

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend  
Ausschussdrucksache  
19(13)106d

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Stand: 18. November 2020

## **(Partnerschaftliche) Inanspruchnahme des Elterngelds verbessern – Eltern entlasten**

08.12.2020

Mit der Einführung des Elterngelds als Entgeltersatzleistung und seiner Erweiterung durch das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus sind Meilensteine für eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik gesetzt worden. Damit wurde der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Anspruch, berufstätig zu sein und Lebensunterhalt zu verdienen, ohne auf Familie zu verzichten, entsprochen. Elterngeld und Elterngeld Plus haben maßgeblich dazu beigetragen, die Erwerbsbiografien von Frauen zu verstetigen: Sie kehren heute im Schnitt häufiger und früher ins Berufsleben zurück als die Generation vor ihnen.

**Deutscher Gewerkschaftsbund**  
Bundesvorstand

Abt. Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Abteilung Recht

silke.raab@dgb.de

Auch den veränderten Rollenvorstellungen vieler Väter, die den Wunsch haben, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen und am Heranwachsen der Kinder teilzuhaben, ist durch Einführung der Familienleistung Rechnung getragen worden. Heute beeinflusst die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elterngeld zunehmend die Entscheidung von Vätern, anlässlich der Geburt eines Kindes eine berufliche Auszeit zu nehmen bzw. die Arbeitszeit (vorübergehend) zu reduzieren.

Telefon: 030 24060-253  
Telefax: 030 24060-761

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Unter Zugrundelegung der vom Statistischen Bundesamt seit Anfang 2020 angepassten Berechnungsmethode haben 2017 40 Prozent der Väter von im 2. Quartal geborenen Kindern deutschlandweit Elterngeld bezogen. Noch entscheidender ist, dass seit Einführung des Elterngelds die Väterbeteiligung jährlich angestiegen ist. Und dennoch ist bei der durchschnittlichen Dauer der Inanspruchnahme der bezahlten Elternzeit durch Väter noch Luft nach oben.

<http://www.frauen.dgb.de>

Um die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate – der so genannten Partnermonate – durch Väter zu erhöhen, wird der Rahmen wohl auch in Zukunft durch Rechtsregelungen gesetzt werden müssen. Jedenfalls sollte eine partnerschaftlichere Verteilung der Elterngeldmonate für die Zukunft erwogen und über entsprechende Anreizsysteme nachgedacht werden. Dazu gehört beispielsweise auch der Vaterschaftsurlaub rund um die Geburt eines Kindes, wie ihn die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vorsieht, der zufolge Väter oder zweite Elternteile um den Zeitpunkt der Geburt eines Kindes herum mindestens zehn Arbeitstage bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen können. Auch im Kontext der als großzügig geltenden Elternzeitregelungen einiger



Mitgliedstaaten wie z. B. Deutschlands könnte dieser Vaterschaftsurlaub ein zusätzlicher Anreiz sein. Die gesellschaftliche Debatte darüber, wie eine partnerschaftlichere Verteilung der Elterngeldmonate umgesetzt werden könnte, würde sich jedenfalls nicht nur für Eltern und Familien lohnen und muss jetzt geführt werden.

Mit der Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 sind das wachsende gesellschaftliche Bewusstsein vom Wert der Erziehung von Kindern aufgegriffen und die Anerkennung als gesellschaftlich wertvolle Arbeit sichtbar gemacht worden. Die Erweiterung des rechtlichen Instrumentariums um Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus hat der partnerschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen jungen Männern und Frauen einen zusätzlichen Schub gegeben und die Bedingungen für Alleinerziehende bzw. Einelternfamilien, die die damit neu geschaffenen Optionen auch für sich nutzen können, deutlich verbessert. Darüber hinaus ist die Wirkmächtigkeit der Rechtsregelungen auch im Kontext der fortdauernden gesellschaftlichen Debatte über den Wert gesellschaftlich notwendiger Sorge- und Hausarbeit und ihrer gerechten Verteilung zwischen den Geschlechtern nicht zu unterschätzen.

Die seit 2015 geltenden Regelungen haben die Wahlmöglichkeiten junger Eltern erweitert: Mit den Leistungen und dem Rechtsanspruch auf Elternzeit können sie die ersten Jahre nach der Geburt eines Kindes flexibel gestalten. Das hat dazu geführt, dass Väter sich stärker im Privaten beteiligen und Frauen ihr Erwerbsarbeitsvolumen erhöhen konnten. Das sind wichtige Schritte auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen. Trotz aller Veränderungen wird der Großteil der Sorge- und Hausarbeit aber immer noch von Frauen geleistet. Daher muss der Weg der tatsächlichen Gleichstellung fortgesetzt, gegen rückwärtsgewandte Vorstellungen verteidigt und zukunftsorientiert verstetigt werden.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die partnerschaftliche Arbeitsteilung in Haushalt und Familie sichern nicht nur die langfristige, über aktuelle Familienkonstellationen hinausgehende wirtschaftliche Unabhängigkeit des jeweiligen Elternteils – auch über die Zeit der Erwerbstätigkeit hinaus, sondern stellen auch sicher, dass Kinder ganz unabhängig von der jeweiligen Familienkonstellation in wirtschaftlich stabilen Verhältnissen aufwachsen.

Regelungen, die dazu beitragen, den Lebensalltag junger Eltern in jeder Familienkonstellation durch Möglichkeiten der flexiblen Anpassung an individuelle oder lebensphasenbedingte Bedarfe, Wünsche und Anforderungen und durch unbürokratische Inanspruchnahme von Leistungen und Unterstützungsangeboten zu erleichtern, sind deshalb nach Auffassung des DGB zu unterstützen.

Der vorliegende Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

## **I. Grundsätzliche Bewertung der Neuregelungen**

Mit flexibleren Angeboten zur Nutzung des Elterngeldes will die Bundesregierung den Wünschen und Bedarfen junger Eltern besser gerecht werden und den Eltern besonders früh geborener Kinder mehr zeitlichen Spielraum zu deren Unterstützung einräumen. Paaren und Alleinerziehenden sollen praxistauglichere Möglichkeiten eröffnet werden, während des Elterngeldbezugs durch Erwerbstätigkeit die Bedingungen für die Sicherung des Familieneinkommens zu verbessern.

Der DGB begrüßt diese Ziele ebenso wie die Absicht, die Handhabung der Regelungen durch rechtliche Klarstellungen und Vereinfachungen bei Antragstellung und Vollzug für Eltern und Verwaltungen zu verbessern.

Insbesondere die – verschiedene Umstände berücksichtigende – Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus begrüßt der DGB, denn sie würde Eltern größere Handlungs- und Anpassungsspielräume zur Bewältigung des Alltags mit wechselnden Anforderungen eröffnen. Zukünftig sollen beide Elternteile nicht mehr ausschließlich vier Monate parallel zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten müssen, um den Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen zu können. Vielmehr soll eine Bezugsdauer zwischen zwei und vier Monaten möglich sein.

Der erweiterte Stundenkorridor von 24 bis 32 Wochenstunden erscheint praxistauglicher und würde, was Umfang und Lage der Arbeitszeiten betrifft, neben sehr individuellen Arbeitszeitmodellen auch die Möglichkeit einer Drei- oder Vier-Tage-Woche im Rahmen eines Achtstundentages eröffnen. Die Vielfalt der damit möglichen Arbeitszeitarrangements würde nicht nur berufstätigen Müttern, sondern dürfte vor allem auch Vätern erleichtern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen und neue Lebens- und Familienwürfe auch tatsächlich umzusetzen. Künftig dürfte es dann nicht mehr so leicht passieren, dass Eltern ihren Anspruch auf den Partnerschaftsbonus verlieren, weil sie in einem der Monate mehr als 32 Stunden arbeiten.

Der DGB begrüßt in diesem Zusammenhang ausdrücklich, dass die Bundesregierung die Anregung aufgegriffen hat, die für die Dauer des Elterngeldbezugs ebenfalls auf 32 Wochenstunden erhöhte Höchstarbeitsgrenze auch im Rahmen der Regelungen zum Rechtsanspruch auf Elternzeit ohne Elterngeldbezug anzupassen (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Das ist nicht nur aus systematischen Gründen angezeigt. In Rechtsregelungen, denen das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in Paarbeziehungen – im besten Fall – die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zugrunde liegt, muss auch ganz alltagspraktisch alles vermieden werden, was Brüche und Lücken im ohnehin herausfordernden Alltag von Familien verursachen könnte. Würde diese Anpassung nicht vollzogen, dürften diejenigen Eltern, die Elterngeld beziehen, in dem vorgesehenen erweiterten Umfang „dazuverdienen“, ohne den „Schutzmantel“ der Elternzeit zu verlieren, während für diejenigen, die kein Elterngeld (mehr) erhalten und ausschließlich auf ihr Einkommen angewiesen sind, die Höchstgrenze unverändert bei 30 Wochenstunden liegen würde.

Wenn aber die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit dazu dienen soll, dass Eltern – möglichst unter Beibehaltung eines weiten Entscheidungsspielraums – die



Sorgearbeit mit der Erwerbstätigkeit kombinieren können, darf es bei Fortsetzung der Elternzeit ohne Elterngeldanspruch keine „Bruchstellen“ geben. Unterschiedliche Höchstarbeitszeitgrenzen hätten zur Folge, dass Eltern, die während des Elterngeldbezugs 32 Stunden pro Woche arbeiten, nach dem Ende des Elterngeldbezugs ihre Arbeitszeit um zwei Stunden reduzieren müssten, um weiterhin Elternzeit in Anspruch nehmen zu können. Eine derartige geringfügige Reduzierung läge weder im Interesse der Beschäftigten noch der Betriebe, die für zwei Wochenstunden kaum eine Ersatzkraft finden dürften. Es wäre im Übrigen nicht unwahrscheinlich, dass der Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit um zwei Stunden bei Arbeitgebern eine Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen nach sich ziehen würde mit der Folge, dass die/der Beschäftigte die Elternzeit ggfs. beenden müsste.

Dass nun für die Zulässigkeit der Erwerbstätigkeit während der gesamten Elternzeit – mit oder ohne Elterngeld – ein einheitlicher zeitlicher Rahmen vorgesehen ist, ist konsequent und für alle Seiten von Vorteil.

Die geplante Verlängerung des Elterngeldbezugs für Eltern von zu früh geborenen Kindern ist nach Auffassung des DGB situationsgerecht und den besonderen Umständen absolut angemessen. Der DGB unterstützt diese Rechtsanpassung uneingeschränkt.

Die durch die sprachlichen Klarstellungen und die Vereinfachungen bei der Antragstellung und im Verwaltungsvollzug zu erwartenden Entlastungen sind zu begrüßen. Durch sie würden Hürden beseitigt, die dazu führen könnten, dass auf die Beantragung der Leistung aus Unkenntnis oder Überforderung verzichtet wird. Auch für die Verwaltungen und Dienststellen würden sich die Antragsverfahren vereinfachen.

Die geplante Absenkung der Einkommensgrenze, bis zu der Anspruch auf Elterngeld besteht, hält der DGB im Sinne sozialer Gerechtigkeit für absolut gerechtfertigt und begrüßt daher diese Anpassung.

## **II. Bewertung im Einzelnen:**

### **§ 1 – Berechtigte**

#### **§ 1 Abs. 6:**

Die mit Blick auf die zulässige Arbeitszeitgrenze von 32 Wochenstunden großzügiger gefasste Anspruchsvoraussetzung für eine eigene Erwerbstätigkeit während des Elterngeldbezugs begrüßt der DGB. Der erweiterte Wochenstundenumfang erscheint praxistauglicher und eröffnet im Rahmen eines Achtsturentages die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche.



### § 1 Abs. 8 S. 2:

Die Absenkung der Einkommensgrenze, ab der der Anspruch auf Elterngeld für Paare mit gemeinsamem Elterngeldanspruch entfallen soll, hält der DGB für sachgerecht und angemessen.

Der DGB halte es im Sinne des sozialen Ausgleichs überdies für gerechtfertigt, die durch die Absenkung der Einkommensgrenze für Paare mit hohem Einkommen gegebenenfalls eingesparten Mittel für eine Anpassung der Staffelung der Bemessungsgrenzen im unteren Einkommensbereich nach oben zu verwenden.

### **§ 2b – Bemessungszeitraum**

#### § 2b Abs. 1

Aus aktuellem Anlass fordert der DGB, die Ausklammerungstatbestände zur Berechnung des Elterngeld um einen weiteren Punkt zu ergänzen: Monate mit geringeren Einkünften während Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit müssen bei der Berechnung des Elterngelds dauerhaft ausgeklammert werden.

Mit Beginn der Corona-Pandemie war deutlich geworden, dass Eltern aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie das Risiko trugen, nicht mehr die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld erfüllen zu können. Darauf hat die Regierungskoalition rasch reagiert und die Regelungen im Gesetz für Maßnahmen im Elterngeld aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 20. Mai 2020 entsprechend angepasst – allerdings nur befristet für den Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2020 (§ 2b Abs. 1 S. 3). Für diesen Zeitraum sollen Verdienstauffälle nicht zu Nachteilen bei der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten oder beim Bezug von Elterngeld oder beim Partnerschaftsbonus führen. Deshalb war es auch folgerichtig, Monate mit geringeren Einkünften während der Kurzarbeit oder bei Arbeitslosigkeit bei der Berechnung des Elterngelds auszuklammern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben diese Gesetzesinitiative – sowohl in der Sache als auch im Hinblick auf das rasche Handeln der Koalitionspartner – ausdrücklich begrüßt. Doch schon seinerzeit und auch während der mündlichen Verbändeanhörung Ende August dieses Jahres hat der DGB darauf hingewiesen, dass diese Regelung nicht nur während der Corona-Zeit gelten sollte, sondern generell.

Die aktuelle Entwicklung der Corona-Infektionszahlen und die zu deren Senkung notwendigen, derzeit wieder einschneidender werdenden Maßnahmen machen deutlich, dass der geltende zeitliche Regelungsrahmen nicht ausreicht. Vielmehr sollten die Erfahrungen aus der Krise in eine faire und dauerhafte Lösung überführt und eine entsprechende Regelung im vorliegenden Gesetzentwurf dringend geschaffen werden.



§ 2b Abs. 1 Satz 3 (neu):

Die neu eingefügte Möglichkeit des Verzichts auf Ausklammerung bestimmter Kalendermonate für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit würde es Elterngeldberechtigten erleichtern, im Rahmen der Regelungen des Bemessungszeitraums die für sie günstigsten Kalendermonate bei der Berechnung des Elterngelds zugrunde zu legen und damit Nachteile zu vermeiden. Der DGB begrüßt diese Klarstellung.

§ 2b Abs. 4 Satz 1 (neu):

Das Elterngeld als Entgeltersatzleistung soll das Erwerbseinkommen für das erste Jahr der Betreuung des Kindes weitgehend unter Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards kompensieren. Daher ist das im Hinblick auf den Bemessungszeitraum geplante Antragsrecht für Eltern mit geringen Einkünften aus selbständiger Tätigkeit zu begrüßen, weil es für die Betroffenen die Grundlage schafft, Nachteile bei der Elterngeldberechnung zu vermeiden.

Der DGB hält jedoch weitere, über die im vorliegenden Regelungsentwurf geplanten Änderungen hinausgehende Anpassungen für notwendig, auf die bereits in den vorangegangenen Gesetzgebungsverfahren 2006 und 2014 (Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit) hingewiesen worden war. Sie werden im Zuge der anstehenden Änderungen bedauerlicherweise erneut nicht aufgegriffen.

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

Wenn 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 damit das Elterngeld durch den Berechnungsmodus vermindert wird, ist das Ziel, die Betreuung des Kindes unter Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards zu ermöglichen, weitgehend nicht erreicht. Das widerspricht der Intention des Elterngelds.

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

**§ 4 – Bezugsdauer, Anspruchsumfang**

§ 4 Abs. 5:

Die geplante Einführung des Anspruchs auf einen zusätzlichen Monat Basiselterngeld bzw. zwei zusätzliche Elterngeld Plus-Monate für Eltern deutlich zu früh geborener Kinder begrüßt der DGB als einen den besonderen Umständen angemessenen Schritt. Der DGB hält



es für unbedingt notwendig und sozial gerecht, dass dieser Anspruch unabhängig von der jeweiligen Familienkonstellation gilt – sowohl in Paarbeziehungen als auch für allein- und getrennterziehende Elternteile.

#### **§ 4b – Partnerschaftsbonus**

Die geplante Möglichkeit der flexibleren Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus begrüßt der DGB ausdrücklich, denn sie eröffnet Eltern größere Handlungs- und Anpassungsspielräume zur Bewältigung des Alltags mit wechselnden Anforderungen. Zukünftig sollen beide Elternteile nicht mehr ausschließlich vier Monate parallel zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten müssen, um den Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen zu können. Vielmehr soll eine Bezugsdauer zwischen zwei und vier Monaten möglich sein. Auch die beabsichtigte Möglichkeit, durch Antragsänderung die Bezugsdauer anzupassen und den Bonus kürzer oder länger in Anspruch zu nehmen, dient der flexiblen Anpassung an sich ändernde und gegebenenfalls kurzfristig eintretende Alltagsanforderungen. Das gilt insbesondere für die alleinige Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus für den Fall schwerwiegenderer Veränderungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen, etwa im Fall einer Trennung oder des Todes eines Elternteils.

Der geplante erweiterte Stundenkorridor von 24 bis 32 Wochenstunden erscheint praxistauglicher und eröffnet, was Umfang und Lage der Arbeitszeiten betrifft, neben sehr individuellen Arbeitszeitmodellen im Rahmen eines Achtstundentages auch die Möglichkeit einer Drei- oder Vier-Tage-Woche. Die Vielfalt der damit möglichen Arbeitszeitarrangements würde nicht nur berufstätigen Müttern, sondern dürfte vor allem auch Vätern erleichtern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen und neue Lebens- und Familienentwürfe auch tatsächlich umzusetzen. Künftig dürfte es dann nicht mehr so leicht passieren, dass Eltern ihren Anspruch auf den Partnerschaftsbonus verlieren, weil sie in einem der Monate mehr als 32 Stunden arbeiten.

Im Sinne und zum Zweck der partnerschaftlicheren Verteilung von Erwerbs- sowie Betreuungs-, Haus- und Sorgearbeit in Paarbeziehungen hält der DGB es gleichstellungs- und familienpolitisch für gerechtfertigt, für die Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus an der Voraussetzung festzuhalten, dass beide Eltern ihn nur gleichzeitig und in aufeinanderfolgenden Lebensmonaten des Kindes beziehen können.

Die flexible, auch kurzfristigen Veränderungen Rechnung tragende Regelung des Partnerschaftsbonus würde den wechselnden Alltagsanforderungen vieler Familien besser gerecht werden können als die bis dato geltende Ausgestaltung. Das erscheint sachgerecht und wegweisend und wird vom DGB ausdrücklich begrüßt.

#### **§ 4c – Alleiniger Bezug durch einen Elternteil**

Die in § 4b vorgesehene Anpassung und Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus soll gemäß § 4c auch für allein- und getrennterziehende Elternteile gelten. Der DGB begrüßt das sehr.



## **§ 10 – Verhältnis zu anderen Sozialleistungen**

### **§ 10 Abs. 5**

Da das Mindestelterngehalt von 300 Euro dem sozialen Ausgleich und der Anerkennung der Betreuungsleistung dient, darf die Wahlfreiheit auch für den Personenkreis der ALG II-Empfänger/innen nicht mit dem Argument eingeschränkt werden, dass eine Arbeitsaufnahme angestrebt werden muss. Durch Anrechnung des Mindestelterngehalts werden ALG II-Empfänger/innen 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 Mindestelterngehalt verringere den Lohnabstand, orientiert sich ebenfalls nicht an der Zwecksetzung des Mindestelterngehaldes: Denn auch hier steht die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Vordergrund und wird dem Zweck des sozialen Ausgleichs 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/der Ehepartnerin haben, ist nicht zu rechtfertigen: Denn bei beiden Vergleichsgruppen liegt ebenfalls eine materielle Grundsicherung vor. Zudem werden Geringverdienerinnen und Geringverdiener, die ihr Einkommen mit ALG II-Leistungen aufstocken müssen, ebenfalls um das Mindestelterngehalt gebracht. Das Gleiche gilt auch für ALG II-Empfänger/innen, deren Einkommen knapp über der Hartz-IV-Schwelle liegt.

Darüber hinaus torpediert eine solche Regelung gleichstellungspolitische Ansätze, den Abschied vom männlichen Alleinernährermodell zu unterstützen. Denn das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft reproduziert dieses Modell und konterkariert alle politischen Bemühungen, die eigenständige Existenzsicherung von Männern und Frauen zu fördern.

## **§ 15 – Anspruch auf Elternzeit**

### **§ 15 Abs. 4 S. 1 und 2 und § 15 Abs. 7, S. 1, Nr. 3**

Mit der geplanten Anpassung der zulässigen Arbeitszeitgrenze von 30 auf 32 Wochenstunden zur Definition einer „nicht voll erwerbstätigen“ Person in § 1 Abs. 6 BEEG ist die Anspruchsvoraussetzung für den Elterngeldbezug bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit praktikabler gefasst worden. Sie eröffnet im Rahmen eines Achtstundentages die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche und unterstützt bei Bedarf die Erwerbstätigkeit mit einem höheren Stundenumfang, die zur Sicherung des Familieneinkommens während des Elterngeldbezugs beitragen kann.

Deshalb ist es folgerichtig, auch im Rahmen der Regelungen zum Rechtsanspruch auf Elternzeit (ohne Entgeltersatzleistung) die zulässige Höchstarbeitsgrenze anzupassen.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit bietet besonderen Schutz (Kündigung) und sichert besondere Gestaltungsrechte (Veränderung der Arbeitszeitdauer, Verteilung der Arbeitszeit),





so dass es für Eltern kleiner Kinder, die nicht Vollzeit arbeiten, von Vorteil ist, auch weiterhin Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Um zu vermeiden, dass für diejenigen, die auf Grundlage einer 32-Stunden-Woche und mit ergänzendem Elterngeldbezug arbeiten Nachteile entstehen, ist die Anpassung sinnvoll, nicht zuletzt weil sie im wirtschaftlichen Interesse der Beschäftigten ist. Der DGB begrüßt diese Anpassung ausdrücklich.

#### § 20 Abs. 1 S. 2:

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes und der Stärkung einer Teilzeitberufsausbildung ist nicht zuletzt die Möglichkeit für eine Ausbildung, die mit der Betreuung und Erziehung von Kindern in Einklang steht, verbessert worden. Auszubildende haben die Chance, trotz Verantwortungsübernahme für Kinder ihre Ausbildung fortzusetzen. Das gelingt auch bei Inanspruchnahme von Elternzeit, die u. a. Kündigungsschutz gewährleistet. Die Anrechnung der Elternzeit auf die Dauer einer Berufsbildung für den Fall, dass während der Elternzeit die Berufsausbildung nach § 7a des Berufsbildungsgesetzes oder § 27b der Handwerksordnung in Teilzeit durchgeführt wird, eröffnet die Chance, die Ausbildung ohne Unterbrechung und zeitliche Verzögerung fortzusetzen und die Dauer der Berufsausbildung zu verringern. Dabei muss gewährleistet sein, dass Auszubildende freie Wahl haben zu entscheiden, ob sie ihre Ausbildung während der Elternzeit unterbrechen möchten oder ob sie während ihrer Elternzeit ihre Ausbildung in Teilzeit fortsetzen möchten. Letzteres benötigt auch das Einverständnis des Arbeitgebers.

Die Forderung des DGB nach einer Stärkung der Ausbildung in Teilzeit war nicht zuletzt verbunden mit der – auch gleichstellungs- und familienpolitisch – bedeutsamen Option zur Gestaltung der Berufsausbildung unter der Bedingung der Übernahme von Sorgeverantwortung für Dritte. In Paarbeziehungen junger Auszubildender ist diese Option eine Chance für mehr Partnerschaftlichkeit in der Sorgearbeit, während gleichzeitig die Grundlage für gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben gewahrt bleibt.

#### **§ 22 – Bundesstatistik**

##### § 22 Abs. 2 S. 1 Nr. 8e:

Der DGB begrüßt ausdrücklich die geplante Ergänzung der statistischen Erhebungen zur Inanspruchnahme von Basiselterngeld und Elterngeld Plus um das Erhebungsmerkmal „alleinerziehend“.

Mit rund 20 Prozent stellen Alleinerziehende einen nicht zu vernachlässigenden Anteil an allen Familien in Deutschland. Das Armutsrisiko von Alleinerziehenden-Haushalten ist dreimal so hoch wie bei Paar-Familien. Alleinerziehende benötigen daher besondere Unterstützung. Damit familienpolitische Maßnahmen bei den Familien Alleinerziehender ankommen, müssen aus der Inanspruchnahme von Basiselterngeld und Elterngeld Plus Erkenntnisse gewonnen werden, die mit der Maßgabe „zielgenau“ und „wirksam“ in die Weiterentwicklung des Elterngelds einfließen können.