

Berlin, den 12. November 2012

● **Stellungnahme der eaf**

zum Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung der Großelternzeit und zur Modernisierung der Elternzeit

Einführung

Die eaf begrüßt grundsätzlich, dass mit der Vorlage des „Entwurfs eines Gesetzes zur Erweiterung der Großelternzeit und zur Modernisierung der Elternzeit“ weitere Bemühungen unternommen werden, die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine leichtere Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit zu verbessern.

Familien benötigen vielfältige Unterstützung, um die jeweiligen individuellen Bedürfnisse und Wünsche von Familien nach passgerechter Gestaltung ihrer familialen und beruflichen Lebenswelt zu verwirklichen.

Zu Recht wird im Entwurf auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass eine Anpassung an die veränderten Lebensbedingungen erfolgen muss.

Die vorgesehene Optionserweiterung im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Elternzeit im Verlauf des kindlichen Aufwachsens ist ein wichtiger Schritt, da sie Eltern einen größeren Gestaltungsspielraum und eine entsprechende Flexibilität im Rahmen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben ermöglicht.

Nach einem zeitweisen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit wegen Elternzeit ist es für junge Eltern wichtig, ausreichende und qualitativ gute Möglichkeiten zur Betreuung ihrer Kinder vorzufinden, um ihre Berufstätigkeit wieder aufzunehmen. Dafür bedarf es in erster Linie institutioneller Angebote, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Mehrzahl der Eltern über verwandtschaftliche oder anderweitig private Betreuungsmöglichkeiten verfügt. (Dies belegen auch die in der Begründung des Gesetzentwurfs genannten Zahlen der geschätzten Inanspruchnahme der Großelternzeit.)

Erst mit einem bedarfsgerechten qualitativ guten und flexiblen institutionellen Betreuungsangebot besteht die von der Politik angestrebte Wahlfreiheit aller Eltern bei der individuellen Ausgestaltung ihrer Familien- und Berufstätigkeit.

● Christel Riemann-Hanewinkel
Präsidentin

● Dr. Insa Schöningh
Bundesgeschäftsführerin

Auguststraße 80
10117 Berlin
Telefon: 030 | 28 39 54 00
Telefax: 030 | 28 39 54 50
info@eaf-bund.de | www.eaf-bund.de

STELLUNGNAHME

Das vom Gesetzgeber ausgehende Signal steht im Widerspruch zu familienpolitischen Initiativen der letzten Jahre:

Einerseits gibt der Gesetzgeber mit dem Rechtsanspruch auf einen Frühförderplatz ein Signal in Richtung Wahlmöglichkeit, andererseits kann die Großelternzeit durchaus als Hinweis interpretiert werden, doch weiterhin auf private Arrangements zu setzen.

Individuelle, privat organisierte Betreuungsoptionen sind oftmals „störanfälliger“ als eine öffentliche Betreuungsinstitution. Eltern sind aber auf verlässliche Angebote angewiesen.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

§ 15 Abs. 1 b) (Großelternzeit)

Die Möglichkeit, mit Hilfe der Großeltern, familiäre Aufgaben und eine Berufstätigkeit besser zu bewältigen, ist sicherlich für eine Reihe von Familien eine Erleichterung und Unterstützung. Allerdings setzt dies in der Regel voraus, dass die Großeltern in räumlicher Nähe leben und ein Großelternanteil es sich auch finanziell leisten kann, auf sein Gehalt ohne irgendeine finanzielle Kompensation zu verzichten. Weder wird ein Elterngeld gezahlt, noch erfolgt bei der aktuellen Ausgestaltung des Gesetzentwurfs eine Anrechnung von Erziehungszeiten bei der Rentenberechnung. Diese Fakten schränken den tatsächlichen Kreis derjenigen, die von den Neuregelungen profitieren könnten, massiv ein.

Es ist anzunehmen, dass überwiegend Großmütter diese Unterstützungsleistung erbringen.

Dies kann sich für diese in mehrfacher Hinsicht negativ auswirken. Zum einen fehlt in dieser Zeit das Einkommen und zum anderen ist die vielfach festzustellende Unterbrechung der Erwerbsbiographien durch care-Aufgaben (Betreuung eigener Kinder, die Pflege von Eltern/Schwiegereltern) durch diese Betreuung der Enkel um eine weitere Phase ausgedehnt. Derartige Lebenssituationen werden auch durch die geplante Lebensleistungsrente nicht kompensiert!

Insofern erscheint es hier aus Sicht der eaf dringend notwendig, eine rentenrechtliche Absicherung gerade der Frauen, die Enkelkinder betreuen, gesetzlich mit zu verankern (z. B. durch Zahlung der Rentenbeiträge).

Für die voraussichtlich geringe Anzahl von Großeltern-Eltern-Enkel-Konstellationen, auf den die geäußerten Bedenken der Großelternzeit nicht zutreffen, ist die gesetzliche Absicherung der Großelternzeit mit dem Rückkehrrecht zum Arbeitsplatz sicherlich ein Vorteil.

Sollen Eltern in jeder Hinsicht Wahlfreiheit dabei haben, wie sie ihre Kinder betreuen, dann sind auch Überlegungen sinnvoll, neben den Großeltern andere nahestehende Personen (wie Verwandte, Paten) in dem Kreis der Elternzeit-Berechtigten aufzunehmen.

§ 15 Abs. 2 (Verlängerung des Übertragungszeitraums)

Die eaf spricht sich dafür aus, den Übertragungszeitraum – wie im Gesetzentwurf vorgesehen – von dem derzeit vollendeten achten Lebensjahr nun bis zum vollendeten 14. Lebensjahr zu verlängern. Gerade in Zeiten von schulischen Übergängen älterer Kinder kann noch einmal ein erhöhter Betreuungsbedarf entstehen.

Dies ist auch angesichts der steuerlichen Absetzbarkeit von Betreuungskosten bis zum vollendeten 14. Lebensjahr im Blick auf das Einkommenssteuergesetz eine konsistente Regelung.

Es ist sachgerecht, dass die Zustimmung des Arbeitgebers sich nur auf die konkrete Inanspruchnahme beziehen muss, nicht aber auf die grundsätzliche Entscheidung der Eltern, einen Anteil von bis zu 24 Monaten nach den ersten drei Lebensjahren des Kindes zu nutzen.

§ 15 Abs. 3 (gemeinsame Elternzeit)

Es ist zu begrüßen, dass Großeltern zusammen - wie auch die Eltern – parallel Großelternzeit nehmen können und dass ein Großelternteil dies auch parallel gemeinsam mit einem Elternteil tun kann. So erweitert sich der Spielraum, um Betreuungslücken – in Verbindung mit jeweiligen Teilzeittätigkeiten – zu decken.

§ 15 Abs. 4 (Teilzeit bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen)

Grundsätzlich ist es wegen der Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben positiv, dass bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht nur die aktuelle Tätigkeit des Berechtigten betreffen, sondern auch der Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen, die sonst üblicherweise zulässige Grenze von 30 Stunden ausnahmsweise kurzfristig überschritten werden darf und der Kündigungsschutz (§ 18) dennoch nicht verloren geht.

Allerdings ist zu bedenken, dass die Elternzeit der Ermöglichung persönlicher Fürsorge und Betreuung des Kindes als Motivlage des Gesetzes beinhaltet, was bei einer längerfristigen Überschreitung der 30-Stunden-Grenze bis hin zur Zeitspanne einer vollen Erwerbstätigkeit sinnentleert ist.

§ 15 Abs. 7 (Teilzeitanspruch und Zustimmungsfiktion)

Wegen der oben genannten Passgenauigkeit für die Ausgestaltung der Betreuungszeit von Großeltern und Eltern begrüßt es die eaf sehr, dass sich der Teilzeitanspruch auch auf die Großeltern erstreckt und gegenüber dem sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ergebenden Teilzeitanspruch weitreichender und mit einer kürzeren Ankündigungsfrist (von sieben Wochen) verbunden ist.

Ebenfalls sehr positiv ist, dass auch hier der Arbeitgeber nur schwerwiegende Gründe entgegenhalten kann und bei der Beantragung der Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit einer Zustimmungsfiktion unterliegt, wenn er auf den Antrag nicht innerhalb von vier Wochen antwortet. Eine bessere Durchsetzbarkeit des Teilzeitanspruchs von Elternzeitberechtigten ist sehr zu unterstützen, denn die Vielzahl von Eltern bzw. Menschen, die Kinder betreuen, wünscht sich Teilzeit-Arrangements.

Da eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Betrieben und Organisationen mit weniger als 15 Beschäftigten arbeitet und damit von der Großelternzeit ausgeschlossen ist, muss nach neuen Möglichkeiten (z. B. Poolbildung) auch für diese große Gruppe von Arbeitnehmenden gesucht werden.

Fazit:

- Die eaf begrüßt die Flexibilisierung des Elternzeitanspruchs bis zum 14. Lebensjahr des Kindes.
- Vorrangig mit dem Ausbau einer flexiblen Eltern-/Großelternzeit ist das Vorhalten eines bedarfsgerechten qualitativ guten institutionellen Kinderbetreuungsangebots für Kinder über und unter drei Jahren, das den Flexibilitätsbedarfen von Eltern genügt.
- Für betreuende Großeltern dürfen keine rentenrechtlichen Nachteile entstehen. Die durch die Betreuungszeit ausfallenden Rentenbeiträge müssen kompensiert werden, mindestens in gleicher Höhe wie bei den betreuenden Eltern.
- Auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Kleinbetrieben müssen Möglichkeiten der Großelternzeit eröffnet werden.