



**Stellungnahme des Deutschen Familienverbandes
zum Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung der Großelternzeit
und zur Modernisierung der Elternzeit**

(Referentenentwurf)

14. November 2012

Mit dem Gesetzentwurf zur Einführung einer erweiterten Großelternzeit und zur Modernisierung der Elternzeit wird das Ziel verfolgt, die Zeitsouveränität von Familien zu stärken und die Vereinbarkeit des Berufs mit familiären Fürsorgeverpflichtungen zu erleichtern und damit die Wahlfreiheit für junge Familien zu erweitern. Der Entwurf wird überdies in den Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung eingeordnet.

Der Gesetzentwurf verfolgt also wichtige und weitreichende Ziele und bezieht sich beim Bekenntnis zur besseren Wahlfreiheit zudem auf eine zentrale verfassungsrechtliche Vorgabe. Denn die Wahlfreiheit ist nicht nur ein familienpolitisches Konstrukt. Sie wird den Eltern ausdrücklich von der Verfassung zugesichert, wie das Bundesverfassungsgericht 1998 im Kinderbetreuungsurteil sehr klar und lebensnah bestätigt und ausgeführt hat¹.

Bei den im Einzelnen vorgesehenen Maßnahmen sieht der Deutsche Familienverband allerdings noch deutlichen Nachbesserungsbedarf, damit es gelingt, die Gestaltungsspielräume von Familien tatsächlich zu verbessern. Die Maßnahmen beschränken sich zudem bislang auf zeitliche Optionen. Die finanziellen, sozialrechtlichen und infrastrukturellen Voraussetzungen für

¹ Der Staat hat dafür Sorge zu tragen, dass es Eltern gleichermaßen möglich ist, teilweise und zeitweise auf eine eigene Erwerbstätigkeit zugunsten der persönlichen Betreuung ihrer Kinder zu verzichten wie auch Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden. Der Staat muss auch die Voraussetzungen schaffen, dass die Wahrnehmung der familiären Erziehungsaufgabe nicht zu beruflichen Nachteilen führt, dass eine Rückkehr in eine Berufstätigkeit ebenso wie ein Nebeneinander von Erziehung und Erwerbstätigkeit für beide Elternteile einschließlich eines beruflichen Aufstiegs während und nach Zeiten der Kindererziehung ermöglicht und dass die Angebote der institutionellen Kinderbetreuung verbessert werden (vgl. BVerfGE 99,216 [70])

Wahlfreiheit werden ausgeblendet. Auf diese Weise hängt Wahlfreiheit aber weiterhin vom Portemonnaie der Familie ab. Insoweit nährt der Gesetzentwurf die Befürchtung, dass die Demografiestrategie der Bundesregierung insgesamt Gefahr läuft, sich in kompensatorischen Kleinmaßnahmen „ohne Haushaltsaufwand“ zu verlieren. Ein rundes Modell, das Menschen klare Perspektiven für ein Leben mit Kindern bietet, steht also weiterhin aus.

Vor allem mit Blick auf die ausgeweitete Übertragbarkeit der Elternzeit muss zudem sichergestellt sein, dass die wichtige Bedeutung der Elternzeit als Schutzraum für Familien erhalten bleibt. Der Gesetzentwurf weist zu Recht darauf hin, dass es sich bei der Elternzeit um ein zentrales familienpolitisches Instrument handelt, das Eltern die Wahlfreiheit zwischen Familien- und Erwerbsarbeit eröffnen soll. Bei der Elternzeit handelt es sich um den einzigen verbindlichen familienorientierten Rechtsanspruch von Arbeitnehmern gegenüber der Arbeitgeberseite. Sie unterscheidet sich damit in ihrer familienpolitischen Bedeutung grundlegend von freiwilligen familienorientierten Maßnahmen der Unternehmen, ohne diese wichtigen personalpolitischen Initiativen damit herabzuwürdigen. Es muss sichergestellt sein, dass die vorgesehenen Änderungen der Elternzeit diesen verbindlichen Anspruch nicht mindern. Das an hervorgehobener Stelle im Gesetzentwurf formulierte Ziel, mit den vorgesehenen Regelungen das Erwerbspotenzial von jungen Eltern zu sichern und einen angemessenen Ausgleich der berechtigten Interessen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zu gewährleisten, muss sich also immer auf einen Interessenausgleich auf gleicher Augenhöhe beziehen und dabei die Bedürfnisse einer wichtigen dritten Partei einbeziehen: nämlich der Kinder. Eltern wissen am besten, was ihr Kind braucht. Sie können auf die Bedürfnisse ihrer Kinder aber nur reagieren, wenn sie ohne Druck und ohne berufliche Nachteile handeln können.

Zu den zentralen Maßnahmen im Einzelnen:

1. Zur Erweiterung der Großelternzeit

Um Eltern die Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen, die Gestaltungsspielräume für Familien zu erweitern und den Zusammenhalt zwischen den Generationen zu fördern, soll der bisher auf Ausnahmefälle beschränkte Anspruch auf Großelternzeit in modifizierter Form auf alle erwerbstätigen Großeltern ausgeweitet werden. Auch eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternzeit durch Eltern und Großeltern ist vorgesehen.

Der Gesetzentwurf unterstreicht dabei zu Recht die wichtige Bedeutung der Großeltern für ihre Enkel und für die Kinderfamilie. Großeltern leisten in vielen Fällen unverzichtbare Hilfestellungen für die junge Familie, die über die Organisation von Betreuung weit hinausgehen. Dort, wo die

Familie sich für die Betreuung durch die Großeltern entscheidet, bietet die Neuregelung etwas mehr Spielraum, das von ihnen angestrebte Betreuungsarrangement zu verwirklichen. Allerdings geht die Nutzung der Großelternzeit für die Großeltern mit einem Verzicht auf Gehalt, Rentenansprüche und weitere sozialrechtliche Absicherung einher, der im vorliegenden Entwurf bislang nicht kompensiert wird. Der Hinweis in der Einzelbegründung zu Art. 1 Nr. 1 (c) („Die Großeltern sind durch das Teilzeiteinkommen finanziell abgesichert und erwerben entsprechende Rentenansprüche“) macht diese Lücke nur umso offensichtlicher. Viele werden sich die Großelternzeit also gar nicht leisten können. Das gilt auch deswegen, weil noch immer vornehmlich Großmütter die Enkel betreuen – diese sind aber ohnehin besonders von niedrigen Renten betroffen, weil bereits ihre eigene Erziehungsleistung in der Rente viel zu gering anerkannt wird. Insoweit ist eine Beurteilung der Regelung überhaupt erst möglich, wenn Klarheit über die geplante sozial- und insbesondere rentenrechtliche Flankierung der Maßnahme besteht.

Auch wenn diese offenen Fragen geklärt sind, bleibt die erweiterte Großelternzeit doch letztlich ein verhältnismäßig kleiner Baustein im großen Gerüst der Wahlfreiheit. Sie ersetzt keine umfassenden Lösungen sowohl mit Blick auf die finanzielle Unterstützung häuslicher Betreuung als auch mit Blick auf den Ausbau von Betreuungsangeboten.

2. Zur Ausweitung der Übertragbarkeit eines Teils der Elternzeit

Vorgesehen ist, den Anteil der Elternzeit, der auf einen späteren Lebensabschnitt übertragen werden kann, von derzeit 12 auf 24 Monate auszuweiten. Eltern sollen also bis zu zwei Jahre der Elternzeit auch nach dem 3. Geburtstag ihres Kindes nutzen können. Zugleich soll der Übertragszeitraum vom 8. auf das 14. Lebensjahr des Kindes verlängert werden. Mit der Neuregelung soll der frühere Wiedereinstieg der Elternzeitberechtigten in das Erwerbsleben begünstigt werden. Die Verlängerung des Übertragungszeitraums soll außerdem berücksichtigen, dass sich auch für ältere Kinder ein intensiver Betreuungsbedarf durch die Eltern ergeben kann, z.B. beim Wechsel auf eine weiterführende Schule.

Soweit mit dieser Regelung der Entscheidungsspielraum von Eltern erweitert wird, ist dies grundsätzlich zu begrüßen. Der Wahlfreiheit nützt die Neuregelung allerdings nur dann, wenn sich aus der neuen Flexibilität kein Zwang für die Eltern ergibt, sie auch zu nutzen. Die Entscheidung für eine Übertragung des Elternzeitanspruchs müssen die Eltern freiwillig, d.h. aus eigenem Wunsch und im Interesse ihrer Kinder treffen. Sie dürfen nicht unter Druck gesetzt werden, mit der neuen Regelung die Elternzeit auf ein Jahr zu verkürzen, wenn sie das nicht selbst wollen. Die Elternzeit bietet in ihrer bisherigen Form einen dreijährigen arbeitsrechtlichen

Schutzraum, damit Eltern auf die Bedürfnisse ihres Kindes eingehen können. Dieser muss als sicherer Rahmen bestehen bleiben, damit Eltern die Möglichkeit haben, individuell auf die Bedürfnisse ihres Kindes einzugehen.

Außerdem muss sichergestellt sein, dass Eltern, die die neue Regelung nutzen, den Anspruch auf die übertragenen Elternzeitjahre – immerhin bis zu zwei Drittel des Gesamtzeitraums! – auch über den 3. Geburtstag ihres Kindes hinweg durchsetzen können, auch bei einem Stellenwechsel. In diesem Zusammenhang sieht der Deutsche Familienverband noch wesentlichen Klärungs- und Nachbesserungsbedarf. Denn während die Nutzung der Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes ein gesetzlicher und verbindlicher Anspruch der Eltern gegenüber dem Arbeitgeber ist, bedarf die Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes der Zustimmung des Arbeitgebers. Bei einem Stellenwechsel ist der neue Arbeitgeber zudem nicht an Zusagen des alten Arbeitgebers gebunden. Eltern haben daher keinerlei Sicherheit, dass sie die übertragene Elternzeit in späteren Lebensjahren ihres Kindes auch tatsächlich gegen betriebliche Belange durchsetzen können. Es darf aber nicht vom Goodwill des Arbeitgebers abhängen, ob und wann Eltern sich ihre verbriefte Elternzeit für ihre Kinder nehmen können.

Mit dem Hinweis auf den Zeitbedarf älterer Kinder macht der Gesetzentwurf allerdings auf ein wichtiges Problem aufmerksam, das bis jetzt familienpolitisch eher im Schatten stand: Auch ältere Kinder brauchen die Zeit ihrer Eltern, und bislang haben erwerbstätige Eltern nach dem 3. Geburtstag ihrer Kinder so gut wie keine Möglichkeiten, sich diese Zeit auch zu nehmen. Auch die ohnehin in der Praxis seltenen Modelle wie Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten oder Sabbaticals sind für Eltern kaum nutzbar, da es ihnen meist nicht möglich ist, zuvor genügend Zeit anzusparen. Hier besteht also tatsächlich Handlungsbedarf, um Eltern mit Schulkindern zeitliche Spielräume zu eröffnen, die auch finanziell und sozialrechtlich abgesichert sind. Eltern mit älteren Kindern brauchen über die vorgesehenen Regelungen hinaus mehr Zeitsouveränität, um für ihre Kinder da zu sein.

Berlin, 14.11.2012