

## **Antrag**

**der Abgeordneten Christina Schenk, Dr. Gregor Gysi und der Fraktion der PDS**

### **Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung für Frauen und Männer**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

#### **1. Probleme der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit**

Frauen und Männer, die Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren wollen, stehen in der Bundesrepublik Deutschland vor erheblichen Schwierigkeiten:

##### **1.1 Kinderfeindliche Arbeitsmarktstrukturen**

Die Strukturen des Arbeitsmarktes erfordern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein hohes Maß an zeitlicher Verfügbarkeit und Mobilität. Diese strukturellen Anforderungen lassen sich nicht oder nur schwer vereinbaren mit den Bedürfnissen von Kindern nach Zuwendung, Verlässlichkeit und Kontinuität.

Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sehen sich daher oft gezwungen, ihre Berufstätigkeit zu reduzieren oder zeitweise ganz zu unterbrechen, damit sie der Verantwortung gegenüber ihren Kindern nachkommen können.

##### **1.2 Fehlende Betreuungseinrichtungen**

Ein Angebot an öffentlich geförderten, ganztägig geöffneten Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen ist in den westlichen Bundesländern so gut wie nicht vorhanden. In den östlichen Bundesländern wird es inzwischen systematisch ausgehöhlt.

Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab drei Jahre bis zum Schuleintritt trägt zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik kaum bei, da nur eine begrenzte Altersgruppe der Kinder davon profitiert. Zudem sind die meisten Kindergartenplätze wegen der fehlenden Mittagsversorgung de facto nur Teilzeitplätze.

Für ältere Kinder fehlen Ganztagschulen, Hortplätze und ein öffentlich gefördertes bedarfs- und altersgerechtes Freizeitangebot.

### 1.3 Traditionelles Familienleitbild

Ein traditionelles Familienleitbild, das sich am Modell der westdeutschen 50er Jahre orientiert, zementiert die hierarchische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen: Der Mann als Hauptverdiener und Ernährer der Familie, die Mutter als Hausfrau und Zuverdienerin. Das steigende Qualifikationsniveau von Frauen und ihre höhere Erwerbsbeteiligung haben der Prägekraft dieses Leitbildes zumindest in Westdeutschland nur wenig anhaben können.

Im Osten wirkt die jahrzehntelang gelebte Vereinbarkeit von Kinderversorgung und Erwerbstätigkeit heute noch nach, so dass das westdeutsche Familienernährermodell weniger den Charakter des Selbstverständlichen hat als im Westen, obwohl es sich mit der Übertragung westdeutscher Sozialstrukturen als Leitbild inzwischen auch im Osten manifestiert.

Dieses Familienmodell durchzieht in Ost und West wie ein roter Faden alle relevanten Bereiche der Familien-, Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik und signalisiert so den Frauen mit Kindern, dass ihr primäres Tätigkeitsfeld in der Familienarbeit liegt und ihre Erwerbsarbeit zweitrangig ist.

### 1.4 Geringe Beteiligung der Väter

In den meisten Familien beteiligen sich Väter nicht oder nur wenig an der Alltagsversorgung der Kinder. Zwar gibt es inzwischen eine Generation „neuer“, partnerschaftlich orientierter Väter. Jedoch stellt sie bis heute statistisch gesehen keine relevante Größe dar. Die Mehrheit der Männer wird durch die Geburt eines Kindes nicht in ihrer Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt und in ihrer Erwerbsbiographie eingeschränkt. Für viele ist sogar eher das Gegenteil der Fall: Ihre Frauen übernehmen nicht nur den Hauptteil der Kinderversorgung, sondern gleichzeitig auch die Reproduktionsarbeit für die Väter der Kinder, so dass es für Väter scheinbar keine Notwendigkeit gibt, die kinderfeindlichen Arbeitsmarktstrukturen zu durchbrechen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Kinderfeindliche Arbeitsmarktstrukturen, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, traditionelles Familienleitbild und die geringe Beteiligung der Väter an der Alltagsversorgung ihrer Kinder führen letztendlich dazu, dass eine Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur mit großen Schwierigkeiten möglich ist. Weil Frauen in der Regel letztlich die alleinige Verantwortung für die Alltagsversorgung der Kinder übernehmen, ist ihre Erwerbsbiographie trotz hoher Qualifikation immer noch diskontinuierlich – zumindest in Westdeutschland, zunehmend aber auch in Ostdeutschland.

Diese diskontinuierliche Erwerbsbiographie wirkt sich zu allen Zeiten ihres Lebens benachteiligend für sie aus:

Während ihres Berufslebens gelten sie – da sie weniger verfügbar sind – als Arbeitskräfte zweiter Klasse, sie haben schlechtere Aufstiegschancen und verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen, die keine Kinder versorgen.

Sie sind aber auch benachteiligt gegenüber kinderlosen Frauen, die sich den flexiblen Zeitstrukturen des Arbeitsmarktes eher anpassen können.

Als Rentenbezieherinnen erhalten sie oft nur einen Bruchteil der Rente, die Männer mit nicht unterbrochener Berufstätigkeit bekommen. Auch die Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rente gleicht den Nachteil ihrer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie nicht aus.

Männliche Erwerbsbiographien dagegen sind weder wegen Kinderbetreuung noch wegen anderer Familienarbeiten unterbrochen. Ob Männer Kinder haben oder nicht ändert im Allgemeinen nichts an ihrer kontinuierlichen Berufstätigkeit und an ihrer vollen zeitlichen und geographischen Mobilität. Diese Stringenz und Eindimensionalität männlicher Erwerbsverläufe, die komplexe Lebenszusammenhänge zwangsläufig ausblendet, setzt den Maßstab für Normalität und dominiert so alle Entscheidungsprozesse der Politik und Wirtschaft.

## 2. Das Bundeserziehungsgeldgesetz – keine Lösung des Problems

Am 1. Januar 1986 trat das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) in Kraft, das seit 1. Januar 1991 auch in Ostdeutschland gilt. Es enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

Für ein Kind erhält der Elternteil, der das Kind selbst betreut, ein Erziehungsgeld von maximal 600 DM monatlich. Es wird längstens 24 Monate ab der Geburt gezahlt, wobei seine genaue Höhe vom Haushaltsnettoeinkommen abhängt.

Voraussetzung ist, dass die Erziehungsgeld beziehende Person während des Bezugszeitraums nicht oder nur Teilzeit erwerbstätig ist. Nur in besonderen Härtefällen kann Erziehungsgeld auch bei voller Erwerbstätigkeit gezahlt werden.

Zugleich haben erwerbstätige Mütter und Väter einen Rechtsanspruch auf Erziehungsurlaub, den sie bis zum vollendeten 3. Lebensjahr ihres Kindes nehmen können. Sie können sich beim Erziehungsurlaub abwechseln, können ihn aber nicht gleichzeitig nehmen. Wenn ein Elternteil nicht erwerbstätig ist, besteht für den anderen Elternteil kein Anspruch auf Erziehungsurlaub.

Während des Erziehungsurlaubs haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz sowie eine Beschäftigungsgarantie, allerdings keine Arbeitsplatzgarantie.

Das BERzGG hat das Problem der Vereinbarkeit nicht gelöst, sondern im Gegenteil noch verschärft.

### 2.1 Unflexible Zeitvorgaben

Die starre Drei-Jahres-Regelung für den Erziehungsurlaub ermöglicht keine an der jeweiligen Entwicklungsphase des Kindes orientierte Teilnahme am Erwerbsleben, sondern legt einen dreijährigen Berufsausstieg nach der Geburt des Kindes mit späterem Wiedereinstieg nahe. Dieser – wenn auch vorübergehende – Ausstieg führt zu erheblichen beruflichen Nachteilen für die betreuende Person.

### 2.2 Geringe Akzeptanz bei Vätern

Nur wenige Väter sind bereit, wegen der Kinderversorgung berufliche Einschränkungen in Kauf zu nehmen. Der Familienernährerstatus hat für die meisten von ihnen hohen Identifikationswert. Die Befürchtung, diesen Status zu verlieren und die Angst vor beruflicher Stagnation oder gar beruflichem Abstieg sind Gründe dafür, dass nur ein verschwindend geringer Teil der Väter – rund 2 % – von der Möglichkeit des Erziehungsurlaubs Gebrauch macht. Dagegen nehmen bis auf wenige Ausnahmen alle Arbeitnehmerinnen nach der Geburt eines Kindes Erziehungsurlaub, wenn sie auch nicht alle ihren Anspruch auf drei Jahre voll ausschöpfen.

### 2.3 Keine Lohnersatzleistung

Während des Erziehungsurlaubs wird keine Lohnersatzleistung gezahlt, sondern nur ein einkommensabhängiges Erziehungsgeld von maximal 600 DM. Damit werden die finanziellen Verluste, die sich aus der Erwerbsunterbrechung ergeben, nicht aufgefangen. Dies ist ein weiterer Grund für die geringe Akzeptanz des Erziehungsurlaubs bei Vätern, denn erwerbstätige Männer verdienen im Durchschnitt auch heute noch rund ein Viertel mehr als erwerbstätige Frauen. Viele Familien können es sich jedoch nicht leisten, auf das höhere Erwerbseinkommen des Mannes zu verzichten.

Damit ist für den Ehemann der Familiernährerstatus gesichert – mit der Folge für Frauen, die Erziehungsurlaub nehmen, dass sie in dieser Zeit finanziell vom Ehemann abhängig sind – oder, wenn sie ohne Partner leben, von Sozialhilfe.

### 2.4 Keine Verbesserung der Betreuungssituation

Der in Westdeutschland seit Jahrzehnten unveränderte Mangel an Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren wurde mit Hinweis auf den Erziehungsurlaub nicht behoben. Seit der Ausweitung des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre gilt die Betreuungsfrage für Kinder dieses Alters als gelöst. Zunehmend werden auch im Osten Deutschlands die negativen Auswirkungen auf die Betreuungslage sichtbar. Der Mangel an Betreuungsplätzen wiederum zwingt viele in den Erziehungsurlaub, die ursprünglich nicht beabsichtigt hatten, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen.

### 2.5 Alleinverantwortung der Mütter – Fehlende gesamtgesellschaftliche Verantwortung für Kinder

Die geringe Akzeptanz des Erziehungsurlaubs bei Vätern und die fehlenden Betreuungseinrichtungen sind zugleich Ursache und Folge einer einseitig den Frauen zugeschriebenen Zuständigkeit für Kinder. Die Verantwortung für Kinder wird nicht als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen, sondern ist ausschließlich familien- und letztendlich mutterzentriert. Damit liegen die Nachteile der Berufsunterbrechung im Erziehungsurlaub weiterhin ausschließlich bei den Frauen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Mit dem BErzGG wurden von vornherein die Weichen so gestellt, dass das traditionelle Familienmodell – der Vater ist Hauptverdiener, die Mutter ist Hausfrau und Zuverdienerin – als gesellschaftliches Leitmodell stabilisiert wurde. Im Hinblick auf eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung wirkt es sogar kontraproduktiv. Die Verantwortung für Kinder wird nicht als gemeinschaftliche Aufgabe wahrgenommen, sondern einseitig den Frauen zugeschrieben. Das BErzGG hat keine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gebracht, sondern war und ist ein Instrument, das die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit verhindert. Damit trägt es entscheidend zur Reproduktion der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei.

Das BErzGG ist deshalb auch nicht durch einzelne Korrekturen zu verbessern, sondern muss durch ein neues Gesetz ersetzt werden, das positive Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf schafft.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

den Entwurf eines Gesetzes vorzulegen, das nach folgenden Maßgaben die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit für Frauen und Männer garantiert:

### **A. Ziele eines Vereinbarkeitsgesetzes**

Das Gesetz soll es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung entsprechend den altersspezifischen Bedürfnissen ihrer Kinder und der eigenen individuellen Lebensplanung gleichzeitig oder zeitlich nacheinander zu leisten, ohne dass ihnen daraus berufliche oder arbeitsmarktpolitische Nachteile erwachsen.

Das Vereinbarkeitsgesetz soll

- Frauen und Männern während der unterschiedlichen Phasen ihrer Elternschaft eine tatsächliche Wahlfreiheit garantieren zwischen voller Erwerbstätigkeit, einer zeitweisen Freistellung oder einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung,
- Frauen und Männer motivieren, Kinderbetreuung und Berufstätigkeit paritätisch miteinander zu teilen,
- Kindern ein alters- und bedarfsgerechtes, öffentlich gefördertes Betreuungsangebot sichern, damit Kinderbetreuung über den engen familialen Rahmen hinaus als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen wird.

Zu den einzelnen Regelungen wird auf den Antrag der PDS Zum Ausbau eines bedarfsgerechten und öffentlich geförderten Betreuungs- und Freizeitangebotes für Kinder bis zu 14 Jahren verwiesen.

### **B. Grundlinien eines Vereinbarkeitsgesetzes**

Ein Vereinbarkeitsgesetz, das die Mindestbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung für Frauen und Männer schaffen soll, muss folgende Schwerpunkte setzen:

#### **I. Anspruch auf Freistellung und Arbeitszeitreduzierung**

##### **Berechtigte**

Anspruchsberechtigt sind Mütter und Väter, die das Sorgerecht für ein Kind haben. Ist nur einer der Eltern sorgeberechtigt, kann der Anspruch des nicht sorgeberechtigten Elternteils auf eine andere Bezugsperson übertragen werden. Steht keine zweite Bezugsperson für die Übertragung zur Verfügung, kann der allein sorgeberechtigte Elternteil die nicht eingelösten Ansprüche auf Freistellung selbst übernehmen.

##### **Freistellung als Zeitkonto**

Es gibt zwei Freistellungsvarianten, die jeweils in der Form eines Zeitkontos zu gewähren sind und in einzelne Abschnitte bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes aufgeteilt werden können:

1) Jede Mutter und jeder Vater (oder eine andere anspruchsberechtigte Bezugsperson) haben für ein Kind einen individuellen Rechtsanspruch auf zwölf Monate Freistellung von der Erwerbsarbeit mit Lohnersatzleistung.

Der Anspruch auf zwölfmonatige Freistellung ist – außer in begründeten Ausnahmefällen – nicht zwischen den Berechtigten übertragbar und verfällt, wenn einer der Berechtigten seinen Anspruch nicht wahrnimmt.

2) Zusätzlich haben beide Eltern (bzw. eine andere anspruchsberechtigte Bezugsperson) für ein Kind einen individuellen Anspruch auf sechs Monate Freistellung von der Erwerbsarbeit mit Grundsicherung.

Der sechsmonatige Freistellungsanspruch ist zwischen den Eltern übertragbar.

### **Arbeitszeitreduzierung**

Beide Eltern (bzw. eine andere anspruchsberechtigte Bezugsperson) haben einen Rechtsanspruch, ihre Arbeitszeit um ein Viertel der tariflich festgelegte Arbeitszeit zu reduzieren.

Für die Dauer der Arbeitszeitreduzierung wird bei entsprechendem Bedarf das Einkommen auf die Höhe der sozialen Grundsicherung aufgestockt.

### **Arbeitsplatzgarantie**

Wer wegen Kinderbetreuung von der Erwerbsarbeit freigestellt ist oder seine Arbeitszeit reduziert, hat für diese Zeit eine Arbeitsplatzgarantie bzw. eine Rückkehrgarantie auf Vollzeitbeschäftigung.

## **II. Begleitende Maßnahmen**

Die Einführung eines Vereinbarkeitsgesetzes ist mit umfassender Öffentlichkeitsarbeit zu begleiten. Diese Öffentlichkeitsarbeit soll darauf hin wirken, dass

- Zeiten für die Betreuung von Kindern als Teil menschlicher Normalbiographie akzeptiert werden,
- Arbeitsmarktnormen die Verantwortung für Kinder berücksichtigen,
- sich mehr Väter als bisher aktiv an der Alltagsorge für ihre Kinder beteiligen, und
- Kinderbetreuung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe erkannt wird.

## **C. Regelungen eines Vereinbarkeitsgesetzes im Einzelnen**

Das Gesetz soll im Einzelnen folgende Regelungen enthalten:

### **1. Recht auf Freistellung mit Lohnersatzleistung**

(1) Jede anspruchsberechtigte Person hat das Recht auf eine bezahlte Freistellung für den Zeitraum von zwölf Monaten, wenn sie ein Kind in dieser Zeit selbst betreuen will. Dieser Anspruch gilt bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des zu betreuenden Kindes.

Die Freistellung kann in Form eines Zeitkontos gewährt werden und in verschiedenen Zeitabschnitten erfolgen. Die Zeitabschnitte sollen den Zeitraum von einem Monat nicht unterschreiten.

Beide Eltern bzw. beide anspruchsberechtigte Personen können die bezahlte Freistellung gleichzeitig wahrnehmen.

(2) Der Rechtsanspruch gilt individuell. Eine Übertragung ist – außer in begründeten Ausnahmefällen – nicht zulässig. Bei Nichtinanspruchnahme durch eine oder einen der Berechtigten verfällt der Anspruch.

(3) Steht keine weitere Bezugsperson für die Inanspruchnahme der Freistellung zur Verfügung, kann der allein sorgeberechtigte Elternteil den nicht eingelösten Anspruch ganz oder in Teilen übernehmen.

(4) Bei Mehrlingsgeburten oder -adoptionen und bei Behinderung des Kindes oder des /der Anspruchsberechtigten verdoppelt sich der Anspruch auf bezahlte Freistellung.

(5) Für die zwölfmonatige Freistellung erhalten anspruchsberechtigte Personen auf Antrag an die Bundesanstalt für Arbeit eine Lohnersatzleistung in Höhe von 90 vom Hundert ihres im letzten Jahr erzielten durchschnittlichen Nettoverdienstes bis zu einer Obergrenze in der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienstes aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Falls die Höhe der Lohnersatzleistung unter dem Grundsicherungsbetrag liegt, erfolgt eine Aufstockung bis zur Höhe der Grundsicherung.

Bei einem Beschäftigungsverhältnis von weniger als sechs Monaten ist das höchste monatliche Nettogehalt als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

## **2. Recht auf Freistellung mit Grundsicherungsanspruch**

(1) Anspruchsberechtigte Personen haben zusätzlich zur zwölfmonatigen Freistellung einen Anspruch auf eine Freistellung von sechs Monaten.

Der Freistellungsanspruch soll gelten, bis das Kind sein 14. Lebensjahr vollendet hat.

Er wird ebenfalls in Form eines Zeitkontos gewährt und kann von zwei Berechtigten gleichzeitig wahrgenommen werden.

(2) Das Zeitkonto von sechs Monaten soll ganz oder teilweise auf den anderen Elternteil oder eine andere soziale Bezugsperson übertragbar sein.

(3) Steht keine weitere soziale Bezugsperson für die Übertragung zur Verfügung, kann der allein sorgeberechtigte Elternteil den nicht eingelösten Anspruch ganz oder in Teilen selbst übernehmen.

(4) Während der Zeit der unbezahlten Freistellung besteht ein Anspruch auf ein Existenzsicherndes Einkommen in Höhe der sozialen Grundsicherung.

## **3. Recht auf Arbeitszeitreduzierung**

(1) Den Erziehenden ist ein individueller Anspruch zu gewährleisten, die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit zu reduzieren bis auf drei Viertel der tariflich festgelegten Arbeitszeit oder außerhalb des Geltungsbereichs eines Tarifvertrages bis auf drei Viertel der üblichen Arbeitszeit.

Dieser Anspruch besteht bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres eines Kindes und kann in diesem Zeitraum mehrfach geltend gemacht werden.

(2) Von dem Recht auf Arbeitszeitreduzierung können beide berechtigte Personen gleichzeitig Gebrauch machen.

(3) Sinkt das Nettoeinkommen während der Dauer der Arbeitszeitreduzierung unter die Höhe einer sozialen Grundsicherung, dann wird das Nettoeinkommen in dieser Zeit auf die Höhe der sozialen Grundsicherung aufgestockt.

#### 4. Berechtigte

Das Recht auf Inanspruchnahme des V ereinbarkeitsgesetzes haben alle Er - werbstätigen und alle Personen, die arbeitslos gemeldet sind, sowie Studie - rende, Schülerinnen, Schüler und Auszubildende bis zum vollendeten 14. Le - bensjahr eines Kindes,

- 1) wenn ihnen für das Kind die Personensorge zusteht oder
- 2) wenn sie als soziale Bezugsperson des Kindes seine Betreuung übernehmen und eine gemeinsame notariell beurkundete W illenserklärung zwischen sich und einer bzw. einem allein Sorgeberechtigten abgegeben haben oder
- 3) wenn sie ein Kind adoptiert oder in Adoptionspf ege genommen haben.

Anspruchsberechtigt für ein Kind sind zwei Personen.

#### 5. Beginn und Dauer des Anspruchs

Ansprüche auf Freistellung und Arbeitszeitreduzierung nach dem V ereinbar - keitsgesetz gelten für die Mutter im Anschluss an den gesetzlichen Mutter - schutz; der Anspruch des V aters bzw. der anspruchsberechtigten sozialen Be - zugsperson beginnt ab der Geburt des Kindes.

Der Anspruch endet mit dem vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes.

#### 6. Ansprüche bei Trennung oder Scheidung

Treffen wegen T rennung oder Scheidung die V oraussetzungen für die Inan - spruchnahme des V ereinbarkeitsgesetzes nicht mehr zu, so erlischt der An - spruch der betreffenden Person. Der verbleibende von ihr nicht eingelöste An - spruch kann einer anderen Bezugsperson des Kindes übertragen werden.

#### 7. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

(1) Es muss gesetzlich geregelt werden, in welchem Zeitraum Arbeitnehmerin - nen und Arbeitnehmer oder Auszubildende ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeit - geberin von ihrer Absicht informieren müssen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder sich freistellen zu lassen.

(2) Anspruchsberechtigte müssen ein garantiertes Rückkehrrecht auf den vor ihrer Freistellung eingenommenen Arbeitsplatz haben. Ist dies aus betriebsbe - dingten Gründen nicht möglich, ist ihnen ein vergleichbarer Arbeitsplatz anzu - bieten. Dieser muss vergleichbar sein sowohl hinsichtlich der Art der Tätigkeit, der Bezahlung, der Aufstiegsmöglichkeiten als auch hinsichtlich der räumli - chen Entfernung vom Wohnort.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen der Kinderbetreuung ihre Ar - beitszeit reduzieren, haben einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr zur V oll - zeitarbeit.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Auszubildenden ist für die Dauer ihrer Freistellung ein erweiterter Kündigungsschutz einzuräumen. Die - ser soll vom Zeitpunkt der Information des Arbeitgebers über die beabsichtigte Freistellung an gelten bis sechs Monate nach der W iederaufnahme der Er - werbstätigkeit.

(4) Während der Inanspruchnahme von Rechten nach dem V ereinbarkeitsge - setz dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen bei der Berechnung von gesetzlichen oder betrieblichen Anwartschaften, Be - förderungen, Treueprämien und anderen mit der Betriebszugehörigkeit verbun - denen Vergünstigungen.

(5) Während der Zeit der Inanspruchnahme von Rechten nach dem Vereinbarkeitsgesetz sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen des Betriebes einbezogen werden.

### **8. Sozialversicherungs- und Rentenbeiträge für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**

(1) Für die Zeit der Freistellung werden aus einem Fonds der Bundesanstalt für Arbeit gezahlt:

- a) ein Ausgleich der Abgaben zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung bis zu einer Höhe, die den Beiträgen für ein durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht,
- b) Rentenbeiträge auf der Basis des durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommens aller rentenversicherungspflichtig Beschäftigten.

(2) Für die Zeit der Arbeitszeitreduzierung erfolgt aus einem Fonds der Bundesanstalt für Arbeit eine Aufstockung der Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung auf die Höhe der Beiträge, die bei einem Vollzeiterwerbseinkommen zu entrichten wären.

### **9. Anspruchsberechtigte ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis**

Für Erwerbspersonen, die nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen, sind analoge Bedingungen zu schaffen.

(1) Die Bemessungsgrundlage für die Einkommensersatzleistungen an Selbständige, freiberuflich Tätige und Erwerbstätige mit vergleichbarem Erwerbsstatus ist das versteuerte durchschnittliche Nettoeinkommen des vorletzten Kalenderjahres. Auf Antrag kann aktuell veranlagt werden.

Die Einkommensersatzleistung beträgt 90 vom Hundert des durchschnittlich erzielten Nettoeinkommens bis zu einer Obergrenze in der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienstes aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Während der Zeiten der Inanspruchnahme des Vereinbarkeitsgesetzes sind für Selbständige, freiberuflich Tätige und vergleichbare Erwerbstätige gesetzliche Sozial- und Rentenversicherungsleistungen zu leisten wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Leistungen nach dem Vereinbarkeitsgesetz beziehen.

(2) Personen, die nicht erwerbstätig, aber arbeitslos gemeldet sind und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, gehören ebenfalls zu den Anspruchsberechtigten.

Die Inanspruchnahme der Freistellung auf der Grundlage eines Vereinbarkeitsgesetzes hat für die Zeit der Arbeitslosigkeit unterbrechende Wirkung.

Für die Zeiten der Freistellung erhalten Arbeitslose eine Lohnersatzleistung in Höhe von 90 Prozent des Einkommens, das die Bemessungsgrundlage für ihr Arbeitslosengeld bzw. für ihre Arbeitslosenhilfe darstellt. Liegt diese Lohnersatzleistung unter dem Grundsicherungsniveau, wird es auf die Höhe des Grundsicherungsbetrages aufgestockt.

Für die Zeiten der Freistellung sind die Sozialversicherungsbeiträge und die Rentenbeiträge für Arbeitslose zu entrichten wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Leistungen nach dem Vereinbarkeitsgesetz beziehen.

(3) Die finanziellen Leistungen für Studierende, Schülerinnen, Schüler und Auszubildende ohne oder mit geringem Einkommen werden wie die finanziellen Leistungen für Niedriglohnbezieherinnen und Niedriglohnbezieher in der Zeit der Freistellung wegen Kinderbetreuung auf Grundsicherungsniveau angehoben.

Für Zeiten der Freistellung oder der Arbeitszeitreduzierung werden Beiträge zur Renten- und Sozialversicherung für Studierende, Schülerinnen, Schüler und Auszubildende gezahlt wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Leistungen nach dem Vereinbarkeitsgesetz beziehen.

(4) Für Beamte und Beamtinnen sind in die für sie geltenden Gesetze Bestimmungen aufzunehmen, die eine Inanspruchnahme von Leistungen nach dem Vereinbarkeitsgesetz ermöglichen und den Bedingungen der sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen entsprechen.

### **10. Aufgabe der Arbeitsämter**

(1) Bei den Arbeitsämtern soll eine „Vereinbarkeitsstelle“ geschaffen werden, deren Aufgabe es ist, sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung ihrer Rechte aus dem Vereinbarkeitsgesetz zu unterstützen als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Planung und Ermittlung von Stellvertretungen zu beraten.

(2) Zur Förderung der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit sind in den Arbeitsämtern Stellenpools zu bilden aus den bei ihnen registrierten Arbeitssuchenden sowie eine Stellenbörse aus den Stellenangeboten der Unternehmen.

### **11. Finanzierung der Ansprüche aus dem Vereinbarkeitsgesetz**

(1) Die Finanzierung der finanziellen Leistungen für die Anspruchsberechtigten eines Vereinbarkeitsgesetzes erfolgt über einen bei der Bundesanstalt für Arbeit einzurichtenden Fonds. Dieser soll zu einem Teil aus Steuermitteln und zu einem anderen Teil aus Versicherungsbeiträgen finanziert werden.

(2) Eine soziale Grundsicherung, die dem im Antrag der PDS – Drucksache 13/3628 – vorgeschlagenen Konzept entspricht, soll verhindern, dass während der Freistellung oder während der Zeit der Arbeitszeitreduzierung das Einkommen unter das existenziell Notwendige absinkt.

### **12. Zuständigkeit, Verfahren bei der Ausführung**

Die Landesregierungen oder die von ihnen beauftragten Stellen bestimmen, welche Behörden für die Ausführung eines Vereinbarkeitsgesetzes zuständig sind.

### **D. Voraussichtliche Kosten**

Die voraussichtlichen Mehrkosten sind schwer quantifizierbar und variieren je nach Inanspruchnahme. Die Erfahrungen mit dem Bundeserziehungsgeldgesetz zeigen, dass bei Frauen mit einer hohen Inanspruchnahme gerechnet werden kann, die Akzeptanz bei Männern aber auch bei entsprechenden gesetzlichen Regelungen in der Anfangszeit noch gering sein dürfte. Bei einer Inanspruchnahme durch 90 % der Frauen und 3 % der Männer entstehen in den ersten Jahren zwischen 20 und 30 Mrd. DM zusätzliche Kosten. In späteren Jahren wird sich voraussichtlich die Zahl der Frauen mit Freistellung, aber auch der Anteil der Männer, die den Freistellungsanspruch beanspruchen, erhöhen. Dann sind – beispielsweise bei Inanspruchnahme durch 95 % Frauen und 20 % Männer – mit 30 bis 40 Mrd. DM Mehrkosten zu rechnen.

Dem stehen voraussichtliche Einsparungen von rund 7 Mrd. DM im Bund beim Bundeserziehungsgeld, in einigen Ländern beim Landeserziehungsgeld von insgesamt rund 1,5 Mrd. DM und in den Kommunen bei der Sozialhilfe für Alleinerziehende im Erziehungsurlaub von rund 2 Mrd. DM jährlich gegenüber.

Berlin, den 22. Februar 2000

**Christina Schenk**  
**Dr. Gregor Gysi und Fraktion**

### **Begründung der Einzelregelungen in Punkt C:**

#### **Zu Absatz 1 (Recht auf Freistellung mit Lohnersatzleistung)**

1. Mit dem Vereinbarkeitsgesetz wird jedem Elternteil die Möglichkeit eingeräumt, sich zwölf Monate von der Erwerbstätigkeit freustellen zu lassen und die Betreuung des Kindes selbst zu übernehmen.

Damit die Betreuenden selbst entscheiden können, in welchem Lebensabschnitt des Kindes sie von dieser Freistellung Gebrauch machen wollen, können sie die Freistellung bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes wahrnehmen. Das garantiert ihnen größtmögliche Planungsfreiheit. Zwar kann man davon ausgehen, dass die Mehrheit der Frauen eine Freistellung von der Erwerbsarbeit in den ersten Lebensjahren des Kindes in Anspruch nehmen wird, jedoch ist auch ein großer Teil von ihnen bei der Geburt ihres ersten Kindes in einem Lebensalter, in dem sie erste berufliche Orientierungen vornehmen und die entscheidenden Weichen für die weitere berufliche Zukunft stellen, so dass viele ihre Freistellung erst zu einem späteren Zeitpunkt beanspruchen können.

Auch die Festlegung, den Freistellungsanspruch während der gesamten Kindheit in mehreren Zeitabschnitten einzulösen, gibt den Betreuenden die Sicherheit, dass sie eine Freistellung entsprechend den Bedürfnissen des Kindes und ihrer eigenen Lebensumstände disponibel handhaben können.

Zum Prinzip, den Eltern eine selbst bestimmte Gestaltung ihres Arrangements von Berufstätigkeit und Familie zu ermöglichen, gehört es, dass sie – anders als im BERZGG vor geschrieben – die Freistellung zur Betreuung des Kindes auch gleichzeitig in Anspruch nehmen können. Es ist anzunehmen, dass diese Phase bei der Mehrheit der Eltern in der ersten Zeit nach der Geburt des Kindes liegen wird. Die Möglichkeit einer flexiblen Aufteilung in Zeitabschnitte lässt Betreuenden aber einen großen Gestaltungsspielraum, so dass sie zwischen Gleichzeitigkeit und zeitlichem Nacheinander der Freistellungsansprüche wechseln können.

2. Mit der Einführung eines individuellen, nicht übertragbaren Rechtsanspruchs von Vätern auf Freistellung mit Lohnersatzleistung soll die Motivation von Vätern gestärkt werden, sich ebenfalls an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

Wie eine Reihe neuerer Untersuchungen gezeigt hat, ist bereits kurze Zeit nach der Geburt eines Kindes ein Rückzug der Väter aus den Familien zu beobachten. Da in der Regel die Frauen den Anteil der Väter an Kinderbetreuung und Haushaltsarbeiten mit übernehmen, er gibt sich für die meisten

von ihnen keine Notwendigkeit, die Erwerbsarbeit wegen der Kinder auch nur für eine kurze Berufsphase zurückzustellen. Ein nicht übertragbarer Freistellungsanspruch würde zumindest verhindern, dass Frauen überproportional lange dem Erwerbsleben fernbleiben, weil sie die Freistellungsansprüche der Väter – wie im Erziehungsurlaub – automatisch selbst übernehmen.

Dass der Anspruch verfällt, wenn er nicht wahr genommen wird, könnte zumindest auf den Teil der „neuen“ Väter, der sich selbst als „familienorientiert“ definiert, den Druck verstärken, für kurze Zeit die Berufstätigkeit zu unterbrechen, weil andernfalls dem Kind familiäre Betreuungszeit verloren ginge.

Arbeitsmarktpolitisch soll ein nicht übertragbarer individueller Anspruch auf einjährige bezahlte Freistellung für jeden der beiden Eltern verhindern, dass Unterbrechungen wegen der Kinder einseitig den Müttern zugeordnet werden. Den daraus folgenden Arbeitsmarktdiskriminierungen von Frauen soll damit die Grundlage entzogen werden.

Ausnahmen von der Nichtübertragbarkeit sollen allerdings in Härtefällen zulässig sein, z. B. wenn körperliche oder psychische Krankheit eines Berechtigten die Inanspruchnahme unmöglich macht.

3. Allein sorgeberechtigte Eltern haben zwei Optionen: Sie können den nicht eingelösten Freistellungsanspruch mit Lohnersatzleistung einer anderen Bezugsperson übertragen, sie können den Freistellungsanspruch aber auch selbst zusätzlich zu ihrem eigenen Anspruch einlösen, wenn es keine zweite Bezugsperson gibt. Kindern von allein sorgeberechtigten Eltern steht damit dasselbe Zeitbudget für Betreuung durch Mutter (oder Vater) zur Verfügung wie Kindern mit zwei Anspruchsberechtigten.
4. Die Geburt oder Adoption mehrerer Kinder stellt eine zusätzliche Belastung für Eltern dar, ebenso wie die Geburt oder Adoption eines behinderten Kindes. Dieser zusätzlichen Schwierigkeit soll damit Rechnung getragen werden, dass die Zeit der bezahlten Freistellung für jeden der Berechtigten verdoppelt wird.

Wenn eine betreuende Person selbst behindert ist, soll der Anspruch ebenfalls verdoppelt werden, da sich auch in diesem Falle zusätzliche Belastungen für die Alltagsorganisation von Kind und Beruf ergeben.

5. Eine Lohnersatzleistung – statt eines Erziehungsgeldes – ist eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass sich Mütter und Väter ein Jahr von der Erwerbsarbeit freistellen lassen können, ohne große finanzielle Einbußen zu riskieren.

Die bisherige Konstruktion des BErzGG, die während des Erziehungsurlaubs für zwei Jahre ein – einkommensabhängiges – Erziehungsgeld von maximal 600 DM vorsieht, macht Frauen ausnahmslos finanziell von anderen abhängig: Diejenigen, die mit einem Partner zusammenleben, sind abhängig von seinem Erwerbseinkommen, und Frauen, die nach der Geburt des Kindes allein erziehend sind, werden im Erziehungsurlaub ausnahmslos abhängig von der Sozialhilfe.

Es gehört zu den Zielen des Vereinbarkeitsgesetzes, Männern und Frauen die gleichberechtigte Teilnahme an Erwerbsarbeit und an Familienarbeit zu ermöglichen. Daher muss auch die Finanzierung während der Freistellung so geregelt sein, dass für Familien keine wirtschaftliche Notwendigkeit besteht, in die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zurückzufallen und den Freistellungsanspruch nur der Mutter zuzuordnen. Eine 90-prozentige Lohnersatzleistung würde den Verdienstaufschlag weitgehend kompensieren, so

dass auch Väter ohne größere wirtschaftliche Einbußen für die Familie ihren Freistellungsanspruch einlösen können.

Eine 90-prozentige Ersatzleistung, maximal bis zur Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes aller versicherungspflichtig Beschäftigten, würde für junge Familien eine adäquate und kalkulierbare Größe darstellen.

Wenn der Lohnersatz das soziokulturelle Existenzminimum unterschreitet – z. B. bei Frauen in der Berufsausbildung oder in der Erstverdienerphase –, soll der Lohnersatz aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit auf das Grundsicherungsniveau aufgestockt werden.

### **Zu Absatz 2 (Recht auf Freistellung mit Grundsicherungsanspruch)**

1. Für Zeiten, in denen sich aus den Lebensumständen der Familie weiterer Bedarf für familiäre Betreuung ergibt, steht jedem der Eltern ein zusätzlicher Zeitraum, hier jedoch mit Grundsicherungsanspruch, von insgesamt sechs Monaten zur Verfügung.

Damit kann ein Kind insgesamt weitere zwölf Monate zu Hause betreut werden.

Dieser zusätzliche Anspruch soll Eltern vor allem ermöglichen, auf Situationen, die eine erhöhte häusliche Betreuung des Kindes notwendig machen, flexibel zu reagieren. Um Müttern und Vätern größtmögliche Dispositionsfreiheit zu gewähren, kann der sechsmonatige Freistellungsanspruch ebenfalls gesplittet und zu verschiedenen Zeiten genommen werden.

2. Da der Anspruch auf sechsmonatige Freistellung den Eltern die Möglichkeit geben soll, auf unvorher gesehene Eventualitäten mit zusätzlichem Betreuungsbedarf adäquat zu reagieren, ist dieser Anspruch zwischen den Eltern bzw. den Berechtigten übertragbar. Somit kann ein Elternteil im Höchstfall alleine insgesamt zwölf Monate von der Erwerbsarbeit freigestellt werden.
3. Auch bei dem Recht auf Freistellung mit Grundsicherungsanspruch sollen allein sorgeberechtigte Eltern wählen können, ob sie den übertragbaren Teil einer weiteren Bezugsperson zur Verfügung stellen oder ob sie ihn selbst einlösen. Diese Wahlmöglichkeit garantiert erwerbstätigen allein sorgeberechtigten Müttern oder Vätern, dass sie sich flexibel auf die Bedürfnisse des Kindes einstellen können.
4. Aus Gründen der Finanzierbarkeit wird für sechsmonatige zusätzliche Freistellung keine Lohnersatzleistung gezahlt. Eine soziale Grundsicherung, wie sie die PDS in der letzten Legislaturperiode entworfen hat (Drucksache 13/3628) kann aber existenzielle Einbrüche der Anspruchsberechtigten verhindern.

### **Zu Absatz 3 (Recht auf Arbeitszeitreduzierung)**

1. Im Jahr 1997 waren in Westdeutschland etwa 40 % aller berufstätigen Frauen teilzeit erwerbstätig. Im Osten Deutschlands ist die Teilzeitarbeit zwar seltener, aber auch hier ist sie inzwischen von 17,5 % im Jahr 1991 auf rund 26 % angestiegen (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 9/98).

Teilzeitarbeit ist eine äußerst prekäre Strategie zur Vereinbarkeit von Kind und Beruf, nicht zuletzt deshalb, weil sie mit einer Reihe von Nachteilen verbunden ist: Geringere Bezahlung, schlechtere Aufstiegschancen, verdichtete Arbeit im Beruf und niedrige Renten.

Eine individuelle Arbeitszeitverkürzung kann daher nur eine Notlösung sein, bis sich deutlich kürzere Arbeitszeiten für alle Erwerbstätigen durchgesetzt haben, wie dies von der PDS in der letzten Legislaturperiode gefordert

wurde (Drucksache 13/1015). Eine drastische Arbeitszeitverkürzung würde sowohl für mehr Arbeitsplätze sorgen, als auch dazu beitragen, dass Frauen mit Kindern gleichberechtigt erwerbstätig sein können ohne die erdrückende Konkurrenz von Männern – oder auch von kinderlosen Frauen –, die täglich weit über den tariflich festgelegten 8-Stunden-Tag hinaus arbeiten können.

Andererseits ist es aber zum jetzigen Zeitpunkt notwendig, denjenigen unter den Erwerbstätigen, für die Teilzeitarbeit die einzige Möglichkeit der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf darstellt, Mindestgarantien zu gewährleisten, damit sie diese Möglichkeit ohne größere Nachteile nutzen können.

Der Anspruch, Teilzeit zu arbeiten, soll so lange gelten, bis sich eine allgemeine drastische Arbeitszeitverkürzung durchgesetzt hat.

2. Es sollte den Eltern ermöglicht werden, diesen Teilzeitananspruch gleichzeitig wahrzunehmen. In vielen Fällen wird dafür ein objektiver Bedarf vorliegen, damit sich die Alltagsorganisation reibungslos gestaltet: Zum Beispiel bei Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern oder bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die überlange Wegezeiten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zurücklegen müssen.
3. Zu den wichtigsten Risiken der Teilzeitarbeit gehören finanzielle Einbußen als Folge dieser Arbeitszeitverkürzung. Deshalb ist eine Aufstockung auf die Höhe des Betrags einer sozialen Grundsicherung vorzusehen.

#### **Zu Absatz 4 (Berechtigte)**

Berechtigt, Leistungen auf der Grundlage eines Vereinbarkeitsgesetzes zu beanspruchen, sollen alle Männer und Frauen sein, die im Erwerbsleben stehen oder in der Berufsausbildung sind.

Die Ansprüche gelten individuell für die Berechtigten und sind bis auf einen geringen Teil nicht zwischen den Eltern übertragbar. Damit soll erreicht werden, dass Kinderbetreuung nicht nur Frauen, sondern auch Männern zugeordnet wird. Von einem Gesetz, das Männern einen individuellen und nicht übertragbaren Anspruch gewährleistet, ist zu erwarten, dass es zumindest für einen Teil der Väter verbindlich wird und damit das „Arbeitsmarktrisiko Kind“ etwas gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt.

- a) Der Anspruch ist an die Personensorge gebunden, aber nicht daran, dass die Person im selben Haushalt wie das Kind lebt. Damit soll der Vielfalt von Familienformen Rechnung getragen werden und auch dann gemeinsame Alltagsverantwortung für das Kind ermöglicht werden, wenn Eltern zwar in getrennten Haushalten leben, aber gemeinsam sorgeberechtigt sind.
- b) Der gesamte Betreuungsanspruch von zwei mal 18 Monaten für ein Kind kann auch dann eingelöst werden, wenn nur einer der Eltern das Sorgerecht hat. In diesem Fall kann die Mutter bzw. der allein sorgeberechtigte Elternteil die Ansprüche des fehlenden Elternteils einer anderen Bezugsperson übertragen.

Diese Übertragungsmöglichkeit bietet vor allem drei Vorteile:

1. Sie trägt der Vielfalt der Lebensformen und den erweiterten Familiensystemen mit unterschiedlichen Formen von biologischer und sozialer Elternschaft Rechnung,
2. sie ist Entlastungsmöglichkeit des allein sorgeberechtigten Elternteils, und
3. sie signalisiert Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, dass potentiell nicht nur biologische Eltern, sondern jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin ihre Erwerbsarbeit wegen Kinderbetreuung einschränken kann.

**Zu Absatz 5 (Beginn und Dauer des Anspruchs)**

Der Beginn aller Ansprüche nach einem Vereinbarkeitsgesetz wird getrennt für Mütter und für Väter (oder für eine andere Bezugsperson) festgelegt: Der Anspruch der Mutter soll im Anschluss an den gesetzlichen Mutterschutz, also nach Ablauf von 8 Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten nach 12 Wochen) beginnen, der des Vaters vom Zeitpunkt der Geburt des Kindes an.

Gerade in den ersten Wochen nach der Geburt werden die entscheidenden Weichen für die spätere innerfamiliäre Arbeitsteilung gestellt. Familien, in denen die Väter schon kurz nach der Geburt zu „abwesenden“ Vätern werden, nehmen normalerweise auch später keine partnerschaftliche Arbeitsteilung mehr auf.

Da hier vorgesehen ist, dass beide Anspruchsberechtigte auch gleichzeitig ihre berufliche Freistellung einlösen können, können Väter bereits die früheste Lebensphase ihres Kindes miterleben, ohne dass die Familie deshalb in finanzielle Existenznöte kommt.

Ist nur ein Elternteil sorgeberechtigt, kann eine weitere Person ebenfalls bereits ab dem Zeitpunkt der Geburt des Kindes die Möglichkeit der Freistellung haben.

Alle Ansprüche gelten bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes. Es ist zwar zu erwarten, dass die meisten Eltern ihre Rechte nach einem Vereinbarkeitsgesetz in den ersten Lebensjahren des Kindes ausschöpfen werden. Das liegt zum einen daran, dass jüngere Kinder einen größeren persönlichen Betreuungsbedarf haben als ältere, zum anderen aber daran, dass für Eltern mit Kleinkind eine Zeitspanne von 14 Jahren kaum planbar ist.

Diese Zeitspanne wurde gewählt, damit Eltern langfristig disponieren können und die Inanspruchnahme von Freistellung und Arbeitszeitreduzierung ihren Lebens- und Erwerbsverläufen individuell anpassen können.

Auch für Adoptiveltern, die ihr Kind oft erst annehmen können, wenn es bereits älter ist, dürfte sich die Möglichkeit, eine Freistellung zu einem späteren Zeitpunkt einzulösen, als positiv erweisen.

Anders als die Freistellung wird das Recht auf Arbeitszeitreduzierung voraussichtlich auch im Normalfall noch bei älteren Kindern genutzt werden. Die heutigen Erfahrungen mit Teilzeitarbeit zeigen, dass Frauen diese Arbeitsform mindestens so lange wählen, wie sie noch versorgungsbefähigte Kinder im Hause haben. Deshalb ist zu erwarten, dass die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung tatsächlich bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes genutzt wird.

**Zu Absatz 6 (Ansprüche bei Trennung und Scheidung)**

Familienpolitische Maßnahmen müssen sich an der heutigen Realität von Familien orientieren und Umbrüche in den Familienstrukturen der letzten Jahrzehnte mit berücksichtigen:

Derzeit kommen auf 100 Eheschließungen in Deutschland mehr als 40 Scheidungen. Allein 1997 waren 105 000 Kinder und Jugendliche von der Scheidung ihrer Eltern betroffen, wobei ihre Zahl seit Jahren kontinuierlich angestiegen ist.

Ebenso steigt der Anteil der Kinder, deren Eltern nicht miteinander verheiratet sind: 1997 wurden in Westdeutschland 14 % aller Kinder von einer unverheirateten Mutter geboren, im Osten waren es sogar 44 % (alle Daten: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsstatistik).

Rund 2,8 Millionen Kinder in Deutschland unter 18 Jahren – das sind mehr als 16 % aller Minderjährigen – leben bei einem allein erziehenden Elternteil – die Mehrheit von ihnen bei der Mutter (Statistisches Bundesamt, Statistik der Haushalte und Familien). In dieser Gruppe finden sich unterschiedliche Konstellationen der Elternschaft: Mütter (oder Väter), die mit ihrem Kind alleine leben und alleine sorgeberechtigt sind, solche, die sich die Elternverantwortung mit einer Lebenspartnerin oder einem Lebenspartner teilen und andere, die in Wohngemeinschaften leben und wieder andere, die mit dem getrennt lebenden Elternteil weiterhin die Verantwortung für Betreuung und Erziehung des Kindes teilen.

Die Tatsache, dass immer noch die Mehrheit der Kinder (84 %) mit zwei miteinander verheirateten Eltern zusammenlebt, täuscht über die wahre Komplexität der Familienformen hinweg: Wie die obengenannten Daten zeigen, sind die in der amtlichen Statistik als Familien mit verheirateten Eltern Gezählten zum großen Teil längst nicht mehr die Ursprungsfamilie, in die das Kind hinein geboren wurde, sondern durch Wiederheirat der Mutter oder des Vaters neu zusammengesetzte Familienkonstellationen.

Dieses breite Spektrum familialen Zusammenlebens macht es notwendig, von vornherein Klarheit über die Anspruchslage bei Trennung, Scheidung und Neuorganisation einer Familie zu schaffen.

Im vorliegenden Antrag ist geregelt, dass Ansprüche aus dem Vereinbarkeitsgesetz an das Kind gebunden sind. Das bedeutet, dass ein nicht oder noch nicht vollständig eingelöster Anspruch nach der Trennung eines Elternteils weiter beim Kind bleibt. Ist der Vater (oder die Mutter) des Kindes nach der Trennung nicht sorgeberechtigt, kann der restliche Anspruch (eine Übertragung nach Punkt 4 Absatz 2 vorausgesetzt) von einer anderen sozialen Bezugsperson eingelöst werden – auch von einem späteren neuen Partner oder einer neuen Partnerin der Mutter bzw. des Vaters.

### **Zu Absatz 7 (Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)**

1. Die Termine, zu denen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über geplante Freistellungen oder Arbeitszeitreduzierungen informiert werden, müssen so bemessen sein, dass in den Betrieben und Arbeitsstätten eine kalkulierbare Personalplanung möglich ist.
2. Es gehört zu den wichtigsten Voraussetzungen für eine kontinuierliche Berufstätigkeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer beruflichen Pause wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können. Nur in Ausnahmefällen, wenn dies nicht möglich ist, soll ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten werden – vergleichbar in möglichst allen Punkten, die sowohl für die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit relevant sind als auch für die weitere Berufsplanung. Nur so ist gewährleistet, dass eine Berufsunterbrechung wegen der Kinderbetreuung keine größeren Nachteile mit sich bringt.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Vereinbarkeitsgesetzes Teilzeit erwerbstätig sind, muss nach Ablauf der Anspruchsfrist die Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitberufstätigkeit sichergestellt sein. Erst durch das Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit ist eine wirkliche Wahl zwischen den verschiedenen unterstützenden Maßnahmen, die dieser Antrag vorsieht, garantiert.

3. Ein Kündigungsschutz muss über die Zeit der Freistellung bzw. der Arbeitsplatzreduzierung hinausgehen, da – wie die Erfahrungen mit Rückkehrerinnen

nen und Rückkehrern aus dem Erziehungsurlaub gezeigt haben – Frauen mit Kindern unverhältnismäßig oft nach ihrer Berufsrückkehr im Rahmen einer fristgerechten Kündigung innerhalb von sechs Monaten gekündigt wird. In den ostdeutschen Bundesländern ist dies besonders häufig der Fall. Aus diesen Erfahrungen heraus erweist es sich als notwendig, die Arbeitsplatzsicherheit mit einem erweiterten Kündigungsschutz von sechs Monaten zu verbessern.

4. Eine Reihe innerbetrieblicher Vergünstigungen sind gebunden an eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit – z. B. Anwartschaften, Beförderungen, Teuerprämien usw. Mütter oder Väter, die wegen der Kinderbetreuung zeitweise aus der Erwerbstätigkeit aussteigen, wären gegenüber anderen Erwerbstätigen deutlich benachteiligt, wenn sie von diesen Leistungen ausgeschlossen blieben.
5. Mit einem Rechtsanspruch auf Qualifizierung sollen die beruflichen Chancen bei erneuter Aufnahme der Berufstätigkeit verbessert werden.

Das Recht auf Qualifizierung verbessert zudem die Möglichkeit von Erwerbstätigen, Kinderbetreuungszeiten mit beruflicher Weiterbildung zu verbinden.

Eine solche Regelung liegt sowohl im Interesse der Erwerbstätigen als auch im Interesse der Arbeitgeberinnen und der Arbeitgeber.

#### **Zu Absatz 8 (Sozialversicherungs- und Rentenbeiträge für Sozialversicherungspflichtige)**

1. Damit Anspruchsberechtigte wegen Freistellung oder Arbeitszeitverkürzung nicht gegenüber anderen Erwerbstätigen diskriminiert werden, müssen für sie die Beiträge zur Sozialversicherung weiter gezahlt werden.

Die an den Beiträgen für ein durchschnittliches Einkommen orientierte Höhe gewährleistet, dass ihnen auch in Notfällen – wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit – der volle Versicherungsschutz erhalten bleibt.

2. Unterbrechung der Erwerbsbiographie und Teilzeitarbeit gehören heute zu den wichtigsten Armutsrisiken, von denen vor allem Frauen betroffen sind. Wenn Frauen im Alter nur auf ihre eigenen Rentenansprüche angewiesen sind und nicht auf die Rente oder auf abgeleitete Rentenansprüche ihres Ehemannes zurückgreifen können, sinkt bei den meisten von ihnen der Lebensstandard unter das soziokulturelle Existenzminimum. Ihre eigenen, aus meist diskontinuierlichem „typisch weiblichem“ Erwerbsverlauf erworbenen Rentenansprüche sind so niedrig, dass die meisten Frauen auch im Alter finanziell auf ihre Partner angewiesen sind.

Damit das Vereinbarkeitsgesetz nicht zu einem neuen Altersarmutsrisiko wird für diejenigen, die es beanspruchen, müssen während der Freistellung und der Arbeitszeitreduzierung für sie Rentenbeiträge auf der Basis der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommens aller versicherungspflichtig Beschäftigten eingezahlt werden.

#### **Zu Absatz 9 (Anspruchsberechtigte ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis)**

Ein Vereinbarkeitsgesetz soll dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit für alle Gruppen der Gesellschaft selbstverständlich wird. Daher müssen auch für die zunehmend größer werdende Gruppe von Menschen, die nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen, adäquate Bedingungen geschaffen werden.

1. Mit jedem Jahr nimmt die Zahl der Frauen und Männer ab, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Im Gegenzug steigt die Zahl der Selbständigen und der freiberuflich Tätigen. Es handelt sich bei ihnen um eine inhomogene Gruppe, deren berufliche Bedingungen und Einkommen oft erheblichen Schwankungen unterliegen.

Vor allem den gering Verdienenden unter ihnen soll das Vereinbarkeitsgesetz für den Fall häuslicher Kinderbetreuung ein gewisses Maß an Planungssicherheit garantieren.

2. Unterbrechungen der Erwerbsbiographie durch längere oder kürzere Zeiten der Arbeitslosigkeit betreffen heute weite Teile der Erwerbsbevölkerung. Mit der Gewährung von Leistungen nach dem Vereinbarkeitsgesetz während Zeiten der Arbeitslosigkeit wird eine Benachteiligung arbeitsloser Eltern vermieden.
3. Die Zahl der Frauen und Männer, die während der Familiengründungsphase ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, nimmt kontinuierlich zu. Der Grund liegt zum einen in den gegenüber früher deutlich längeren Ausbildungszeiten, zum anderen aber auch darin, dass sich heute wesentlich mehr Erwachsene entscheiden – oder sich aus Arbeitsmarktgründen gezwungen sehen –, nach einer abgeschlossenen ersten noch eine zweite Ausbildung zu absolvieren.

Freistellungsansprüche und die Zahlung einer Grundsicherung bzw. eine Aufstockung der Einkünfte auf Grundsicherungsniveau verhindern, dass in Ausbildung befindliche Eltern gegenüber anderen Eltern Nachteile haben

4. Beamte und Beamtinnen gehören zu den Erwerbstätigen, die nicht sozialversicherungspflichtig und nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sind. Da ein Vereinbarkeitsgesetz zu einer breiten gesellschaftlichen Akzeptanz für Zeiten der Kinderbetreuung während der Erwerbstätigkeit beitragen soll, müssen alle Erwerbspersonen in einem Vereinbarkeitsgesetz berücksichtigt werden.

#### **Zu Absatz 10 (Aufgabe der Arbeitsämter)**

1. Die örtlichen Arbeitsämter sollen mit einer speziell eingerichteten Vereinbarkeitsstelle sowohl für Erwerbstätige als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei allen aus Gründen der Kinderbetreuung vor genommenen Arbeitszeitverkürzungen oder Freistellungen unterstützend tätig werden. Die Unterstützung soll sowohl eine umfassende Beratung, die Vermittlung erforderlicher Vertretungen als auch die Organisation eines Stellenausches unter Beachtung der Vergleichbarkeitskriterien beinhalten. Da dies im Rahmen der bisher üblichen Struktur der Arbeitsämter nicht gewährleistet ist, soll eine Vereinbarkeitsstelle diese Struktur ergänzen.
2. Ein Vereinbarkeitsgesetz stellt Unternehmen möglicherweise vor neue Probleme im Personalplanungsbereich. Dies könnte vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen der Fall sein, da dort wegen geringerer Personalkapazitäten häufig keine Möglichkeit besteht, schnell und reibungslos Stellvertretungen zu organisieren. Ein Stellenpool des Arbeitsamtes würde hier in zweierlei Richtungen wirken:
  - a) Es können relativ problemlos Stellvertretungen gefunden werden, und
  - b) es können Arbeitslose über diesen Stellenpool in – wenn auch befristete – Arbeitsverhältnisse einsteigen.

**Zu Absatz 11 (Finanzierung der Leistungen nach dem Vereinbarkeitsgesetz)**

1. Kindererziehung und -betreuung ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft, die von allen solidarisch mit finanziert werden muss. Mit dem vorliegenden Antrag soll daher das bisher allein steuerfinanzierte Erziehungsgeldmodell durch ein steuer- und versicherungsfinanziertes Modell ersetzt werden.
2. Zu den elementaren Reformalternativen der PDS gehört die soziale Grundsicherung (Drucksache 13/3628). Diese soziale Grundsicherung soll allen, die kein eigenes Einkommen haben, eine staatliche Leistung gewähren, die ein Existenzminimum garantiert und vor Verarmung und wirtschaftlicher Abhängigkeit schützt. Eine Finanzierung der sozialen Grundsicherung enthält neben versicherungsfinanzierten auch steuerfinanzierte Bestandteile

**Zu Absatz 12 (Zuständigkeit, Verfahren bei der Ausführung)**

Die Übertragung der Zuständigkeit auf die Länder und auf die von ihnen zu bestimmenden Stellen und Behörden hat sich bereits bei der Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes bewährt.

