



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

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

Berlin, 18. Dezember 2012





Allgemein

Der vorliegende „Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung der Großelternzeit und zur Modernisierung der Elternzeit“ verfolgt das Ziel, die Elternzeit weiter zu entwickeln, um den Bedürfnissen von erwerbstätigen Eltern besser Rechnung zu tragen. Elternzeit soll flexibler gestaltet, Großeltern ein erweiterter Anspruch auf Großelternzeit zur Betreuung ihrer Enkelkinder eingeräumt werden.

Der Gesetzentwurf sieht die Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit bis zum 14. Lebensjahres des zu betreuenden Kindes vor. Diese Regelung soll die bisherige Übertragbarkeit von bis zu 12 Monaten bis zum achten Lebensjahr des Kindes ablösen.

Die bestehende Großelternzeit, die bislang nur Großeltern einen Anspruch gewährt, wenn diese u. a. mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben und ein Elternteil minderjährig ist oder sich in Ausbildung befindet, soll ausgebaut werden. Allen betreuenden berufstätigen Großeltern soll ein Anspruch auf Großelternzeit eingeräumt werden, unabhängig davon, ob sie im gleichen Haushalt des Enkelkindes leben, ob die Eltern minder- oder volljährig sind, sich in Ausbildung befinden oder bereits im Berufsleben stehen.

Der Referentenentwurf nimmt die im 8. Familienbericht der Bundesregierung enthaltenen Empfehlungen zur Flexibilisierung der Elternzeit und zum Ausbau der Großelternzeit auf und setzt diese Empfehlungen weitgehend um.

Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt den vorliegenden Referentenentwurf als eine im Wesentlichen gelungene Weiterentwicklung des Elternzeitgesetzes. Die Erweiterung der Großelternzeit wird jedoch kritisch gesehen.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert neue Wege, die es den Eltern ermöglichen, ihren familiären Verpflichtungen gleichermaßen wie ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen. Es liegt im allgemeinen Interesse, die Eltern hierbei in unterschiedlicher Weise zu unterstützen. Eine Form der Unterstützung stellt die erhöhte Zeitsouveränität der Eltern dar. Diese erhöhte Zeitsouveränität muss sich auch bei den Ansprüchen der Eltern gegenüber ihren Arbeitgebern widerspiegeln.

Der Gesetzentwurf nimmt unter Zugrundelegung des 8. Familienberichtes die Lebenserfahrungen und Bedürfnisse der berufstätigen Eltern auf. Ein erhöhter Betreuungsbedarf der Kinder ergibt sich nicht nur in den ersten drei oder in den ersten acht Lebensjahren, sondern kann u. U. auch zu einem späteren Zeitpunkt einsetzen. Der Übertritt des Kindes in eine weiterführende Schule und der Beginn der Pubertät sind Zeiten in



der Entwicklung eines Kindes, die einen besonderen Erziehungs- und Betreuungsaufwand nach sich ziehen. Aber auch unvorhersehbare Erkrankungen können eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit notwendig machen. Der Familienbericht hält eine Übertragung der Elternzeit sogar bis zum 18. Lebensjahr des Kindes für denkbar. Begrüßenswert ist jedenfalls die im Gesetzentwurf enthaltene Übertragbarkeit der Elternzeit bis zum 14. Lebensjahr.

Die Weiterentwicklung der Großelternzeit kann als weiterer Baustein der Betreuung helfen, die Eltern bei der Betreuung der Kinder zu unterstützen. Hierdurch wird die Familie zeitlich entlastet und nicht zuletzt auch der Zusammenhalt der Generationen gefördert. Zu bedenken ist jedoch, dass die Großelternzeit – wie auch die Elternzeit – hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen werden wird. Aufgrund der traditionellen Rollenbilder und Aufgabenverteilungen ist zu erwarten, dass es erneut Frauen sein werden, die ihre Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung unterbrechen. Dadurch werden die betroffenen Großmütter (oft ein weiteres Mal) ihren Erwerbsverlauf für die Kindererziehung unterbrechen, Karriereeinbußen haben und ihre Alterssicherung weiter schmälern.

Der Staffelstab der Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben wird bei der Großelternzeit wieder von Generation zu Generation unter den Frauen in einer Familie weitergereicht – verbunden mit einer entsprechenden Erwartungshaltung der Gesellschaft. Die Wahrnehmung von Erziehung gereicht damit zur weiblichen Daueraufgabe. Auch wenn die Großelternzeit freiwillig in Anspruch genommen und niemand dazu verpflichtet wird, besteht die Gefahr, dass dadurch eine weitere gesellschaftliche Erwartung aufgebaut wird, die Erziehung innerhalb der Familie zu bewerkstelligen.

Der Ausbau der Großelternzeit darf nicht dazu führen, dass der vom dbb geforderte Ausbau einer bedarfsgerechten und qualifizierten Kinderbetreuung nicht im notwendigen Umfang erfolgt. Das „Mehr“ an Anspruch darf nicht als Kehrseite ein „Weniger“ an Ausbau von Kinderbetreuung nach sich ziehen. Großelternzeit darf nicht ein weiterer Schritt sein, die Defizite im Ausbau der Kinderbetreuung zu verschleiern. Um den Eltern eine echte Wahlfreiheit zu gewähren, ist der erste notwendige Schritt der Ausbau staatlicher Kinderbetreuungsangebote.

Darüber hinaus sind die sozialrechtlichen Auswirkungen der Inanspruchnahme der Großelternzeit bislang nur unzureichend geregelt. Insoweit muss der Gesetzentwurf nachgebessert werden. Unterbrechungen im Arbeitsleben haben vielfältigste Auswirkungen im Sozialversicherungsrecht. Zu denken ist z. B. an Wartezeiten und Berücksichtigungszeiten im Rentenrecht. Der dbb sieht den noch nicht im Referentenentwurf dargestellten Änderungen der sozialrechtlichen Normen mit Interesse entgegen.



Der dbb begrüßt die Erweiterung der Zustimmungsfiktion des Arbeitgebers auch hinsichtlich der Verteilung der beantragten Arbeitszeit. Hierdurch wird einer Forderung des dbb entsprochen, den Eltern mehr Mitspracherecht bei der Verteilung der Arbeitszeit einzuräumen.

Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

Zu Buchstabe a (§ 15 Absatz 1b)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach dieser Regelung einen Anspruch auf Elternzeit, wenn sie ihr Enkelkind selbst betreuen und erziehen und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Die durch diesen Gesetzentwurf beabsichtigte Erweiterung der sogenannten Großelternzeit wird vom dbb kritisch gesehen.

Großelternzeit darf nicht zu einer Verringerung der Anstrengungen führen, Kinderbetreuung durch Kindergarten und Kindertagespflege bedarfsgerecht zu gewährleisten. Großeltern dürfen nicht als Lückenbüßer für ein unzureichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen herhalten.

Auch ist der Gesetzgeber aufgefordert, sozialrechtlichen Nachteilen bei der Inanspruchnahme der Großelternzeit entgegenzuwirken. Es bedarf einer rentenrechtlichen Berücksichtigungsfähigkeit der Großelternzeit. Großeltern, die sich der Betreuung ihres Enkelkindes annehmen und in Elternzeit gehen, müssen vor Risiken geschützt werden, die eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach sich ziehen kann. Zu denken ist hierbei z. B. an die Rahmenfrist für den Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung oder auch die Anrechnung bei der Erfüllung langjähriger Wartezeiten. Entsprechende Prüfungen möglicher Risiken sind auch für andere sozialrechtliche Systeme zwingend erforderlich und bedürfen vor einer abschließenden Behandlung des Gesetzentwurfes einer Klärung.

Der Gesetzentwurf versäumt zudem leider, den Personenkreis der Elternzeitberechtigten über die Großeltern hinaus zu erweitern. Auch Personen, die nicht Großeltern sind, z. B. Geschwister der Eltern oder enge Vertrauenspersonen, könnten bei einem An-



spruch auf Elternzeit die Eltern zeitlich entlasten und somit zu einer besseren Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten der Eltern führen.

Zu Buchstabe b (§ 15 Absatz 2)

Die Regelung ermöglicht es Eltern, einen Teil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen. Die Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem vollendeten dritten Lebensjahr bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Der dbb begrüßt die Ausweitung der Übertragbarkeit der Elternzeit. Hierdurch reagiert der Gesetzgeber auf die Bedürfnisse der Eltern, ihre Kinder nicht nur in den ersten drei Lebensjahren bzw. bei Übertragung in den ersten 8. Lebensjahren zu betreuen sondern auch in einem Alter, das eine weitere Betreuung erforderlich macht.

Es stellt sich jedoch die Frage, weshalb die Übertragbarkeit der Elternzeit beim Alter des Kindes von 14 Jahren enden soll. Der 8. Familienbericht hat eine Übertragung der Elternzeit bis zum 18. Lebensjahr für denkbar erachtet. Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig sind, bedarf es keiner Begrenzung auf das 14. Lebensjahr des Kindes. Hier sollte der Gesetzentwurf nachgearbeitet werden.

Der dbb kritisiert ausdrücklich, dass die Übertragung der Elternzeit nach dem 3. Lebensjahr auch weiterhin von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig sein soll. Die Möglichkeit der Übertragung der Elternzeit sollte nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig sein. Dies stellt einen nicht vertretbaren Eingriff in das Recht des Anspruchsberechtigten auf seine Lebensgestaltung dar. Der dbb fordert die ersatzlose Streichung des Zustimmungsvorbehaltes zu Gunsten der Anspruchsberechtigten.

Zu Buchstabe d (§ 15 Absatz 4)

Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, erhalten durch die Ergänzung der Vorschrift die Möglichkeit, an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität während der Elternzeit teilzunehmen, indem die zulässige Wochenarbeitszeit von 30 Stunden überschritten werden kann.



Der dbb begrüßt diese geplante Weiterentwicklung im BEEG. Es handelt sich um eine Förderung in Richtung besserer Vereinbarkeit von Familie und Wiedereinstieg in den Beruf.

Zu Buchstabe f (§ 15 Absatz 7)

Die Regelungen sehen eine Zustimmungsfiktion des Arbeitgebers vor, wenn dieser sich nicht innerhalb einer Frist von vier Wochen zum Antrag des Elternzeitberechtigten über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit geäußert hat.

Der dbb begrüßt die Zustimmungsfiktion und die neu geschaffene Möglichkeit, auch bei der Verteilung der Arbeitszeit ein gefestigtes Mitspracherecht zu haben, wie dies schon im Teilzeit- und Befristungsgesetz im Rahmen des § 8 möglich ist.

Die Zustimmungsfiktion führt zur Rechtsklarheit für die Beteiligten sowohl hinsichtlich der Verringerung als auch hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit.

Die Aufnahme der Verteilung der Arbeitszeit bei der Zustimmungsfiktion stellt für Elternzeitberechtigte einen erheblichen Vorteil dar.

Zu überdenken ist jedoch, ob als Voraussetzung der Mitsprache bei der Verteilung der Arbeitszeit zwingend eine Verringerung der Arbeitszeit beantragt werden muss. Der Gesetzentwurf in der vorliegenden Fassung verlangt dies. Hier ist der Gesetzgeber aufgefordert, auch ohne Arbeitszeitreduzierung den Elternzeitberechtigten die Möglichkeit einer Mitsprache bei der Verteilung der Arbeitszeit einzuräumen.

Bislang nicht im Gesetzentwurf aufgenommene Änderung des § 16 BEEG

§ 16 BEEG verlangt von den Eltern, dass sie erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Der dbb fordert, den Zeitrahmen von zwei Jahren auf ein Jahr zu verkürzen. Die Praxis zeigt, dass viele Eltern eine Festlegung über zwei Jahre als zu lange empfinden und sich in ihrer Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt sehen. Gerade im Hinblick auf die künftige Flexibilisierung der Elternzeit ist eine Erklärung, die die Eltern für einen längeren Zeitraum bindet, hinderlich.

Auch der 8. Familienbericht nimmt zu dem Zwei-Jahres-Zeitraum Stellung und empfiehlt, diesen Jahreszeitraum zu kürzen, um eine flexible Inanspruchnahme der Elternzeit nicht zu behindern.