

Änderungsgesetz zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Seit dem 1. Januar 2009 gilt das Änderungsgesetz zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) - Was wurde geändert und eine erste Frauen- und gleichstellungspolitische Kommentierung

Der Gesetzgeber definierte als Problem und Ziel:

„A. Problem und Ziel: Im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ist in einzelnen Punkten die Möglichkeit zur Stärkung der Wahlfreiheit zwischen den verschiedenen Lebensentwürfen von Familien mit Kindern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen gegeben. In Folge sollte die Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit durch drei Änderungen verstärkt werden.“

Der Gesetzgeber formulierte als Lösung

„Die Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit werden verstärkt durch eine einheitliche Mindestbezugszeit des Elterngelds von zwei Monaten, eine Flexibilisierung des Antrags auf Elterngeld und die erleichterte Unterstützung von Eltern, die minderjährig oder noch nicht 21 Jahre alt sind und die Schule besuchen, bei der Betreuung und Erziehung ihres Kindes durch die Großeltern.“

Weitere Infos unter:
www.frauen.verdi.de
www.verdi.de

1. Einheitliche Mindestbezugszeit des Elterngelds von zwei Monaten.

Die Festlegung einer einheitlichen Mindestbezugsdauer des Elterngeldes auf zwei Monate ist grundsätzlich zu begrüßen. Auf diese Weise wird einer stärkeren Beteiligung der Väter an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder Nachdruck verliehen. Zudem können Väter mit dieser gesetzlichen Regelung eine mindestens zweimonatige Elternzeit gegenüber den Arbeitgebern besser begründen. Da die Monate frei aufteilbar sind, bleibt genügend Flexibilität gewahrt.

2. Flexibilisierung des Antrags auf Elterngeld

Das BEEG sah bisher vor, dass der im Elterngeldantrag einmal festgelegte Bezugszeitraum verbindlich gilt. Es besteht zwar die Möglichkeit, den Antrag in Fällen besonderer Härte wie schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes sowie bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern einmalig zu ändern. Gerade zu dieser strikten Regelung gab es immer wieder zahlreiche Anfragen. Eine Flexibilisierung des Antrags ist sicherlich ein Beitrag zu mehr Berücksichtigung von sich verändernden Konstellationen und Lebensentwürfen. Diese strikte Regelung ist jetzt dahingehend geändert, dass - über die weiterhin existierende Härtefallregelung hinaus - die Möglichkeit einer einmaligen Änderung des Elterngeldantrages ohne Angaben von Gründen geschaffen wurde.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

In der Gesetzesbegründung wurde als Beispiel folgender Fall gewählt: Ein Elternteil, der bislang kein Elterngeld bezieht und sich nicht in Elternzeit befindet, stellt aufgrund veränderter Bedingungen beim anderen Elternteil (z.B. Arbeitsaufnahme) seinerseits jetzt einen Antrag auf Elterngeld (und Elternzeit).

3. Einführung einer "Großelternzeit"

Mit dieser Änderung zur „Oma / Opa“ Elternzeit wird eine alte Regelung aus dem Erziehungsgeldgesetz wieder aufgenommen, die im direkten Zusammenhang mit einem Schulabschluss für eine Teenager-Mutter unterstützend sein kann. Voraussetzungen dafür sind, dass ein Elternteil des Kindes minderjährig ist bzw. das 21. Lebensjahr nicht vollendet hat und sich noch in schulischer Ausbildung befindet. Außerdem muss der Großelternanteil mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen.

Als problematisch einzuschätzen ist, dass zwar ein Anspruch auf Elternzeit, nicht aber auf Elterngeld gegeben ist. In der Umsetzung führt diese Regelung dazu, dass die Großeltern eine unbezahlte Auszeit nehmen müssen. Es ist nicht zwingend nachvollziehbar, warum - wie im bereits geregelten Falle der Krankheit oder des Todes der Eltern - nicht auch ein Elterngeldanspruch für Eltern von Teenager-Eltern möglich ist. Darüber hinaus wäre eine politisch gewollte Verknüpfung zum SGB II und hier insbesondere die Wiedereinführung der Kostenübernahme für Verhütung ebenfalls dringend geboten.

4. Weiterer Nachbesserungsbedarf

Diese beschlossenen Änderungen reichen nicht aus und es besteht Nachbesserungsbedarf. Die in der ver.di Stellungnahme zum Referentenentwurf und die in dem Brief der Gewerkschaften an die Ministerin formulierten Änderungsbedarfe sind als Forderung weiterhin auf der Agenda.

Von den Gewerkschaften eingebrachte weitere wesentliche Punkte sind nicht aufgenommen worden wie zum Beispiel:

- Die bekannte Problematik der zeitgleichen Teilzeitarbeit beider Elternteile während der Elternzeit. Reduzieren beide Elternteile ihre Arbeitszeit und damit das Einkommen, das der Berechnung des Elterngeldes zugrunde liegt, um die Hälfte ist ihr gesamter Elterngeldanspruch mit dem 7. Lebensmonat des Kindes aufgebraucht. Dies hat eine Halbierung des Elterngeldes zur Folge und führt zu einer Benachteiligung beim Elterngeld. Das BEEG begünstigt damit in seiner derzeitigen Fassung die Nicht-Erwerbstätigkeit eines Elternteils und die Chance, dass gemeinsame Elternzeit ein an zustrebenden Modell ist, wird als politische Botschaft vertan.
- Der Kündigungsschutz im BEEG reicht nicht aus. Die gesetzliche Kündigungsfrist nach dem Ende der Elternzeit von drei Monaten muss verlängert werden, um einen wirklichen Schutz zu gewährleisten und Elternzeitrückkehrerinnen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zukunftsorientiert ermöglichen zu können.
- Wir plädieren für die Anhebung des Elterngeldes von derzeit 67 % auf 80 % des Nettoeinkommens, da bei der derzeitigen Regelung alle betrieblichen Sonderzahlungen unberücksichtigt bleiben, was zu einer Absenkung des tatsächlichen Jahreseinkommens weit unter 67 % führt.

