölf Monate, Väter hingegen zu 77 % für nur zwei Monate. Dennoch ist erfreulich, dass mit Einführung des Elterngelds der Anteil von Vätern in Elternzeit angestiegen ist. Haben vor Einführung des Elterngeldes lediglich 3,5 %¹ der Väter Elternzeit in Anspruch genommen, lag ihr Anteil 2011 bereits bei mehr als 27 %.² Mit einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Familienarbeit wird der Anteil der Frauen steigen, die frühzeitig und im höheren Stundenumfang wieder in ihren Beruf zurückkehren können und damit steigen ihre Karriere und Erwerbschancen.

Elterngeld für Mehrlingsgeburten

Die geplante Korrektur bei der Regelung des Elterngeldbezugs bei Mehrlingsgeburten ist

zu begrüßen, da bei Zwillingen nur der Betreuungsaufwand, aber nicht der Einkommensverlust des versorgenden Elternteils größer wird. Die stärkere Belastung wird durch den Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 € sowie zwei zusätzliche Partnermonate ausreichend berücksichtigt.

Elterngeld konsequent als Lohnersatzleistung ausgestalten

Der Anspruch auf Elterngeld für Antragsteller, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, sollte ersatzlos gestrichen werden. Elterngeld wird auch an Antragsteller gezahlt, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren. Dabei hat das Elterngeld den Zweck, einen Ersatz für wegfallendes Erwerbseinkommen zu schaffen. Es dient der Aufrechterhaltung des zuvor erreichten individuellen Lebensstandards. Wird vor der Geburt kein Einkommen durch Erwerbsarbeit erzielt, kann nach der Geburt keines wegfallen, das durch Elterngeld ersetzt werden muss.

Elterngeld Plus früher einsetzen

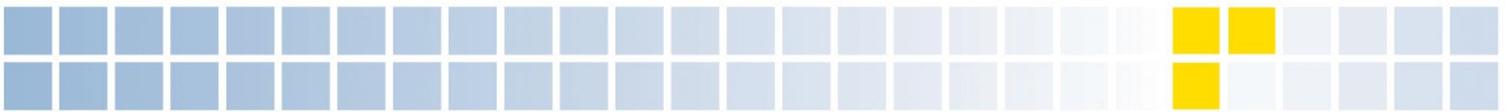
Die Neuregelungen zur Einführung des Elterngeld Plus und des Partnerschaftsbonus sollen erst für ab dem 1. Juli 2015 geborene oder angenommene Kinder gelten. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollte aber eine Rückkehr von Müttern in die Unternehmen so bald wie möglich befördert werden. Auch Eltern, die ihren Antrag erst ab dem 1. Juli 2015 stellen, sollten unabhängig vom Geburtstermin des Kindes die neuen Leistungen beanspruchen können. Ein größerer Kreis von Arbeitnehmern und Unternehmen könnte so von der Neuregelung profitieren, Auf der anderen Seite bliebe den Elterngeldstellen dennoch ein halbes Jahr als ausreichende Zeit der Einarbeitung erhalten.

Finanzierung familienpolitischer Leistungen neu ordnen

Das geplante Elterngeld Plus ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, allerdings wird die ohnehin schon unübersichtliche Vielzahl familienpolitischer Leistungen dadurch erneut ausgeweitet statt grundlegend neu geordnet.

¹ Bundesfamilienministerium, Elterngeldbericht, 2008.

² Statistisches Bundesamt, Elterngeld: Väterbeteiligung mit 27,3 % auf einem Höchststand, Pressemitteilung Nr. 176, 2013.



Eltern können allein in den ersten drei Lebensjahren eines Kindes neben dem Mutterchaftsgeld der Krankenkassen, dem diesbezüglichen Zuschuss des Arbeitgebers, dem Elterngeld, dem Kinderzuschlag, dem Kindergeld und dem Betreuungsgeld bis zu sechs unterschiedliche Geldleistungen beziehen. Alle Leistungen hängen von unterschiedlichen gesetzlichen Bedingungen ab, werden von unterschiedlichen Stellen gewährt und folgen unterschiedlichen steuer- und beitragsrechtlichen Regelungen. Sinnvoll wäre, alle Leistungen vor und nach der Geburt eines Kindes zu einer vom Bund aus Steuermitteln finanzierten Transferleistung zusammenzufassen und von einer Stelle auszuführen.

Weitere Hemmnisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abbauen

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können und somit die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen zu steigern, sind weitere Veränderungen, insbesondere bei der Kinderbetreuung und bei den familienpolitischen Leistungen, erforderlich. Es wäre falsch, vom Elterngeld Plus erhebliche Änderungen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern zu erwarten, solange die eigentlichen Hemmnisse bestehen bleiben.

- **Kinderbetreuung und Ganztagschulen bedarfsgerecht und qualitativ hochwertig ausbauen:** Die Kinderbetreuungsinfrastruktur muss bedarfsgerecht und qualitativ hochwertig weiter ausgebaut werden, insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Der Betreuungsbedarf liegt in einigen Regionen noch über der Betreuungsquote. Unzureichend ist auch das gegenwärtige Angebot an Ganztagschulen. Nur knapp ein Drittel (31 %) der Kinder und Jugendlichen besuchen momentan eine Ganztagschule, wobei sich 70 % der Eltern derartige Angebote wünschen.³

- **Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht mindern:** Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht begünstigt teilweise noch immer die sog. Alleinverdiener Ehe und setzt damit falsche Anreize für Frauen, auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten oder nur in geringem Umfang zum Einkommen des Mannes hinzuzuverdienen. Folgen sind eine geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, eine teilweise Unterrepräsentanz in Führungspositionen und ein durchschnittlicher, gesamtwirtschaftlicher Entgeltunterschied. Um an den Ursachen anzusetzen, sollten Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gemindert werden, insbesondere bei der beitragsfreien Mitversicherung für Ehepartner und beim Ehegattensplitting in seiner heutigen Ausgestaltung. Das geltende Steuerrecht ermöglicht zudem nicht, dass Eltern ihre erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten in vollem Umfang steuerlich geltend machen können. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sollten steuerlich voll bis zum Höchstbetrag von 6.000 € pro Kind und Jahr abzugsfähig sein.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

³ Bertelsmann Stiftung, Ganztagschulen in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse, 2013.



Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V.

Fragenkatalog

für die öffentliche Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz am Montag, dem 13. Oktober 2014

1. **Halten Sie die Weiterentwicklung des Elterngeldes hin zum Elterngeld Plus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, und wenn ja, warum?**
2. **Die Ergebnisse vieler empirischer Studien belegen, dass sich die Rollenbilder von Müttern und Vätern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren stark verändert haben. Inwieweit tragen die geplanten gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus diesen Ergebnissen Rechnung?**

Antwort auf Frage 1 und 2: Das ElterngeldPlus zielt auf eine Verbesserung von Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit. Die Abschaffung des sogenannten doppelten Anspruchsverbrauchs des Elterngelds bei gleichzeitiger Teilzeit der Eltern war überfällig. Im Extremfall führte die Regelung zu einem Ende des Elterngeldbezugs nach sieben Monaten. Das ElterngeldPlus ermöglicht, die Anspruchsdauer bei halber Leistung zu verlängern (aus einem Monat Elterngeld werden zwei Monate ElterngeldPlus). Diese Flexibilisierung ist als Verbesserung zu begrüßen. Der Partnerschaftsbonus honoriert darüber hinaus eine parallele Erwerbstätigkeit in Zweielternfamilien in einem existenzsichernden Umfang, der gleichzeitig Zeit für Familie lässt. Der Partnerschaftsbonus ist somit als ein innovatives Instrument zu bewerten, das die Etablierung vollzeitnaher Erwerbsarbeitsverhältnisse zugunsten der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen auf der einen Seite und das Engagement von Vätern bei der Familienarbeit auf der anderen Seite voranbringt.

Der VAMV begrüßt diese Neuregelungen, die dazu beitragen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern mit Leben zu füllen und die an den empirisch nachgewiesenen Wünschen und Bedürfnissen anknüpfen.

Partnerschaftlichkeit während einer Ehe oder nicht-ehelichen Lebensgemeinschaft mit Kindern zu fördern, hat zudem mittelbar positive Auswirkungen auf die Lebenssituation von Alleinerziehenden. Aus der Lebensverlaufsperspektive betrachtet, hat eine Stärkung der Partnerschaftlichkeit in Paarbeziehungen positive Auswirkungen auf die nach einer Trennung gelebte Elternschaft sowie Erwerbsbeteiligung und damit auf das Einkommen beider Elternteile. Für den Fall einer Trennung ist es gut, wenn beide Elternteile eine eigenständige Existenzsicherung und eine Elternschaft aufgebaut haben, die bleibt.

3. **Inwiefern berücksichtigen das Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus die unterschiedlichen familiären Lebensformen – Alleinerziehende, Partner, die nicht am selben Ort leben, Familien mit zwei oder mehr Kindern –, da von einer starren Zeitvorgabe nur zusammenlebende Paare mit einem Kind profitieren können?**

Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren sind sie im Durchschnitt 7,8 Wochenstunden erwerbstätig. Der Stundenkorridor mit 25-30 Stunden als Voraussetzung für den **Partnerschaftsbonus** ist für Alleinerziehende deshalb de facto eine Anspruchshürde (vgl. Frage 5). Auch Mehrkindfamilien und Zweielternfamilien mit zwei Wohnorten haben besondere zeitliche Herausforderungen zu bewältigen, insbesondere wenn beide Eltern erwerbstätig sind. Im Unterschied zu Alleinerziehenden können sie allerdings die Verantwortung für Erwerb, Familienarbeit und Haushalt zwischen zwei Personen aufteilen. Die Intention des Gesetzgebers, Partnerschaftlichkeit zu stärken, geht hier nicht ins Leere, auch wenn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht stimmen. Bei Paaren, die sich für eine traditionelle Rollenverteilung entscheiden, bei der ein Elternteil allein die Verantwortung für Familienarbeit und Haushalt trägt, sind die betreuenden Elternteile im Übrigen nicht alleinerziehend, da im Gegensatz zu Alleinerziehenden das Einkommen des erwerbstätigen Elternteils zum Familieneinkommen beiträgt, auch wenn dieser an einem anderen Ort seiner Erwerbstätigkeit nachgeht.

Das **ElterngeldPlus** ermöglicht, die Anspruchsdauer bei halber Leistung zu verlängern (aus einem Monat Elterngeld werden zwei Monate ElterngeldPlus) und ist dabei flexibel ausgestaltet: Der Erwerbskorridor mit einer Zeitvorgabe von 25 bis 30 Stunden bezieht sich auf den Partnerschaftsbonus, aber nicht auf das ElterngeldPlus. Eltern können im gewünschten Umfang bis zu maximal 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sein, um ElterngeldPlus zu beziehen, eine Erwerbstätigkeit ist keine Voraussetzung. Auch das Mindestelterngeld kann auf die doppelte Bezugszeit gestreckt werden. Zudem müssen sich nicht beide Elternteile für ElterngeldPlus entscheiden, sondern auch ein Elternteil alleine kann die Streckungsoption nutzen. Die in der Frage nahegelegte Einschätzung, dass aufgrund starrer Zeitvorgaben ausschließlich zusammenlebende Paare mit einem Kind vom ElterngeldPlus profitieren können, teilt der VAMV deshalb nicht. Die Regelungen des ElterngeldPlus sind ein positiver Anreiz für Teilzeit nach dem Basiselterngeld, begünstigen einen gestuften Wiedereinstieg mit einer sukzessiven Steigerung der Erwerbstätigkeit und verschaffen somit gerade Familien mit besonderen zeitlichen Belastungen mehr Flexibilität.

Für Alleinerziehende ist hier allerdings eine Einschränkung zu machen, da deren Erwerbswünsche immer noch durch nicht ausreichende Kinderbetreuung ausgebremst werden, zumal ohne partnerschaftliche Unterstützung (vgl. Frage 5).

4. **Wie beurteilen Sie die Anspruchsvoraussetzungen bei Partnermonaten sowie beim Partnerschaftsbonus in Bezug auf Alleinerziehende bzw. von Alleinerziehenden mit gemeinsamer Sorge?**

Der VAMV begrüßt, dass Partnerschaftselemente weiterhin Alleinerziehenden gleichermaßen zugänglich sein sollen, da sie gerade ohne partnerschaftliche Unterstützung Familien- und Erwerbsarbeit bewältigen. Äußerst kritisch sieht jedoch der VAMV, dass für den Bezug von Partnermonaten sowie dem Partnerschaftsbonus an den alten Anspruchsvoraussetzungen für Alleinerziehende festgehalten wurde. Weiterhin sollen diese nach § 4 Absatz 6 Satz 1 Nummer 1 BEEG – E an das alleinige Sorgerecht bzw. das alleinige Aufenthaltsbestimmungsrecht geknüpft werden. Seit Mai 2013 hat der Gesetzgeber jedoch mit der Neuregelung des Sorgerechts nicht miteinander verheirateter Eltern auch für nicht verheiratete Eltern das gemeinsame Sorgerecht als gesetzliches Leitbild verankert (§ 1626a BGB). Damit kommt es zu einer widersprüchlichen Haltung des Gesetzgebers: Einerseits hat er die

gemeinsame Sorge etabliert und andererseits schließt er getrennte Eltern mit gemeinsamem Sorgerecht vom Bezug der sogenannten Partnermonate sowie des Partnerschaftsbonus beim Elterngeld aus. Bleibt es bei dieser neuen alten Regelung, würden sukzessive immer weniger Alleinerziehende die zwei Partnermonate und somit insgesamt 14 Monate (Basis-)Elterngeld und den Partnerschaftsbonus beziehen können.

Der VAMV fordert, den Status alleinerziehend nicht länger am familienrechtlichen Status des Sorgerechts festzumachen, sondern an der sozialen Situation. Entscheidend bei getrennten Eltern ohne Partnerschaft und ohne gemeinsames Wirtschaften ist, bei welchem Elternteil das Kind lebt.

Mit Blick auf die Verwaltungspraxis fordert der VAMV als ausreichende Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von zwei weiteren Monaten Elterngeld nach dem Ablauf von 12 Monaten (sogenannten Partnermonate) sowie für die Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus für Alleinerziehende eine Regelung analog zu den Anspruchsvoraussetzungen für die Zuordnung in Steuerklasse II.

Alleinerziehende werden in die Steuerklasse II nach § 24b Einkommenssteuergesetz (EStG) eingestuft, wenn ihr/e Kind/er bei ihnen in der Wohnung gemeldet sind, ihnen Kindergeld oder Kinderfreibeträge zustehen und sie keine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen in der Wohnung gemeldeten volljährigen Person bilden, es sei denn, für diese Person besteht ein Anspruch auf Kindergeld (z.B. volljähriges Kind in Ausbildung).

Eine Veränderung in der Lebenssituation kann zu einem Wechsel in der Zuordnung der Steuerklasse führen, doch nicht immer fällt der Eintritt in das Alleinerziehen mit einem solchen Wechsel und damit einer Änderung auf der Steuerkarte zeitlich zusammen. Der VAMV weist deshalb darauf hin, dass in Analogie zur Steuerklasse II auch diejenigen Alleinerziehenden Zugang zu den Partnerelementen des BEEG erhalten sollen, die vor der Geburt des Kindes bzw. in den betreffenden Monaten danach noch nicht der Steuerklasse II zugeordnet waren. Dazu gehören: ledige Alleinerziehende, die vor der Geburt in die Steuerklasse I eingeordnet waren; Alleinerziehende, die sich im Trennungsjahr befinden und noch die Steuerklasse III, IV oder V haben; Alleinerziehende, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen sowie Alleinerziehende in Ausbildung. Für diese Gruppen müsste für den Nachweis des Alleinerziehens im Sinne der Voraussetzungen für die Einstufung in Steuerklasse II eine für die Verwaltung und die Betroffenen praktikable Lösung gefunden werden.

5. Halten Sie den für den Partnerschaftsbonus geforderten Erwerbsumfang von 25-30 durchschnittlichen Wochenstunden in Bezug auf Alleinerziehende für realistisch? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Aus Sicht des VAMV ist angesichts der aktuell vorzufindenden Lebensrealitäten von erwerbstätigen Müttern – sowohl was das vorhandene Angebot an Betreuungsplätzen betrifft als auch die Situation von Müttern am Arbeitsmarkt in Bezug auf Erwerbsvolumen und Lage der Arbeitszeiten – mehr als fraglich, ob das neue Instrument des Elterngeld Plus mit dem Partnerschaftsbonus Alleinerziehende mit einem Erwerbsskorridor von 25 bis 30 Stunden tatsächlich erreichen würde.

Alleinerziehende haben eine hohe Erwerbsneigung und arbeiten häufiger in Vollzeit als Mütter in Paarfamilien. Die Zahlen zum durchschnittlichen Erwerbsumfang zeigen allerdings, dass Alleinerziehende unter anderem durch unzureichende Rahmenbedingungen vielfach ausgebremst werden: Alleinerziehende sind bis zum Alter des jüngsten Kindes von 15 Jahren durchschnittlich nicht mehr als 23,6 Wochenstunden erwerbstätig. Mit Kindern unter drei Jahren sind sie im Durchschnitt 7,8 Wochenstunden erwerbstätig (vgl. BMFSFJ 2014: Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012). Ein wesentlicher Grund dafür ist nach wie vor der Mangel an passender guter

Kinderbetreuung, die auch an Randzeiten und an Wochenenden angeboten werden muss, damit sie zu den Arbeitszeiten z. B. im Schichtdienst im Einzelhandel oder Krankenhaus passt. Alleinerziehende können gerade nicht mit Hilfe des Partners ein mangelndes Angebot ausgleichen.

Der VAMV hält deshalb ein Erwerbsvolumen von 25 bis 30 Wochenstunden für Alleinerziehende mit einem Unter-Dreijährigen Kind in der Mehrheit der Fälle für unrealistisch. Der VAMV befürchtet, dass auch an diesem Punkt die explizite Intention des Gesetzgebers, „Alleinerziehende, die die Aufgaben ohne partnerschaftliche Unterstützung zu bewältigen haben“, in entsprechender Weise zu fördern (BEEG–E: S. 2) ins Leere läuft, da sie an der Lebensrealität von vielen Alleinerziehenden vorbeigeht. Um tatsächlich auch Alleinerziehende zu erreichen, regt der VAMV deshalb an, für Alleinerziehende mehr Spielraum hin zu einem geringeren Erwerbsumfang als Anspruchsvoraussetzung vorzusehen, der gleichzeitig das Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung nicht aus dem Blick verliert. Für Alleinerziehende sollte die Untergrenze nicht über 19,5 Stunden liegen. Alleinerziehende haben eine höhere Belastung als Zweielternfamilien, um bestehende Benachteiligungen ein Stück weit auszugleichen, sind differenzierte Lösungen auch im Sinne eines für Alleinerziehende geringeren Umfangs des Erwerbsvolumens durchaus zu rechtfertigen (vgl. BVerfG Urteil vom 22. Mai 2009 – 2 BvR 310/07 – RNr. 39). Schließlich können sie im Vergleich zu Paarfamilien, die in der Summe für zwei mal vier Monate den Bonus erhalten, maximal lediglich vier Monate den Bonus beanspruchen.

6. **Die im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossenen Verbände (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) setzen sich für eine familienbewusste Arbeitswelt ein. Halten Sie die im Gesetzentwurf geplante Neuregelung für die Elternzeit für ein Instrument, das diesem Ziel dient? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?**
7. **Kann das Elterngeld Plus einen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen und Öffentlicher Dienst langfristig Arbeitszeitmodelle in den Arbeitsalltag integrieren, die z. B. Vollzeit für Familien neu definieren, bzw. welche anderen Instrumente halten Sie ggf. noch für zielführend?**

Antwort zu Frage 6 und 7: Das ElterngeldPlus kann dazu beitragen, auch in Unternehmen ein Umdenken hin zu vollzeitnaher Teilzeit anzustoßen. Bisher ist noch zu oft auf Arbeitgeberseite ein Entweder-Oder-Denken zwischen Vollzeit und halber Stelle zu finden, da dies leichter umzusetzen zu sein scheint. Immer mehr Eltern wünschen sich aber einen Arbeitsumfang im vollzeitnahen Teilzeitbereich. Um es nicht alleine Müttern und Vätern zu überlassen, vor Ort jeweils für sich selbst diese „Innovationsarbeit“ zu leisten und zudem für den Familienalltag händelbare Arrangements zu finden, sind weitere Instrumente notwendig. Ein Mitspracherecht von Arbeitnehmenden bei der Lage und Umfang der Arbeitszeit und beim Arbeitsort ist hier an erster Stelle zu nennen.

Nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit, für Eltern ein sehr wichtiger Schutz. Zukünftig sollen bis zu 24 Monate Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes übertragen werden können. Diese zu begrüßende Flexibilisierung bedeutet auch, dass sich ggf. nach der Geburt auch der Rückkehrschutz entsprechend verkürzt. Das unterstreicht die Dringlichkeit, auch jenseits der Elternzeit einen Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit aus der Teilzeit heraus einzuführen, bzw. mindestens einen Anspruch auf befristete Teilzeit.

8. **Welche weiteren Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die in diesem Gesetzentwurf nicht vorgesehen sind, würden Sie vorschlagen und warum?**

Der VAMV kritisiert erneut und eindringlich die Beibehaltung der Anrechnung des Mindestelterngeldes auf den Bezug von Sozialleistungen, insbesondere im Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs II. Damit wird Alleinerziehenden mit Neugeborenen, die mit der Leistung des Elterngeldes vom Gesetzgeber intendierte Absicht, Familienarbeit als gesellschaftlich bedeutsamen Beitrag anzuerkennen, faktisch versagt. Die Anrechnung führt vielfach dazu, dass Alleinerziehende und ihr Kind das erste Jahr nach der Geburt in Armut leben. Hierbei könnten sich der Gesetzgeber und die Gesellschaft ohne Not großzügiger zeigen und die Anrechnung des Mindestelterngeldes zurücknehmen. Dies würde dem Ziel des BEEG –E, die Gefahr der Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen zu mindern (vgl. BEEG –E S. 1) entsprechen und mit einer konkreten Gestaltungskomponente effektiv unterlegen.

Der VAMV empfiehlt dem Gesetzgeber, den Normzweck der Partnermonate und des Partnerschaftsbonus, wenn diese von Alleinerziehenden bezogen werden klarzustellen. Ihnen sollten die Partnerelemente nicht – wie den anderen Elternteilen – als Förderung von Partnerschaftlichkeit zustehen, sondern als soziale Förderung wegen ihrer besonderen Mehrbelastung als Alleinerziehende, die Aufgaben gerade ohne partnerschaftliche Unterstützung zu bewältigen haben. Damit würde in der Zielformulierung der Regelung deutlich, dass die Partnerelemente nicht für einen Elternteil eines unverheirateten Living Apart Together Paares allein offen stehen. Bei diesen nur räumlich getrennt lebenden Paaren kann durchaus die Partnerschaftlichkeit gefördert werden. Aus Sicht des VAMV wäre das für die eventuell nachfolgende Rechtsprechung wichtig, die in ihrer Urteilsfindung regelmäßig auf den Willen des Gesetzgebers verweist.

Daneben spricht sich der VAMV für eine weitere Stärkung der Partnerschaftlichkeit in Zweielternfamilien durch eine Ausweitung Partnermonate hin zu einer obligatorisch paritätischen Aufteilung aus.

Edith Schwab
Bundenvorsitzende des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV)
6. Oktober 2014

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)19c

Hochschule Hannover • Blumhardtstraße 2 • 30625 Hannover

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines
Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit
Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz am 13. Oktober 2014
Gesetzentwurf BT-Drs. 18/2583**

Vorbemerkung

Vorab verweise ich auf die Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG-E, in der Fassung der Kabinettsvorlage vom 30. Mai 2014) vom 26. Juni 2014 (<http://www.djb.de/Kom/K4/st14-10/>). Meine Stellungnahme erfolgt auf der Basis der Arbeit der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich des djb, deren Vorsitzende ich bin.

Zu den Fragen zur Anhörung nehme ich wie folgt Stellung:

1. Halten Sie die Weiterentwicklung des Elterngeldes hin zum Elterngeld Plus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, und wenn ja, warum?

2. Die Ergebnisse vieler empirischer Studien belegen, dass sich die Rollenbilder von Müttern und Vätern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren stark verändert haben. Inwieweit tragen die geplanten gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus diesen Ergebnissen Rechnung?

Das Elterngeld Plus bewirkt zunächst die Abschaffung des doppelten Anspruchsverbrauchs bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit der Eltern und beendet damit eine Hürde für die Verwirklichung partnerschaftlicher

**HOCHSCHULE
HANNOVER**
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

*Fakultät V
Diakonie, Gesundheit
und Soziales*

Hannover, 06.10.2014
Ihre Nachricht vom: 26.09.2014
Unser Zeichen: st14-10
(Bei Antwort bitte angeben)

Fakultät V
Diakonie, Gesundheit und Soziales

Hochschule Hannover
Blumhardtstraße 2
30625 Hannover

Kontakt
Frau Dr. Maria Wersig
Telefon: +49 511 9296-3174
Fax: +49 511 9296-993174

maria.wersig@hs-hannover.de
www.hs-hannover.de

UST-IdNr. DE220492476

Öffentliche Verkehrsmittel
Stadtbahn Linie 4 und Linie 5
Haltestelle Nackenberg
S-Bahn S3, S6 und S7
Haltestelle Karl-Wiechert-Allee

Modelle der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit. Es ist gleichstellungspolitisch zu begrüßen, dass der Entwurf zusätzliche Anreize für Elternpaare setzen möchte, sich Familie und Beruf zu teilen. In der Phase nach der Familiengründung fallen viele Entscheidungen, die langfristige Auswirkungen auf die Erwerbsbiografien der Eltern haben. In Bezug auf die Arbeitszeitwünsche von Eltern ist seit längerem bekannt, dass Mütter gern mehr und Väter gern weniger Stunden arbeiten würden. Hier durch sozialrechtlich abgesicherte arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten Türen zu öffnen, ist ein wichtiges und begrüßenswertes Ziel. Für Vorschläge zur Verbesserung der arbeitsrechtlichen Seite dieser Gestaltungsmöglichkeiten verweise ich auf die Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb).

4. Wie beurteilen Sie die Anspruchsvoraussetzungen bei Partnermonaten sowie beim Partnerschaftsbonus in Bezug auf Alleinerziehende bzw. von Alleinerziehenden mit gemeinsamer Sorge?

Die gemeinsame elterliche Sorge wird immer mehr zum Regelfall in Recht und Gesellschaft. Diese Entwicklung birgt für Sozialleistungen die Herausforderung, dass andere Definitionen für den Lebenssachverhalt des Alleinerziehens gefunden werden müssen. Alleinerziehend sind aus diesem Blickwinkel Eltern, die die tatsächliche Sorge im Alltag (Pflege und Erziehung) überwiegend allein bestreiten und mit dem Kind allein (bzw. ohne den anderen Elternteil) in einem Haushalt leben. Für die Gruppe der Alleinerziehenden führt die bestehende Anknüpfung des BEEG an familienrechtliche Wertungen dazu, dass zunächst die alleinige elterliche Sorge oder das Aufenthaltsbestimmungsrecht zumindest vorläufig übertragen werden müsste, um Anspruch auf die in Paarelternfamilien dem anderen Elternteil vorbehaltenen Leistungen zu haben. Das steht im Widerspruch zu den Zielen des Familienrechts, die gemeinsame elterliche Sorge zu fördern. Zu empfehlen ist daher eine Regelung, die an die tatsächliche Lebenssituation anknüpft. Diese könnte als weitere Alternative zu den bereits in § 4 Abs. 6 S. 1 Nr. 1 BEEG-E enthaltenen Voraussetzungen ergänzt werden, um die Gruppe der Alleinerziehenden mit gemeinsamer elterlicher Sorge zu erfassen.

Mit für die Anforderungen an eine Massenverwaltung tauglichen Definitionen des Lebenssachverhalts des Alleinerziehens bestehen bereits Erfahrungen im SGB II und SGB X, sowie im Steuerrecht. Für die Neugestaltung könnte einerseits an sozialrechtliche Definitionen (vgl. z.B. § 21 Abs. 3 SGB II, § 30 Abs. 3 SGB XII), andererseits an das Steuerrecht (§ 24b Abs. 2 EStG) angeknüpft werden. Im SGB II und SGB XII wird auf die *tatsächliche* überwiegend alleinige Übernahme der Pflege und Erziehung des Kindes abgestellt, die im Einzelfall zu ermitteln ist. Alternativ könnte auch § 24b EStG zum Vorbild genommen werden, der voraussetzt, dass die alleinerziehende Person mit mindestens einem minderjährigen Kind eine Haushaltsgemeinschaft bildet und mit diesem mit Hauptwohnsitz in der gemeinsamen Wohnung gemeldet ist. Sollte an das Steuerrecht angeknüpft werden, könnte eine Formulierung gewählt werden, die darauf abstellt, ob das Elternteil die Voraussetzungen des § 24b Abs. 2 EStG erfüllt.

5. Halten Sie den für den Partnerschaftsbonus geforderten Erwerbsumfang von 25-30 durchschnittlichen Wochenstunden in Bezug auf Alleinerziehende für realistisch? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Bei dem geforderten Erwerbsumfang des Partnerschaftsbonus sollte eine Erweiterung des Korridors des Umfangs der durchschnittlichen Wochenstunden geprüft werden. Sowohl aus der Perspektive von Paarelternfamilien, als auch aus der Perspektive von Alleinerziehenden geht es darum, realistische Modelle zum Regelfall des Gesetzes zu machen. Andererseits soll die Förderung von „kurzer“ Teilzeit aus gleichstellungspolitischen Gründen zu Recht vermieden werden. Die Gesetzgebung sollte bestehende Geschlechterrollenmodelle berücksichtigen und keine „kurze“ Teilzeit oder ausschließlich geringfügige Beschäftigung zum Leitbild machen, da dies eine mit im Lebensverlauf betrachtet ökonomischen Nachteilen verbundene Rollenzuweisung an Mütter wäre. Da es um die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Lebensmonaten des Kindes geht, die Paarelternfamilien gleichzeitig und in mehreren Monaten hintereinander verwirklichen müssen, ist allerdings aus dieser Perspektive zu einer Lockerung der erforderlichen Wochenarbeitszeit auf 20 bis 30 Stunden zu raten. Eine solche Regelung würde dem Ziel des Gesetzes, partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern, immer noch gerecht werden und es mehr Eltern ermöglichen, dieses Modell gemeinsam zu realisieren.

In Bezug auf die Gruppe der Alleinerziehenden ist ausweislich der Begründung des Gesetzentwurfs das Ziel, sie in ihrer Lebenssituation zu unterstützen, da sie „die Aufgaben ohne partnerschaftliche Unterstützung zu bewältigen haben“ (BT-Drs. 18/2583, S. 13). An die Stelle des Zieles der Förderung von Partnerschaftlichkeit tritt in diesen Fällen also das Ziel der Familienförderung und Unterstützung von Alleinerziehenden in ihrer Lebenssituation. Dazu gehört die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alleinerziehende sind stark erwerbsorientiert, gesellschaftliche Rahmenbedingungen erschweren ihnen aber häufig die Realisierung dieser Erwerbswünsche. Deshalb sollte deshalb ebenfalls über eine leichte Reduzierung der erforderlichen Wochenstunden für den Bezug des Partnerschaftsbonus nachgedacht werden, um mehr Alleinerziehende zu erreichen.

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Referentenentwurf

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)19b

Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Elterngeld gleichstellungsorientiert weiterentwickeln

30.04.2014

Die Einführung des Elterngeldes gilt als Paradigmenwechsel in der Familienpolitik: Durch ein einkommensabhängiges Elterngeld mit dem Charakter einer „Entgeltersatzleistung“ wird der Erziehung von Kindern der Wert einer gesellschaftlich anerkannten Tätigkeit zugebilligt.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Frauen-, Gleichstellungs-
und Familienpolitik

Abteilung Recht

Mit der Orientierung an der Berufstätigkeit beider Elternteile entspricht das Elterngeld einer langjährigen Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Heutigen Müttern wird mit dem Elterngeld der Aufbau einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie erleichtert; sie kehren heute im Schnitt wesentlich häufiger und früher wieder ins Berufsleben zurück als noch die Generation vor ihnen. Das Elterngeld beeinflusst auch die Entscheidung von Vätern, sich anlässlich der Geburt eines Kindes für eine (meist kurzfristige) berufliche Auszeit zu entscheiden.

Telefon: 030 - 2 40 60 728
Telefax: 030 - 2 40 60 761

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.frauen.dgb.de

Trotz dieser positiven Effekte des Elterngeldes klaffen Wunsch und Wirklichkeit für junge Eltern auch heute noch weit auseinander: Fast zwei Drittel der jungen Mütter und Väter möchten Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen, doch nur jedes siebte Paar kann diesen Plan tatsächlich verwirklichen. Mütter würden gern früher in den Beruf zurückkehren und Väter gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Neben bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Betreuungseinrichtungen für Kinder sind die Faktoren Zeit und Geld für die gelingende Lebensplanung junger Familien von zentraler Bedeutung. Daher ist es richtig, an den Erfolg des Elterngeldes anzuknüpfen, es weiterzuentwickeln und geschlechtergerecht(er) auszugestalten. Und es ist unverzichtbar, bei allen (neuen) Optionen für die Eltern, nicht nur Paare im Blick zu haben, sondern stets auch Lösungen für Alleinerziehende zu suchen.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Voraussetzung für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen – und eine Grundbedingung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Sicherung ihrer (langfristigen) wirtschaftlichen Unabhängigkeit.

Trotz einiger Einschränkungen kann der vorliegende Gesetzentwurf dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

0. Vorbemerkung

Gleichstellung von Frauen und Männern ist erst erreicht, wenn Frauen und Männer die gleiche Möglichkeit haben ein selbstbestimmtes Leben zu führen, unabhängig vom Geschlecht und stereotypen Rollenzuschreibungen. Hierzu müssen Erwerbsarbeit, Fürsorgearbeit und gesellschaftliche Aufgaben zwischen den Geschlechtern anders (neu) verteilt werden. Im Kern geht es um veränderte Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern in Partnerschaften. Es geht um den Abschied von der traditionellen Ernährer-Ehe und um die Etablierung eines Modells, bei dem grundsätzlich beide Partner/innen ihren eigenen Beitrag zur Existenzsicherung leisten. Auch die EU-Beschäftigungsstrategie weist mit ihrem Leitbild des „adult worker model“ in diese Richtung: Das Gegenmodell zur abgeleiteten Existenzsicherung nicht erwerbstätiger Frauen ist die eigenständige Existenzsicherung von Männern und Frauen.

Damit ist unmittelbar die Frage verknüpft, wie das Modell ermöglicht werden kann, wenn Kinder und Pflegebedürftige zu versorgen sind. Neben veränderten Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern sind politische und arbeitsweltliche Maßnahmen notwendig, die eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern aktiv fördern. Das Zweiverdiener-Modell in Familien muss – unabhängig davon, in welcher Form Familie gelebt wird – ausgebaut werden, ohne dass es in einer bloßen Verdopplung des bisherigen Alleinverdiener-Modells mündet. In einem geschlechtergerechten Zweiverdiener-Modell müssen Erwerbs- sowie Haus- und Fürsorgearbeit deutlich stärker egalitär aufgeteilt werden.

I. Grundsätzliche Bewertung der Neuregelungen

Mit dem Gesetzentwurf zur Einführung des Elterngeld Plus (mit Partnerschaftsbonus) und einer flexibleren Elternzeit legt das BMFSFJ einen Vorschlag zur geschlechtergerechten Weiterentwicklung des Bundeselterngeldes und der Elternzeit vor. Beabsichtigt ist, Eltern zielgenauer darin zu unterstützen, ihre Vorstellungen einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die wirtschaftliche Existenz beider Elternteile auf Dauer zu sichern. Darüber hinaus sollen die Ansprüche von Mehrlingseltern in ihrer ursprünglich beabsichtigten Form klar geregelt werden.

Der DGB begrüßt die Einführung eines Elterngeld Plus, das beiden Eltern einen gemeinsamen Anspruch auf bis zu 24 Monate Elterngeld Plus (ggf. zzgl. Partnerschaftsbonus) gewährt und für jeden von beiden die Möglichkeit eröffnet, längstens 12 Monate (ggf. zzgl. Partnerschaftsbonus) seine Erwerbstätigkeit anlässlich der Geburt eines Kindes bis auf 15 Wochenstunden zu reduzieren und den finanziellen Verlust durch eine Elterngeldzahlung bis zu 900 Euro auszugleichen.

Damit wird zum einen die bisherige Regelung abgelöst, nach der eine gemeinsame Nutzung des Elterngeldes durch beide Elternteile zu einem doppelten Anspruchsverbrauch führte und daher nur für längstens sieben Monate gewährt wurde. Diese Regelung hatte dazu geführt, dass Paare bei gemeinsamer Nutzung des bisherigen Teilelterngeldes Eltern-



geldes in Verbindung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit finanziell benachteiligt wurden gegenüber solchen Paaren, die sich für den befristeten Verzicht auf die Erwerbstätigkeit eines Partners entschieden: erstere konnten lediglich eine Elterngeldzahlung von bis zu 12.600 Euro erreichen, letztere konnten bis zu 25.200 Euro in Anspruch nehmen. Damit wurde ein Anreiz gesetzt, auf eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in der Zeit nach der Geburt eines Kindes zu verzichten, um in den Genuss höherer finanzieller Leistungen zu gelangen. Die neue Regelung beendet diesen Fehlanreiz und ermöglicht Paaren – soweit ihre eigenen finanziellen Ressourcen dem nicht entgegenstehen – die Wahl zwischen dem Bezug des vollen Basiselterngeldes (unter Verzicht auf die Erwerbstätigkeit eines Partners/einer Partnerin) und dem Bezug eines Elterngeld Plus (in Kombination mit einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit).

Darüber hinaus schafft das neue Elterngeld Plus jungen Eltern ein Zugewinn an Zeitsouveränität, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Das ermutigt insbesondere junge Mütter zu einem ihren Bedürfnissen angepassten schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf in Teilzeit und junge Väter zu einer befristeten Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Eine solche Regelung ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg hin zu Arbeitszeiten, die sich dem Lebensverlauf anpassen. Sie sind ein wertvoller Baustein auf dem Weg zu einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie, die Männern und Frauen eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht. Diese ist vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sich wandelnder Rollenbilder und flüchtiger Haushaltskonstellation unverzichtbar.

Sind Eltern in vier aufeinanderfolgenden Lebensmonaten des Kindes zwischen 25 und 30 Stunden erwerbstätig, erhalten sie mit der Einführung eines Partnerschaftsbonus den Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus. Dadurch werden sie zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit ermutigt, beider Erwerbsorientierung wird finanziell „belohnt“ durch den verlängerten Ausgleich ihrer Verluste die aufgrund ihrer Arbeitszeitreduzierung entstehen, bis zu einer Höhe von 900 Euro/monatlich.

Aus diese Weise können aus maximal 14 Monaten Anspruch auf (Basis-)Elterngeld (bis zu 1800 Euro/Monat als Entgeltersatz unter Verzicht auf die Erwerbstätigkeit eines Partners / einer Partnerin) bis zu 32 Monate Anspruch auf Elterngeld Plus (bis zu 900 Euro / Monat als Entgeltersatz in Kombination mit einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit beider Partner/innen) entstehen – wodurch der Einstieg in das Leben mit Kind erleichtert, der Verbleib im Erwerbsleben gefördert und eine geschlechtergerechte Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt werden.



Die geplante Flexibilisierung der Elternzeit leistet nach Auffassung des DGB ebenfalls einen wichtigen Beitrag zu mehr Zeitsouveränität für junge Eltern: Von den 36 Monaten Elternzeit, die jedem Elternteil bei der Geburt eines Kindes zustehen, sollen künftig bis zu 24 Monate zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden können. Zudem kann die Elternzeit künftig ohne Zustimmung des Arbeitgebers in drei Abschnitte aufgeteilt werden.

Die Flexibilisierung der Inanspruchnahme der Elternzeit in verschiedenen Phasen des Heranwachsendens der Kinder über einen längeren Zeitraum ist ein wichtiger Schritt. Diese Flexibilisierung setzt auch Bestimmungen des § 2 Ziff. 1 der EU-Richtlinie 2010/18/EU um.

- Damit erhalten Mütter und Väter, ihren Möglichkeiten und ihren Bedürfnissen entsprechende Freiräume für befristete Arbeitszeitreduzierungen und kürzere Auszeiten aus dem Erwerbsleben, nicht nur während der ersten drei Lebensjahre ihres Kindes sondern für einen Zeitraum über dessen Schuleintritt hinaus. Bisweilen benötigen Kinder in der Schulanfangsphase, beim Übergang zur weiterführenden Schule oder in anderen Entwicklungsphasen intensive elterliche Unterstützung. Die Gewissheit, dass ein Anspruch darauf besteht, die Elternzeit familiären Bedürfnissen entsprechend aufteilen bzw. das Arbeitsarrangement diesen Bedürfnissen entsprechend phasenweise anpassen zu können, entlastet Eltern von der – möglicherweise unbegründeten – Sorge, den besonderen familiären Anforderungen in bestimmten Lebens- und Entwicklungsphasen aus beruflichen Gründen nicht gerecht werden zu können.

Längere Ankündigungszeiten gepaart mit entsprechendem Kündigungsschutz verschaffen Arbeitgebern die notwendige Planungssicherheit ohne die Eltern zu verunsichern.

Doch solange erwerbstätigen Müttern und Vätern nach Rückkehr aus der Elternzeit das in der EU-Richtlinie 2010/18/EU verankerte Recht, über Dauer, Lage und Rhythmus ihrer Arbeitszeit mitzubestimmen, vorenthalten wird, erscheint die Flexibilisierung der Inanspruchnahme der Elternzeit lediglich als erster Schritt zu einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung. Der DGB fordert deshalb, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Elternzeitrichtlinie) zur Durchführung der von BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung vom 18. Juni 2009 nach Rückkehr aus der Elternzeit das Recht einzuräumen, die Lage der Arbeitszeit den familiären Verpflichtungen anpassen und die Arbeitsleistung von einem anderen als den betrieblichen Arbeitsplatz aus erbringen zu können.

Das Recht zur Inanspruchnahme geänderter Arbeitszeitarrangements auch nach der Elternzeit dürfte nicht nur berufstätigen Müttern, sondern vor allem auch Vätern erleichtern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen und neue Erwerbsarbeits-/Familienzeitmodelle zu leben. Dies entspräche den europäischen Vorgaben.



Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass alle gesetzlichen Verbesserungen auch aus der Perspektive der Alleinerziehenden neu gefasst wurden. Sie erhalten entsprechend erweiterte Ansprüche, sofern sie ihr Kind ohne Partner/in versorgen.

Mit der Klarstellung des Rechtes für Mehrlingsgeburten führt der Gesetzgeber das Elterngeld für diese Zielgruppe wieder auf eine Entgeltersatzleistung zurück, die zwar im ursprünglichen Gesetzgebungsverfahren (2006) beabsichtigt, aber nicht ausreichend präzise verankert worden war. Den besonderen Belastungen, die von Mehrlingsgeburten für die jungen Eltern ausgehen, trägt er durch den bereits derzeit geltenden Mehrlingszuschlag von 300 Euro und zwei zusätzliche Partnermonate im Zeitraum des bisherigen Elterngeldbezuges Rechnung.

II. Zu einzelnen Punkten der (neuen) Regelungen:

§ 2b Bemessungszeitraum

Leider werden hier nur redaktionelle Änderungen vorgenommen. Notwendig wären jedoch darüber hinausgehende Änderungen.

Einerseits bedarf es einer Regelung, nach der Einmalzahlungen bei der Berechnung des durchschnittlichen Nettoeinkommens der letzten 12 Monate unbedingt zu berücksichtigen sind. Dies käme insbesondere den Berechtigten mit einem niedrigen Einkommen zu Gute, bei höheren Erwerbseinkommen verhindert die Deckelung ein Ausufern. Auch böte sich der Bemessungszeitraum von 12 Monaten an, die Einmalzahlungen, die im Laufe eines Jahres anfallen, unkompliziert zu berücksichtigen. Das würde u. a. auch die Berechnung des Gesamteinkommens erleichtern.

Daher ist Satz 3 zu streichen.

Andererseits führt der starre Bemessungszeitraum von 12 Monaten dazu, dass das durchschnittliche monatliche Einkommen sich verringert, wenn im Zeitraum der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes Sozialversicherungsleistungen als Entgeltersatzleistungen – z. B. Kranken- oder Verletztengeld – bezogen wurden.

Das Elterngeld soll das Erwerbseinkommen für das erste Jahr der Betreuung des Kindes im Sinne einer echten Entgeltersatzleistung zur Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards weitgehend ausgleichen. Wenn jedoch das tatsächlich bezogene Einkommen vor der Geburt, aufgrund einer nach Auffassung des DGB festzustellenden Fehlentwicklung in der Rechtsprechung, um die erhaltenen Entgeltersatzleistungen gekürzt wird (zuletzt BSG 18.08.2011 – B 10 EG 8/10 R) und durch den Berechnungsmodus damit das Elterngeld gemindert wird, ist dieses Ziel nicht erreicht. Das widerspricht der Intention des Elterngeldes.

Negativ wirkt sich der starre Bezug auf 12 Monate Bemessungszeitraum und der resultierende Berechnungsmodus auch für Eltern aus, die z. B. Berufsanfängerinnen oder Berufsanfänger sind und nicht im gesamten Zeitraum der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

§ 2c Abs.1 Satz 1

Der DGB hat bereits im Gesetzgebungsverfahren 2006 darauf hingewiesen, dass der Einkommensbegriff erweitert werden sollte und alle Einmalzahlungen zu den Einkünften hinzugezählt werden müssten. Bei der Berechnung des Elterngelds müssen ferner Zulagen und Zuschläge als Bestandteile des regelmäßigen Einkommens gelten und als Teil des durchschnittlichen Nettoentgelts einbezogen werden.

Darüber hinaus ergeben sich in der Praxis immer wieder Probleme im Zusammenhang mit dem im BEEG beim Elterngeld angewendeten „Lebensmonatsprinzip“. Dies führt insbesondere bei Elternzeit-Teilzeit dazu, dass Anrechnungen von Einkommen beim Elterngeld allein deswegen geschehen, weil das im Arbeitsverhältnis grundsätzlich anzuwendende Kalendermonatsprinzip und das Lebensmonatsprinzip kollidieren. Dieses Problem könnte gelöst werden, indem man die Zyklen anpasst oder zumindest regelt, dass es aufgrund dieser sich nicht deckenden Zyklen nicht zu zusätzlichen Anrechnungen kommt.

§ 10 Abs. 5

Da das Mindestelterngeld für sozialen Ausgleich und als Anerkennung für die Betreuungsleistung dient, darf die Wahlfreiheit auch für den Personenkreis der ALG II-Empfänger nicht mit dem Argument eingeschränkt werden, dass eine Arbeitsaufnahme angestrebt werden muss. Durch die Anrechenbarkeit des Mindestelterngeldes werden ALG II-EmpfängerInnen in ihrer Wahlfreiheit, ihre neugeborenen Kinder zu betreuen und in dieser Zeit nicht oder nur teilweise arbeiten zu können, eingeschränkt. Sie sollen einseitig darauf orientiert werden, erwerbstätig zu sein. Das Argument, das Mindestelterngeld verringere den Lohnabstand, orientiert sich ebenfalls nicht an der Zwecksetzung des Mindestelterngeldes: denn auch hier steht die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Vordergrund und wird dem Zweck des sozialen Ausgleiches und der Anerkennung der Betreuungsleistung nicht gerecht.

Die Ungleichbehandlung gegenüber Studierenden (mit Bafög oder anderen Unterhaltsansprüchen) sowie Ehegatten, die nicht erwerbstätig sind, aber einen Unterhaltsanspruch gegenüber dem Ehepartner haben, ist nicht zu rechtfertigen. Denn bei beiden Vergleichsgruppen liegt jeweils ebenfalls eine materielle Grundabsicherung vor. Zudem werden Arbeitnehmer, die wegen ihres geringen Verdienstes mit Hilfe von ergänzenden Zahlungen von ALG II diese aufstocken müssen, ebenfalls um das Mindestelterngeld gebracht. Dies gilt auch für ALG II-EmpfängerInnen, die hinzuverdienen.

Darüber hinaus torpediert eine solche Regelung gleichstellungspolitische Ansätze, den Abschied vom männlichen Alleinernährermodell einzuleiten. Denn das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft perpetuiert dieses Modell und konterkariert politische Bemühungen, die eigenständige Existenzsicherung eines jeden Erwachsenen zu fördern.



Abschnitt 2 Betreuungsgeld

Das Betreuungsgeld konterkariert grundsätzlich die Intention des Elterngeldes. Da der Verzicht auf einen staatlich geförderten Betreuungsplatz den Wiedereinstieg in den Beruf erschwert und damit die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt behindert wird, steht das Betreuungsgeld dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen im Weg. Gerade Frauen mit weniger guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden durch den längeren Ausstieg ihre Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten erneut verschlechtern.

Daher spricht sich der DGB nach wie vor dafür aus, das Betreuungsgeld ersatzlos zu streichen und die dafür vorgesehenen Mittel in den Ausbau und die Finanzierung von Betreuungseinrichtungen zu investieren.

§15 Abs. 7

§ 15 BEEG hat das Unionsrecht auf Elternurlaub zu beachten, das in der Richtlinie 96/34/EG geregelt ist. Der unionsrechtliche Elternurlaubsanspruch beinhaltet keine Einschränkung des betrieblichen Geltungsbereichs, weshalb die Einschränkung des betrieblichen Geltungsbereichs systemwidrig ist.

§ 15 Abs. 2 Satz 2 (neu)

Die Erhöhung des übertragbaren Anteils und die Verlängerung des Übertragungszeitraums sind zu begrüßen. Sie erhöhen die Flexibilität der Eltern, auf die besonderen Herausforderungen der Einschulung zu reagieren.

Wünschenswert wäre darüber hinaus, wenn die Inanspruchnahme von Elternzeit noch bis zu einem späteren Lebensjahr des Kindes möglich wäre, um z. B. den Schulübergang nach Abschluss der Grundschule zu begleiten oder sich auf andere besondere Lebens- und Entwicklungssituationen einzustellen.

§ 15 Abs. 2 Satz 4

Die angestrebte Gesetzesänderung beschränkt sich nicht darauf, den übertragbaren Anteil und den Übertragungszeitraum zu erhöhen. Es ist zu begrüßen, dass durch die Neuregelung zudem die Zustimmungserfordernis des Arbeitsgebers entfällt.



§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

In diesem Zusammenhang wurde leider erneut versäumt, die unionsrechtliche Vorgabe, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Elternzeit auf ihren alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren dürfen (§ 5 Abs. 1 der Richtlinie 2010/18/EU), umzusetzen - obwohl die Umsetzungsfrist der Richtlinie bereits am 8. März 2012 abgelaufen ist. Die mangelnde Umsetzung des Unionsrechtes – die bei einer weiteren Verweigerung durch den deutschen Gesetzgeber durchaus zu einem Vertragsverletzungsverfahren führen kann – ist eine der entscheidenden rechtlichen Ursachen dafür, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit zu einer Benachteiligung der betroffenen Arbeitnehmer/innen führt. Und sie erschwert vielen Müttern die Rückkehr aus der Elternzeit: Nach der Geburt eines Kindes haben sie sich auf eine neue Lebenssituation einstellen müssen - und tragen sich vielfach mit der Sorge, bei Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes nun auch noch gleichzeitig eine völlig neue Arbeitssituation bewältigen zu müssen.

Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände



Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände · Hausvogteiplatz 1, 10117 Berlin

06.10.2014

An den Vorsitzenden des
Ausschusses für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
des Deutschen Bundestages
Herrn Paul Lehrieder, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
18(13)19d

Bearbeitet von
Regina Offer

Telefon +49 30 37711-410
Telefax +49 30 37711-409

E-Mail:
regina.offer@staedtetag.de

E-Mail: familienausschuss@bundestag.de

Aktenzeichen
51.07.10 D

Öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz am 13. Oktober 2014

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Zu den von Ihnen aufgeworfenen Fragen beziehen wir folgende Position:

Zu den Fragen 1 und 2:

Die Weiterentwicklung des Elterngeldes wird von uns als Maßnahme zur Steigerung der Zeitsouveränität von Familien begrüßt. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Kommunen ein wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel, das durch vielfältige Maßnahmen der Kommunen, z.B. den Ausbau der Kindertagesbetreuung und durch familienfreundliche kommunale Strukturen gefördert wird. Die Kommunen unterstützen grundsätzlich alle Formen von Elternschaft und sehen die Notwendigkeit, dass sich Arbeitswelt und Öffentlichkeit stärker als bisher auf die Belange unterschiedlicher Familienformen einstellen müssen. Dies nicht nur aus gesellschafts- und sozialpolitischen Erwägungen heraus, sondern auch um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken und den Anforderungen des demografischen Wandels gerecht zu werden.

Allerdings weisen wir schon jetzt darauf hin, dass die hohe Komplexität der Regelungen zum neuen Elterngeld plus den Beratungsaufwand in den Elterngeldstellen der Kommunen sehr stark ansteigen lassen wird. Die Vielfalt der Möglichkeiten und ihre Kombinationen sind für Laien schwer zu durchschauen, so dass es sicher im einzelnen Beratungsgespräch viel Zeit in Anspruch nehmen wird, die beste individuelle Lösung zu finden. Dies umso mehr, als dass die jungen Eltern dies vor dem Hintergrund unsicherer Rahmenbedingungen entscheiden

müssen, z.B. weil sie nur zeitlich befristete Arbeitsverträge haben, sich weitere Kinder wünschen oder sich Veränderungen in ihrer Partnerschaft ergeben. Die Erhöhung der Flexibilität der Inanspruchnahme des Elterngeldes ist sicher hilfreich, um den Veränderungen in der Lebensgestaltung und den nicht immer vorhersehbaren Entwicklungen und Bedürfnissen der Kinder Rechnung zu tragen. Der Beratungsaufwand, der im Zeitverlauf mehrmals anfallen kann, ist aber auch deshalb schwer zu quantifizieren. Wir weisen darauf hin, dass dieser Aufwand nicht von den Kommunen getragen werden kann, sondern ihnen erstattet werden muss.

Zu den Fragen 3, 4 und 5:

Die Akzeptanz der Regelungen ist in vielen Fällen fraglich, da nicht alle Familienformen gleichermaßen von den neuen Regelungen profitieren werden. Mit dem Elterngeld plus und dem Partnerschaftsbonus ist der Versuch verbunden, bestimmte Formen der Verantwortungsübernahme durch junge Eltern zu privilegieren und damit eine bestimmte Entwicklung zu fördern, die als partnerschaftlich angesehen wird. Solche Wertungen unterliegen einem starken gesellschaftlichen Wandel und sind daher möglicherweise schwierig zu vermitteln. Etliche junge Elternpaare würden vielleicht gerne diese Lebensform teilen, haben die Gestaltung der Rahmenbedingungen aber nicht selbst in der Hand, z.B. weil sie Teilzeit- oder befristete Arbeitsverhältnisse haben, die nicht der geforderten Verteilung der Erwerbstätigkeit im Partnerschaftsbonus entspricht. Es ist zu beachten, dass gerade junge Menschen besonders häufig von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind und von ihnen auch eine erhöhte Mobilität am Arbeitsmarkt gefordert wird. Zudem ist ihre wirtschaftliche Situation häufig noch nicht so gesichert, dass sie unabhängig von finanziellen Fragen ihre Berufstätigkeit variieren können. Es kann zudem nicht davon ausgegangen werden, dass sie gegenüber den Arbeitgebern die Marktmacht hätten, ohne negative Konsequenzen für ihre Arbeitsverhältnisse bestimmte Arbeitszeiten in jedem Fall durchzusetzen. Richtig ist es, Anreize für die partnerschaftliche Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen jungen Eltern zu setzen und dies auch durch entsprechende Gesetze rechtlich gegenüber den Arbeitgebern abzusichern. Allerdings ist angesichts der Realität der Arbeitswelt und der Zunahme prekärer Beschäftigung zweifelhaft, dass die Entwicklung schon so weit ist, dass man so enge Vorgaben machen kann wie im Gesetzentwurf zu dem Partnerschaftsbonus vorgesehen.

Sehr prekär sind die Regelungen für Alleinerziehende, die sich in aller Regel für ein gemeinsames Sorgerecht mit dem anderen Elternteil entscheiden. Diese familienpolitisch absolut unterstützenswerte Entscheidung, die dem Kindeswohl in den meisten Fällen dienlich ist, wird hier quasi bestraft. Es sollte eine Regelung gefunden werden, die die Verantwortungsübernahme durch getrennt lebende Eltern mit gemeinsamem Sorgerecht ebenso fördert wie die von zusammenlebenden Paaren.

Der Arbeitsumfang von 25-30 Stunden pro Elternteil ist grundsätzlich ein sehr enger Korridor, der von etlichen Eltern z.B. wegen ihrer konkreten Arbeitsverträge (Teilzeit) oder der konkret aus Gründen ihrer Tätigkeit heraus nicht eingehalten werden kann. Für Alleinerziehende mit kleinen Kindern stellt sich dieser Arbeitsumfang angesichts der besonderen Herausforderungen in den meisten Fällen zumindest bisher als unrealistisch dar. Zum einen übernehmen sie grundsätzlich in vielen Alltagssituationen eine besonders hohe Verantwortung. Sie müssen alle Sondersituationen, wie z.B. eine Erkrankung des Kindes, regelmäßige ärztliche Routineuntersuchungen und Behördengänge alleine bewältigen. Sie sind zudem darauf angewiesen, dass ihre Arbeits- und Wegezeiten komplett durch die Kinderbetreuungszeiten abgedeckt sind. Wenn sie zudem schon ältere Kinder haben, erhöht sich die Komplexität der Anforderungen (z.B. durch schulische Termine, weitere Arzt- und Behördentermine, kindbezogene Termine der sozialen Teilhabe etc.). Diese Verantwortungsübernahme ist angesichts der Erziehungsaufgabe auch sehr hoch zu bewerten und muss

unterstützt werden. Eine alleinige Ausrichtung auf die Arbeitswelt ist von jungen Eltern in dieser Situation nicht zu verlangen. Wünschenswert wäre eine weitere Fassung des Korridors, z.B. auf 15-30 Stunden.

Zu den Fragen 6 und 7:

Die Kommunen bemühen sich stark, familienfreundliche Arbeitgeber zu sein. Junge Arbeitnehmer schätzen insbesondere die vergleichsweise sicheren und familienfreundlichen Arbeitsplätze bei den Kommunen. Allerdings müssen auch wir darauf hinweisen, dass die angestrebten Regelungen von den Personalverantwortlichen in den Kommunen kritisch gesehen werden. Die Möglichkeit, 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und vollendeten achten Lebensjahr zu nehmen und zudem auf drei Abschnitte aufzuteilen, stellt die Personalplanung vor komplizierte Aufgaben. Sicherlich ist es wünschenswert, wenn Eltern sich für mehr als ein Kind entscheiden. Allerdings wird in diesem Fall die Erwerbsbiografie des Einzelnen im Extremfall dann über einen sehr langen Zeitraum von immer wiederkehrenden Veränderungen durch Elternzeit und Partnerschaftsmonate betroffen. Die damit zusammenhängenden Auswirkungen stellen sowohl die betroffenen Eltern als auch die damit befassten Personalabteilungen vor Herausforderungen. Es ist sehr fraglich, ob private Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen in der Lage sind, diese Herausforderungen personalpolitisch zu meistern, wenn schon große Kommunalverwaltungen hier eine Überforderung befürchten. Insbesondere die Kürze der Anmeldefrist von 13 Wochen wird als problematisch betrachtet und sollte verlängert werden.

Es besteht daher die Befürchtung, dass junge Arbeitnehmer/-innen generell noch stärker als bisher von prekärer Arbeit betroffen sein werden. Arbeitgeber könnten noch mehr als bisher Arbeitsplätze in Minijobs und Teilzeitstellen aufteilen und befristete Arbeitsverträge abschließen, um den gesetzlichen Regelungen zu entgehen. Diese Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse hat nachgewiesenermaßen in den letzten Jahren stark zugenommen und betrifft häufig junge Arbeitnehmer, die erst in die Arbeitswelt einsteigen. Sie ist ein Grund dafür, warum junge Menschen mit der Familiengründung abwarten und Kinderwünsche erst spät oder auch gar nicht realisieren. Die Möglichkeiten der Politik, die Familienfreundlichkeit der Arbeitgeber durch Gesetze wie das Elterngeld plus zu fördern, betreffen daher nicht alle Bereiche der Arbeitswelt gleichermaßen. Für große Betriebe mag dies realistischer sein als für kleine und mittelständische Unternehmen. Grundsätzlich sollten daher die Interessen von Eltern und Arbeitgebern ausgewogen betrachtet werden, damit junge Eltern eine wirtschaftliche Grundlage für ihre Familie, Perspektiven am Arbeitsmarkt, eine ausreichende Zeitsouveränität und Gelegenheit zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder erlangen können.

Zu Frage 8:

Die Bundesregierung hat bereits in der letzten Legislaturperiode eine umfassende Evaluation der familienpolitischen Leistungen durch Forschungsinstitute vornehmen lassen. Eine politische Diskussion dieser notwendigen Gesamtschau auf den umfangreichen Gesamtkatalog der familienpolitischen Leistungen ist bisher ausgeblieben. Wir regen an, diese überfällige Diskussion nachzuholen und eine zeitgemäße Familienpolitik, die die Veränderungen der sozialen Sicherungsgesetze der letzten Jahrzehnte berücksichtigt, anzustreben. Das Elterngeld kann nicht isoliert gesehen werden von anderen Feldern der Familienpolitik, wenn man die Situation junger Eltern analysieren und Weichen richtig stellen will. Das beste Beispiel hierfür ist der Ausbau der Kindertagesbetreuung. Die Ziele des Elterngeldes plus sind nicht zu realisieren ohne eine bedarfsgerechte Betreuungs-Infrastruktur, die auch bereits die Betreuungsbedarfe von Kindern im ersten Lebensjahr erfasst und sich an den Arbeitszeiten der Eltern orientiert. Des Weiteren sind die Querbezüge z.B. zwischen den Regelungen des

SGB II, in denen Eltern von Kindern unter drei Jahren häufig aus der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit herausfallen, und den Zielen des Gesetzentwurfes des Elterngeldes plus zu reflektieren. Eltern können zwar auf freiwilliger Basis an der Vermittlung teilnehmen, eine dementsprechende Beratung erfolgt jedoch häufig nicht. Auch die Frage der Existenzsicherung von Kindern und Jugendlichen sollte nochmals erörtert werden. Das Nebeneinander von Unterhaltsvorschussgesetz und Leistungen nach SGB II, bzw. SGB XII ist verwaltungsaufwändig und führt in den meisten Fällen zu gegenseitigen Erstattungen der beteiligten Behörden.

Zu Frage 9:

Die Frage kann nicht isoliert von der Beurteilung anderer Vergütungen für Ehrenämter beantwortet werden. Grundsätzlich begrüßen wir, wenn sich auch junge Eltern kommunalpolitisch engagieren. Die Aufwandsentschädigung sollte nicht vollständig wie Erwerbseinkommen angerechnet werden, da den Eltern besondere Kosten (Fahrtkosten, Babysitterdienste) bei der Ausübung des Ehrenamtes entstehen können. Eine Ausnahmeregelung könnte - in bestimmten finanziellen Grenzen - bei der Anrechnung von Aufwandsentschädigungen für bürgerschaftliches Engagement gerechtfertigt sein.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Verena Göppert