
Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Zum Thema: **Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes,
Bundestagsdrucksache 16/1889**

Grundsätzliches:

Der vorliegende Gesetzentwurf regelt die Einführung eines Elterngeldes zum 1. Januar 2007: 67 Prozent des Nettoeinkommens sollen für 12 Monate als Einkommensersatz gezahlt werden – dies verlängert sich um zwei weitere Monate, wenn der Partner eine entsprechende Auszeit nimmt. Es wird ein Mindestbetrag von 300 Euro und ein Maximalbetrag von 1800 Euro ausgezahlt. Eine Arbeitszeitverringerung bis auf maximal 30 Wochenstunden ist möglich, ohne den anteiligen Anspruch auf Elterngeld zu verlieren.

Die IHK-Organisation sieht das Elterngeld als ein geeignetes Instrument, um Erwerbstätigen die Entscheidung für ein Kind zu erleichtern und Anreize zu setzen, ohne lange Unterbrechung wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Der Anspruch auf eine dreijährige Arbeitsplatzgarantie während der Elternzeit bleibt davon unberührt, was gerade die mittelständische Wirtschaft vor oftmals große Probleme stellt. Immerhin ist aber eine insgesamt kürzere Verweildauer in Elternzeit zu erwarten, da die Einkommensersatzleistung pro Person grundsätzlich auf ein Jahr befristet ist.

Unbedingte Voraussetzung für die rasche Rückkehr ist jedoch eine gut ausgebaute Infrastruktur der Kinderbetreuung, damit der Erwerbswunsch nicht durch fehlende Betreuungsmöglichkeiten unmöglich wird oder nur in eingeschränktem Maß realisierbar ist. Denn gerade für Kinder unter Drei Jahren ist die Situation mehr als unbefriedigend. Wenn Eltern schnell wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen, aber keine Möglichkeit der Betreuung finden, dann läuft das Konzept des Elterngeldes in die Leere. Elterngeld und ausreichende Infrastruktur sind zwei Seiten der gleichen Medaille und müssen unbedingt einander ergänzen. Ein weiteres Problem – neben der generellen Knappheit – stellen die Öffnungszeiten der Kindergärten, Kitas etc. dar. Auch hier muss den Erwerbswünschen und Erwerbsrealitäten deutlich besser Rechnung getragen werden, damit Familie und Beruf besser vereinbart werden können und die Anpassungslast nicht allein bei Eltern und Betreibern bleibt.

§2 Elterngeld – Die Höhe des Elterngeldes bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 12 Nettomonatseinkommen. Dies vermeidet Nachteile zu Lasten derer, die über das Jahr stark schwankende Einkommen beziehen. Diese Option dürfte nicht zuletzt für manche Selbständige von Vorteil sein.

Bei kleineren Einkommen (weniger als 1.000 € netto pro Monat) erhöht sich der Prozentsatz für jede zwei Euro Unterschreitung der 1.000 Euro Marke um 0,1 Prozentpunkte auf maximal 100 Prozent Einkommensersatz. Diese Regelung bedeutet für Bezieher kleiner Einkommen von beispielsweise 350 Euro, dass sie fast 100 Prozent Einkommensersatz als Elterngeld erhalten. Berücksichtigt man hierbei, dass Erziehende – ungeachtet ob erwerbstätig oder nicht – einen Sockelbetrag von 300 Euro erhalten – zahlt sich nach dieser Regelung Erwerbsarbeit mehr aus, als Nichterwerbsarbeit und ist somit aus DIHK-Sicht ein sinnvoller Anreiz.

§ 4 Bezugszeitraum – das Elterngeld wird für 12 Monate gezahlt. Es verlängert sich um zwei weitere Monate, wenn der Partner auch eine Auszeit zur Betreuung nimmt. Das Ziel, auch Vätern die Elternzeit zu erleichtern, wird vom DIHK unterstützt. Erfahrungen aus Schweden zeigen, dass auch kurze Auszeiten im betrieblichen Alltag gemeistert werden können. Die berechtigten Vorbehalte vieler Unternehmen, diese Auszeiten nur mit Schwierigkeiten überbrücken zu können, müssen durch Politik und Wirtschaft ernst genommen werden. Betriebe brauchen mehr Informationen zur Auszeit und beruflichem Wiedereinstieg. Nur wenn sinnvolle Lösungen bekannt sind, können Hindernisse aus dem Weg geräumt werden. Grundsätzlich gilt jedoch auch: Je länger der Vorlauf einer solchen Auszeit, desto leichter ist es für Unternehmen, eine Überbrückung zu organisieren und desto geringer werden die Vorbehalte gegen die „Partnermonate“ ausfallen. Betrieb und Mitarbeiter sollten deshalb möglichst früh die Elternzeit planen. Vor diesem Hintergrund wäre es aus Sicht des DIHK besser gewesen, man hätte hier zunächst mehr auf Freiwilligkeit und Bewusstseinswandel sowie auf die finanziellen Anreize des Elterngeldes gesetzt.

§ 6 Verlängerungsoption – Aus Sicht des DIHK läuft die Möglichkeit, den Bezugszeitraum bei halben Zahlungsbeträgen zu verdoppeln, in die falsche Richtung. Hier werden Anreize gesetzt, für zwei Jahre dem Betrieb fern zubleiben; so würden die positiven Wirkungen des Elterngeldes aus Sicht der Wirtschaft geschwächt. Deswegen schlägt der DIHK zumindest eine Befristung dieser Regelung auf z.B. drei Jahre vor: So würde auf der einen Seite der noch auszubauenden Betreuungssituation Rechnung getragen und auf der anderen Seite würden mittelfristig die Anreize richtig gesetzt.

§ 10 Verhältnis zu anderen Sozialleistungen – Der Gedanke, dass sich Arbeit mehr lohnen soll als Nichtarbeit, erfährt jedoch einen Bruch durch die Regelung in § 10. Der Sockelbetrag von 300 Euro bleibt unberücksichtigt, wenn es um die Berechnung von anderen Sozialleistungen (insbesondere ALG II) geht. Zwar wird das Elterngeld für 12 bzw. 14 Monate gezahlt und nicht mehr wie das bisherige Erziehungsgeld für 24 Monate, jedoch wird es weiterhin zusätzlich gewährt und

Berlin, 28. Juni 2006

verringert so die Anreize zur Arbeitsaufnahme. Die Fehlanreize aus der Erhöhung des Transfersbezugs sind hier aus Sicht der Wirtschaft stärker zu gewichten als die Vorzüge einer intensiven Familienförderung. Deswegen ist die Nichtanrechenbarkeit des Elterngeldes auf das ALG II abzulehnen.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit – Wer künftig Elternzeit nehmen will, muss diese spätestens 7 Wochen vor Beginn (statt wie bisher grundsätzlich 8 Wochen vorher) schriftlich beantragen. Diese Fristverkürzung belastet gerade kleine Betriebe, die künftig vor der neuen Herausforderung stehen, für relativ kurze Zeiträume (von z.B. 2 Monaten) einen qualifizierten Ersatz finden zu müssen. Hierbei sollte den Belangen von Unternehmen stärker Rechnung getragen werden – zumal sie gerade bei konjunkturellen Hochzeiten einen Ausfall schwerer verkraften als zu Zeiten mit eher geringer Arbeitsauslastung. Gerade weil Betriebe im Streitfall keine große Mitsprache bei dem Zeitpunkt der Auszeit haben, sollte die Ankündigungsfrist eher länger als kürzer sein. Grundsätzlich gilt: Je länger die Vorlaufzeit, desto leichter ist es für Unternehmen, eine Überbrückung zu organisieren. Gerade um die Akzeptanz der doch mit Vorbehalten gesehenen Partnermonate zu erhöhen, sollte die Ankündigungsfrist eher verlängert denn verkürzt werden. Probleme, die vereinzelt bei einer Überschneidung von Ankündigung der Elternzeit und Greifen des Kündigungsschutzes auftreten könnten, sollten anders gelöst werden.

Mutterschaftsgeld – Es ist nicht nachzuvollziehen, warum mit dem Elterngeld eine neue Leistung für Familien eingeführt wird, ohne den sachfremden Arbeitgeberanteil bei den Mutterschaftsleistungen endlich in das Steuersystem zu überführen. Aus Sicht des DIHK hätte sich hier eine gute Gelegenheit ergeben – nachdem dies beim Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) versäumt wurde – die Lastenverteilung beim Mutterschaftsgeld neu zu ordnen und die einseitige Belastung der Betriebe bei Erfüllung dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe zu korrigieren.

Übergangsregelungen – Das Elterngeld soll ab dem 1. Januar 2007 in Kraft treten und gilt ausschließlich für Kinder, die ab diesem Zeitpunkt geboren werden. Es wäre zu prüfen, inwieweit anstelle einer Stichtagsregelung eine Übergangsregelung geschaffen werden könnte: Zu überdenken wäre beispielsweise, ob wahlweise alle Eltern von Kindern bis zur Vollendung des 12. oder 14. Lebensmonats elterngeldberechtigt sind, jedoch der finanzielle Anspruch erst ab dem 1. Januar 2007 greift. So würden Eltern von Kindern, die beispielsweise im Oktober 2006 geboren wurden, ab dem 1. Januar 2007 für maximal 11 Monate (also für 12+2-3 Monate), Elterngeld erhalten können. Es müsste hierbei eine Art Günstigerprüfung erfolgen, ob Eltern sich durch die Inanspruchnahme des Erziehungsgeldes (sowie der entsprechenden „alten“ Regelungen) günstiger stellen, oder besser das Elterngeld beanspruchen, dessen finanziellen Auswirkungen jedoch erst ab dem Stichtag greifen.