

Zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

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

Allgemeines

Mit dem Ziel, Müttern und Vätern einen schnelleren und besseren Wiedereinstieg nach der Elternzeit ins Berufsleben zu gewähren, erklären sich DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU / DIE JUNGEN UNTERNEHMER – BJU grundsätzlich einverstanden. Bessere Rahmenbedingungen für eine frühere Teilzeittätigkeit sind durchaus geeignet, um einen besseren Kontakt zum Arbeitgeber zu halten und die Zeit des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben zu minimieren. Dies ist insofern wichtig, als dass gerade längere Auszeiten vom Job häufig mit Brüchen in der Karriereplanung und den Verdienstmöglichkeiten einhergehen können. Gerade letzteres wird vor allem bei Frauen häufig im Rahmen der „Equal Pay“-Diskussion thematisiert. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Im Zuge des Fachkräftemangels und des Wettbewerbs um die besten „Köpfe“ sind die Unternehmer darauf angewiesen, in ihren Unternehmen entsprechende Maßnahmen anzubieten, um gut qualifizierte Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen.

Einer Umfrage unter unseren Familienunternehmern in der Vergangenheit hat ergeben, dass mit 79 Prozent die meisten Unternehmen auf die „Teilzeit“ als vorwiegendes Instrument bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgreifen. Weitere Maßnahmen mit hohem Verbreitungsgrad sind darüber hinaus Angebote von „Home Office“ (32 Prozent) und „Vertrauensarbeitszeit“ (30 Prozent). Bei der Betreuungsinfrastruktur setzen Familienunternehmen verstärkt auf die finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung bzw. erwerben Platzkontingente in externen Betreuungseinrichtungen. Die wenigsten Familienunternehmen unterhalten aufgrund ihrer Größe oder zu umfangreichen Anforderungen eine eigene Betriebskindertagesstätte.

Die Zahlen zeigen, dass die Bereitschaft der Familienunternehmer groß ist, entsprechende Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten und ihre Mitarbeiter zu unterstützen. Fakt ist allerdings auch, dass dies immer nur im Rahmen des Möglichen machbar ist. Hierbei sind die Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten von Unternehmen zu Unternehmen höchst unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund ist es aus unserer Sicht immer besser, einen möglichst breiten Raum für individuelle Lösungen in den Betrieben zu lassen und möglichst wenig gesetzlich zu regeln. Die Gefahr, dass gesetzliche Regelungen zu starr und unflexibel sind sowie darüber hinaus die betriebliche Praxis nicht einmal annähernd abbilden, ist viel zu groß.

Der vorliegende Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bestätigt uns in diesem Eindruck und spiegelt aus unserer Sicht keinen vernünftigen Kompromiss wider, bei dem sich die Interessen der Arbeitnehmer und die berechtigten Interessen der Unternehmer die Waage halten.

Im Einzelnen

Bereits heute ist es nach unserer Kenntnis möglich, Elterngeld und eine Teilzeitbeschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen zu kombinieren (Teilelterngeld) und somit den Bezugszeitraum zeitlich zu verdoppeln, wenn das Elterngeld nur hälftig in Anspruch genommen wird. Eine monatliche monetäre Besserstellung der Eltern ist ersten Rechenbeispielen zufolge zwischen dem Bezug von Teilelterngeld und dem neuen Elterngeld Plus nicht zu erkennen. Einzig eine nochmalige Verdoppelung des Bezugszeitraums vom Teilelterngeld hin zum Elterngeld Plus ist ersichtlich.

Sehr viel schwerer als das „Elterngeld Plus“ sind aus unserer Sicht die Vorhaben zur „flexibleren Elternzeit“ nachzuvollziehen. Diese erfordern von den Unternehmen nicht nur erheblich mehr Flexibilität bei der Personalplanung, sondern stellen im Grunde einen indiskutablen Eingriff in die Unternehmensführung dar. Bereits heute haben Eltern den gesetzlichen Anspruch auf insgesamt drei Jahre Elternzeit. Bei der Inanspruchnahme muss der Elternteil gegenüber dem Arbeitgeber verbindlich erklären, für welche Zeiträume er innerhalb von zwei Jahren ab der Geburt des Kindes Elternzeit nehmen möchte. Die einmal festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wieder ändern. Zudem kann der Arbeitnehmer das dritte Jahr der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür erforderlich. Schon diese gesetzlichen Regelungen stellen die Personalplanung in den Unternehmen vor große Herausforderungen.

Die geplante gesetzliche Neuregelung wird noch einmal sehr viel weiter und tiefgreifender wirken. Künftig sollen Eltern bis zu 24 Elternzeitmonate zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes nehmen können und diese auch noch in bis zu drei Abschnitte aufteilen dürfen. Dies alles wohlgerne ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Einzig eine Anmeldefrist von 13 Wochen ist vorgesehen.

Es ist davon auszugehen, dass diese Neuregelung zu einem personalplanerischen Chaos in den Betrieben führen wird. Auch ist zu bedenken, dass nicht jeder Job beliebig teilbar ist, auf andere Mitarbeiter umgelegt oder für einen (kurzfristigen) Zeitraum Ersatz beschafft werden kann. Für Routinetätigkeiten mag dies in begrenztem Umfang noch machbar sein. Was ist aber mit Spezialtätigkeiten? Man denke nur an Ingenieure, Vertriebsspezialisten oder High-Tech-Entwickler. Hierfür benötigen die Unternehmen schnell ein halbes Jahr und mehr an Vorlaufzeit, um den Verlust der Arbeitskraft adäquat zu ersetzen.

Fragwürdig wird es auch, wenn der Arbeitgeber eine neue Mitarbeiterin oder einen neuen Mitarbeiter einstellt, ohne Kenntnis davon zu haben, dass diese oder dieser noch unverbrauchte Elternzeit besitzt. Was passiert beispielsweise mit der Probezeit, wenn vor Ende derselben schon unverbrauchte Elternzeit in Anspruch genommen wird? Möglicherweise schon vor dem Arbeitsantritt? Demnach würde dann sofort der Kündigungsschutz trotz Probezeit greifen. Insofern ist es nur sinnvoll, wenn es bereits beim Einstellungsprozess eine Angabe über die unverbrauchte Elternzeit gibt. Das wiederum wäre aufgrund anderer rechtlicher Restriktionen schwierig bzw. würde – selbst wenn es möglich wäre – zu einer

Diskriminierung bei Neueinstellungen genau der Arbeitnehmer führen, die mit diesem Gesetz eigentlich bessergestellt werden sollten.

Unverständlich ist darüber hinaus, die Ausweitung des Kündigungsschutzes für jene, die Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes nehmen. Dieser soll dem Entwurf zufolge nun bereits 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit greifen. Dies führt zu erheblichen Schwierigkeiten, wenn der Unternehmer beispielsweise eine betriebsbedingte Kündigung vornehmen muss.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER - ASU ziehen zudem die aufgeführten Kosten des Gesetzes in Zweifel. Demnach wird lediglich der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft hinsichtlich der Bestätigung über die Reduzierung der Arbeitszeit zu Zwecken des Elterngeldbezugs und der Führung der Personaldaten im Unternehmen für steuerliche Zwecke und Meldungen zur Sozialversicherung angegeben. Es wird nicht einmal ansatzweise der Versuch unternommen, die Arbeitgeberaufwände abzubilden, die für die Planung und Durchführung des Ausgleichs der verlorenen Arbeitskraft notwendig sind.

Schlussbemerkung

Die aktuelle Rechtsprechung zum Thema ist bereits heute schon eine schwierige Materie. Sie ist geprägt von Unwägbarkeiten und stellt aufgrund ihrer vielen unbestimmten Rechtsbegriffe eine große Herausforderung für die Unternehmen dar. Nicht selten werden diese vor den Gerichten ausgetragen. Der vorliegende Gesetzentwurf wird diese Situation noch weiter verschärfen. Aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER - ASU wäre es ein sehr viel besserer Ansatz auf derartige Zuschüsse, Mitnahmeeffekte und Fehlsteuerungen zu verzichten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann nicht gegen die Unternehmen, nur mit ihnen gemacht werden. Insofern sind individuelle Lösungen, die bereits heute möglich sind, starren und komplizierten gesetzlichen Regelungen in jedem Fall vorzuziehen. Wenn man schon von staatlicher Seite mehr in Maßnahmen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren will, dann sollte man dies in die Betreuungsinfrastruktur tun. Dies können die Unternehmen nämlich am wenigsten leisten.