

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Christina Schenk, Dr. Heidi Knake-Werner, Heidemarie Lüth, Petra Bläss, Rosel Neuhäuser, Ulla Jelpke, Dr. Ruth Fuchs, Dr. Barbara Höll, Eva-Maria Bulling-Schröter und der Gruppe der PDS

Entwurf eines Gesetzes über Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung für Frauen und Männer (Vereinbarkeitsgesetz – VereinbG)

A. Problem

Frauen und Männer, die den Anspruch verwirklichen wollen, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, stoßen in der Bundesrepublik Deutschland auf vielfältige Schwierigkeiten. Kinderbetreuung ist keine gesellschaftlich anerkannte und staatlich honorierte Leistung, sondern ein „Risikofaktor“, der für die Betroffenen schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Teilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zwischen Frauen und Männern sind zur Zeit völlig unzureichend. Ein Angebot an öffentlich geförderten, ganztägig geöffneten Kinderbetreuungseinrichtungen ist in den westlichen Bundesländern so gut wie nicht vorhanden und wird in den östlichen Bundesländern systematisch ausgehöhlt. Selbst der bestehende Rechtsanspruch für Kinder zwischen drei und sechs Jahren auf einen Kindergartenplatz steht in den meisten Bundesländern einem völlig unzureichenden Angebot gegenüber.

Mit dem Bundeserziehungsgeldgesetz wird nicht die gesellschaftliche Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung übernommen, sondern die Lösung dieses Problems privatisiert.

Ein offiziell benanntes Ziel des Gesetzgebers bei Inkraftsetzung des Bundeserziehungsgeldgesetzes war es, eine verminderte Nachfrage nach öffentlich geförderten Kindereinrichtungen zu erreichen. Dieses Ziel ist zweifellos erreicht worden, allerdings zu Lasten derjenigen, die für einen Zeitraum von zwei oder drei Jahren aus der Erwerbsarbeit ausscheiden und durch ihre Betreuungsleistung dieses mangelhafte Angebot kompensieren. Und das sind in der Praxis zu 98,8 % Frauen.

Die Ursachen für die einseitige Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Frauen sind vielfältig. Sie beginnen bei der unterschiedlichen gesellschaftlichen Bewertung der wichtigen, „eigentlichen“ Arbeit außerhalb des Hauses, die vor allem durch Männer für Lohn geleistet wird, und der häuslichen Arbeit, die auch erledigt werden muß, ohne jedoch gesellschaftlich als wertvoll anerkannt zu werden.

Ein weiterer Grund für die alleinige Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Frauen ist darin zu suchen, daß erwerbstätige Frauen nach wie vor im Durchschnitt ein Drittel weniger Lohn erhalten als Männer. Damit stellt sich die Frage, wer wegen der Kinderbetreuung aus dem Erwerbsleben ausscheidet, aus ökonomischen Gründen oft gar nicht erst.

Dabei ist unbestritten, daß der Anspruch von Frauen auf eine eigenständige ökonomische Sicherung steigt. Mehr als die Hälfte aller Frauen sind zur Zeit erwerbstätig. Das schafft seit Jahren einen deutlichen Druck auf den Arbeitsmarkt. Ein zweites Ziel des Bundeserziehungsgeldgesetzes war es daher, den Arbeitsmarkt zu entlasten und Frauen wieder verstärkt in den Haushalt zu verweisen.

Dies ist vor allem dadurch gelungen, daß das Gesetz für den Bezug von maximal 600 DM Erziehungsgeld eine Höchstgrenze von 19 Stunden pro Woche Berufstätigkeit festlegt. Mit dieser Höchstgrenze werden alle ausgegrenzt, deren Lebensplanung nicht ein zeitliches Nacheinander, sondern ein zeitliches Nebeneinander von Beruf und Kinderbetreuung beinhaltet.

Das Bundeserziehungsgeldgesetz wirkt im Hinblick auf eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung kontraproduktiv. Es hat keine Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gebracht, sondern war und ist ein sehr effektives Instrument zur Verdrängung der Frauen vom Arbeitsmarkt. Damit trägt dieses Gesetz entscheidend zur Reproduktion der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei.

Das Erziehungsgeldmodell ist deshalb auch nicht durch einzelne Korrekturen zu verbessern, sondern muß durch ein Gesetz ersetzt werden, daß Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung schafft.

B. Lösung

Es sind gesetzliche Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, daß Frauen und Männer Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung entsprechend ihrer individuellen Lebensplanung gleichzeitig oder zeitlich nacheinander leisten können.

Dazu ist es erforderlich, ihnen eine tatsächliche Wahlfreiheit zwischen voller Erwerbstätigkeit gekoppelt mit ganztägiger öffentlich geförderter Kinderbetreuung, einer Arbeitszeitreduzierung oder einer Freistellung zu garantieren. Um den individuellen Bedingungen der Erwerbstätigen und ihrer Kinder zu entsprechen, muß die mögliche Arbeitszeitverkürzung oder Unterbrechung der Berufstätigkeit flexibel gestaltbar sein.

Mit einem solchen Modell verbunden ist eine Existenzsicherung durch Lohnersatzleistungen oder Zahlung einer sozialen Grundsicherung für Betreuende. Damit wird ein Einstieg in das von der Gruppe der PDS mit Drucksache 13/3628 geforderte Gesamtkonzept der sozialen Grundsicherung geschaffen.

Die Bezahlung der Lohnersatzleistungen und der sozialen Grundsicherung soll nicht durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein, sondern als gesellschaftlich zu lösendes Problem entsprechend der jeweiligen finanziellen Leistungsfähigkeit durch die gesamte Bevölkerung getragen werden. Dazu soll bei der Bundesanstalt für Arbeit ein Fonds gebildet werden, der sich aus Steuer- und Versicherungsleistungen finanziert.

Ein Gesetz, das Mindestbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung schaffen soll, muß folgende Eckpunkte enthalten:

1. Sorgeberechtigte und bei allein Sorgeberechtigten auf Antrag auch eine andere soziale Bezugsperson des Kindes erhalten im Zeitraum bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch sowohl auf

- Reduzierung der täglichen Arbeitszeit auf die Hälfte der tariflich vereinbarten bzw. üblichen Arbeitszeit bei garantierter Rückkehr in Vollzeit.

Zur existentiellen Absicherung wird der Lohn in dieser Zeit auf Antrag aus einem bei der Bundesanstalt für Arbeit einzurichtenden Fonds auf den Mindestbetrag aufgestockt, den Menschen zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben benötigen (soziale Grundsicherung). Die Höhe der sozialen Grundsicherung entspricht der Hälfte des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollbeschäftigung und ist jährlich zu aktualisieren.

Anspruch auf Zahlung aus dem Fonds besteht, sofern kein eigenes Einkommen oberhalb des Betrages der sozialen Grundsicherung vorhanden ist;

als auch auf

- bezahlte Freistellung für höchstens ein Jahr mit Zahlung einer Lohnersatzleistung in Höhe von 90 % des monatlichen Nettoverdienstes. Die Obergrenze dieser Lohnersatzleistung wird durch das durchschnittliche monatliche Nettoerwerbseinkommen bei Vollbeschäftigung bestimmt, die Untergrenze durch die Höhe der sozialen Grundsicherung;

als auch auf

- unbezahlte Freistellung für insgesamt 24 Monate in Form eines Zeitkontos, verbunden mit einer sozialen Grundsicherung.
2. Es entsteht ein Rechtsanspruch auf Wahlfreiheit zwischen Freistellung und Arbeitszeitverkürzung.
 3. Für die Dauer der bezahlten und unbezahlten Freistellung werden die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, zur Kranken-

und Pflegeversicherung in Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollbeschäftigung aus dem bei der Bundesanstalt für Arbeit zu bildenden Fonds gezahlt.

Die Rentenversicherungsbeiträge werden für die Dauer der Arbeitszeitreduzierung, der bezahlten und unbezahlten Freistellung auf Basis des eineinhalbfachen des tatsächlichen Einkommens entrichtet, mindestens 75 % des durchschnittlichen Verdienstes aller Rentenversicherungspflichtigen. Ergibt sich durch die additive Anrechnung mit den zugleich gewährten Kindererziehungszeiten (100 %) ein Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze beim Anspruchsberechtigten, können verbleibende Anteile der Kindererziehungszeiten auf andere Sorgeberechtigte verlagert werden. Beiträge, die über die tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitszeit hinausgehen, werden aus einem bei der Bundesanstalt für Arbeit zu bildenden Fonds gezahlt.

4. Alle Kinder erhalten einen Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Kinderbetreuungsplatz bzw. ein öffentlich gefördertes Freizeitangebot.

C. Alternativen

Sofortige allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden pro Woche und Einführung einer sozialen Grundsicherung für alle Bedürftigen.

D. Kosten

Für die Anschubfinanzierung entstehen Kosten in Höhe von ca. 30 Mrd. DM. Diese setzen sich zusammen aus ca. 16 Mrd. DM pro Jahr für die Zahlung der sozialen Grundsicherung bei unbezahlter Freistellung, ca. 10 Mrd. DM pro Jahr für die Zahlung der Differenz zwischen Teilzeitlohn und sozialer Grundsicherung sowie den Kosten für die Zahlung der Differenzen zu den Sozialabgaben.

Bei massenhafter Inanspruchnahme der Teilzeitarbeit durch Männer sinken die Kosten für den Ausgleich der Differenz zwischen Teilzeitlohn und sozialer Grundsicherung.

Die Finanzierung der bezahlten Freistellung für ein Jahr ist bei Einstellung entsprechender Stellvertretungen kostenneutral. Je mehr Leistungen beziehende Personen als Stellvertretungen eingestellt werden, desto kostengünstiger gestaltet sich dieses Verhältnis.

Entwurf eines Gesetzes über Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung für Frauen und Männer (Vereinbarkeitsgesetz – VereinbG)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates folgendes Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über die Absicherung von Teilzeitarbeit und Freistellungszeiten bei Kinderbetreuung

§ 1

Zielbestimmung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, eine existenzsichernde Erwerbsarbeit mit der Betreuung und Pflege von Kindern zu vereinbaren und Voraussetzungen für eine gleiche Beteiligung beider Geschlechter an der Kinderbetreuung zu schaffen.

(2) Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit mit der gleichen Beteiligung beider Geschlechter an Betreuungs- und Pflegearbeiten umfassen insbesondere

- a) einen individuellen, nicht übertragbaren Rechtsanspruch auf wahlweise Arbeitszeitreduzierung und/oder Freistellung von der Arbeit bei Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses,
- b) einen Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit und nach Freistellung auf denselben oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz,
- c) einen Rechtsanspruch auf Einbeziehung in betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeitverkürzung oder Freistellung und Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß nach deren Beendigung,
- d) eine eigenständige Existenzsicherung für Eltern bzw. andere anspruchsberechtigte Personen während der Arbeitszeitverkürzung oder Freistellung wegen Kinderbetreuung durch Lohnersatzzahlungen oder Zahlung einer sozialen Grundsicherung,
- e) einen Rechtsanspruch jedes Kindes auf ganztägige Betreuung in einer öffentlich geförderten Kindereinrichtung, einem Schulhort bzw. einer Freizeiteinrichtung.

§ 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Angestellten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Als Kinder im Sinne dieses Gesetzes gelten alle Menschen ab Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres.

(2) Als Kinderbetreuung gilt die Fürsorge für die physische und psychische Entwicklung, die Betreuung und Pflege des Kindes.

(3) Als anspruchsberechtigte Person gelten sorgeberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Angestellte bzw. Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Angestellte, die die Pflegschaft über ein Kind übernommen haben. Bei allein Sorgeberechtigten bzw. allein die Pflegschaft Übernehmenden kann eine weitere soziale Bezugsperson des Kindes anspruchsberechtigte Person werden, sofern eine diesbezügliche gemeinsame, notariell beurkundete Willenserklärung der oder des Sorgeberechtigten bzw. Pflegeberechtigten und dieser sozialen Bezugsperson abgegeben wird. Die Willenserklärung gilt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber als Anspruchsgrundlage.

(4) Als vergleichbarer Arbeitsplatz gilt ein Arbeitsplatz, der von der Art der Tätigkeit, der dazu erforderlichen Qualifikation, dem Arbeitsentgelt, den Aufstiegsmöglichkeiten sowie der räumlichen Entfernung vom Wohnort der anspruchsberechtigten Person dem Arbeitsplatz gleichgestellt ist, den die anspruchsberechtigte Person vor Inanspruchnahme eines Rechtsanspruchs nach diesem Gesetz innehatte.

§ 4

Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung

(1) Anspruchsberechtigte Personen haben einen individuellen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, außerhalb des Geltungsbereichs eines Tarifvertrages bis zur Hälfte der üblichen Arbeitszeit. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes. Er kann in diesem Zeitraum mehrfach geltend gemacht werden. Der Anspruch von zwei anspruchsberechtigten Personen kann zeitgleich wahrgenommen werden. Der Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung ist entsprechend der im Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Frist, bei Nichtvorliegen einer solchen Regelung bis spätestens drei Monate vor Inanspruchnahme der Reduzierung der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber anzuzeigen.

(2) Für die Dauer der Arbeitszeitreduzierung wird auf Antrag an die Bundesanstalt für Arbeit das monatliche Nettoeinkommen bis zur Höhe der sozialen Grundsicherung aufgestockt. Darüber hinaus erfolgt ein Ausgleich der Differenz der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bis zur Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollbeschäftigung.

(3) Die Rentenversicherungsbeiträge werden auf Basis des eineinhalbfachen des tatsächlichen Einkommens entrichtet, mindestens 75% des durchschnittlichen Verdienstes aller Rentenversicherungspflichtigen. Ergibt sich durch die additive Anrechnung mit den zugleich gewährten Kindererziehungszeiten (100 vom Hundert) ein Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze beim Anspruchsberechtigten, können verbleibende Anteile der Kindererziehungszeiten auf andere Sorgeberechtigte verlagert werden.

(4) Anspruchsberechtigte Personen, die eine Arbeitszeitreduzierung nach Maßgabe dieses Gesetzes in Anspruch nehmen, haben einen Rechtsanspruch auf Rückkehr zu Vollzeit. Für die Fristen für die Information der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers über den Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 5

Anspruch auf bezahlte Freistellung

(1) Anspruchsberechtigte Personen haben das Recht, im Zeitraum von der Geburt oder der Adoption eines Kindes an sowie nach Übernahme der Pflegschaft für ein Kind bis zu dessen vollendetem 14. Lebensjahr eine bezahlte Freistellung für einen Zeitraum von maximal zwölf Monaten zu beanspruchen, sofern sie das Kind in dieser Zeit persönlich betreuen wollen. Der Anspruch ist zeitlich nicht teilbar. Er kann von zwei anspruchsberechtigten Personen zur gleichen Zeit wahrgenommen werden.

(2) Bei Mehrlingsgeburten, -adoptionen oder -pflegschaften, bei Betreuung eines Kindes mit einer Behinderung sowie bei Betreuung eines Kindes durch eine anspruchsberechtigte Person mit einer Behinderung erhöht sich der Anspruch auf bezahlte Freistellung auf maximal 36 Monate.

(3) Für die Frist, innerhalb derer eine Anzeige an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme der bezahlten Freistellung erfolgen muß, gilt § 4 Abs. 1 entsprechend.

(4) Nach Ablauf der bezahlten Freistellung hat die anspruchsberechtigte Person ein Recht auf Rückkehr auf den Arbeitsplatz, den sie vor der Freistellung innehatte.

(5) Für die Zeit der bezahlten Freistellung erhalten anspruchsberechtigte Personen auf Antrag an die Bundesanstalt für Arbeit eine Lohnersatzleistung in Höhe von 90 vom Hundert ihres im letzten Jahr durchschnittlich erzielten Nettoverdienstes bis zu einer Obergrenze, die sich aus der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollbeschäftigung ergibt. Die Lohnersatzleistung muß mindestens der Höhe der sozialen Grundsicherung ent-

sprechen. Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als sechs Monaten ist das höchste monatliche Nettogehalt als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Neben der Lohnersatzleistung erfolgt durch die Bundesanstalt für Arbeit ein Ausgleich der Abgaben zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung bis zu einer Höhe, die den Beiträgen für ein durchschnittliches monatliches Nettoerwerbseinkommen bei Vollbeschäftigung entsprechen. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden für die Zeit der bezahlten Freistellung nach Maßgabe des § 4 Abs. 3 gezahlt.

§ 6

Anspruch auf unbezahlte Freistellung

(1) Zusätzlich zu dem unter den §§ 4 und 5 Geregelten haben anspruchsberechtigte Personen einen individuellen Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung. Dieser Anspruch besteht bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes und kann in mehreren zusammenhängenden Zeiträumen wahrgenommen werden (Zeitkonto). Die Gesamtdauer der unbezahlten Freistellung darf 24 Monate nicht übersteigen. Der Anspruch von zwei anspruchsberechtigten Personen auf unbezahlte Freistellung zur Betreuung eines Kindes kann zeitgleich geltend gemacht werden.

(2) Während der Zeit der unbezahlten Freistellung besteht auf Antrag Anspruch auf Zahlung eines existenzsichernden Einkommens in Höhe der sozialen Grundsicherung aus dem bei der Bundesanstalt für Arbeit zu bildenden Fonds. Neben der Zahlung einer sozialen Grundsicherung erfolgt durch die Bundesanstalt für Arbeit ein Ausgleich der Abgaben zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung bis zu einer Höhe, die den Beiträgen für ein durchschnittliches monatliches Nettoerwerbseinkommen bei Vollbeschäftigung entsprechen. Die Zahlung der Beiträge zur Rentenversicherung erfolgen nach Maßgabe des § 4 Abs. 3.

(3) Für die Fristen zur Anzeige an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über die beabsichtigte Inanspruchnahme der unbezahlten Freistellung gilt das in § 4 Abs. 1 Geregelter entsprechend.

(4) Anspruchsberechtigte Personen haben bei Rückkehr aus unbezahlter Freistellung einen Rechtsanspruch auf den vor der Freistellung eingenommenen Arbeitsplatz. Ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz gemäß § 3 Abs. 4.

§ 7

Anspruch auf Qualifizierung

(1) Anspruchsberechtigte Personen, die wegen der Betreuung eines Kindes nach Maßgabe dieses Gesetzes freigestellt sind oder deren Arbeitszeit reduziert ist, haben einen Rechtsanspruch auf mit der Arbeitsaufgabe im Zusammenhang stehende Qualifizierung. Sie sind durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen zum frühestmöglichen Zeitpunkt über Inhalt, Zeitpunkt und Ort der Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren.

(2) Nach Ablauf der Freistellung hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der anspruchsberechtigten Person Wiedereingliederungshilfen anzubieten. Diese müssen geeignet sein, die anspruchsberechtigte Person in die Lage zu versetzen, den für sie bereitgehaltenen Arbeitsplatz auszufüllen.

§ 8

Erlöschen des Anspruchs auf Freistellung/ Arbeitszeitreduzierung

(1) Der Anspruch auf Freistellung erlischt am ersten Tag des Monats, der dem Tag folgt, an welchem das zu betreuende Kind sein 14. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Stirbt das zu betreuende Kind, erlöschen die Rechtsansprüche nach diesem Gesetz drei Wochen nach dem Tod.

§ 9

Zahlung und Finanzierung der Lohnersatzleistungen und der sozialen Grundsicherung

(1) Die Zahlung der Lohnersatzleistung, der sozialen Grundsicherung, der Differenz zwischen Lohnersatzleistung und sozialer Grundsicherung sowie zwischen Lohnersatzleistung und den Sozialabgaben für Vollbeschäftigung erfolgen aus einem bei der Bundesanstalt für Arbeit zu bildenden Fonds.

(2) Die Finanzierung des bei der Bundesanstalt für Arbeit einzurichtenden Fonds erfolgt aus Steuermitteln und aus Versicherungsbeiträgen. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erläßt mit Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Einzelheiten der Finanzierung, der Einrichtung des Fonds und der Auszahlung der Leistungen nach Absatz 1.

(3) Die Zahlung erfolgt auf Antrag.

§ 10

Erweiterter Kündigungsschutz

(1) Anspruchsberechtigte Personen gemäß § 3 Abs. 3 genießen erweiterten Kündigungsschutz. Dieser gilt vom Zeitpunkt der Information über die beabsichtigte Freistellung oder die beabsichtigte Reduzierung der Arbeitszeit an bis sechs Monate nach Wiedereingliederung in den Erwerbsarbeitsprozeß bzw. nach Aufnahme der vollen Arbeitszeit.

(2) Aus der Inanspruchnahme des Anspruchs auf Arbeitszeitreduzierung oder bezahlte bzw. unbezahlte Freistellung dürfen der anspruchsberechtigten Person keine anderweitigen Nachteile entstehen. Für die Berechnung von gesetzlichen oder betrieblichen Anwartschaften, Beförderungen, Treueprämien und anderen mit der Betriebszugehörigkeit verbundener Vergünstigungen gelten die Zeiten der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und Freistellungszeiten nach diesem Gesetz wie Zeiten normaler Betriebszugehörigkeit.

§ 11

Wahlfreiheit

(1) Anspruchsberechtigte Personen haben das Recht, zwischen Arbeitszeitreduzierung, bezahlter und unbezahlter Freistellung zu wählen.

(2) Die Wahlfreiheit oder der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung, bezahlte oder unbezahlte Freistellung darf nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

§ 12

Urlaubsregelungen

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der einer anspruchsberechtigten Person nach diesem Gesetz aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Freistellung um ein Zwölftel kürzen. Urlaub, der vor der Freistellung nicht oder nicht vollständig gewährt wurde, steht der anspruchsberechtigten Person nach der Freistellung oder im nächsten Urlaubsjahr zu. Soweit das Arbeitsverhältnis nach der Freistellung endet, ist noch nicht gewährter Urlaub abzugelten. Vor der Freistellung zuviel gewährter Urlaub kann mit dem nach der Freistellung zustehenden Urlaub verrechnet werden.

Artikel 2

Änderung des Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung (AFRG)

Das Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (AFRG) in der Fassung vom 27. März 1997 (BGBl. I S. 605) wird wie folgt geändert:

1. In Abschnitt 1 Grundsätze wird § 8 Abs. 3 wie folgt gefaßt:

„(3) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach Zeiten der Pflege von Angehörigen wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen.“

2. Als neuer § 8 a wird eingefügt:

„§ 8 a

Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

(1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung für Frauen und Männer fördern. Die Arbeitsämter haben zur Erfüllung dieser Aufgabe spezielle Strukturen zu schaffen (Vereinbarkeitsstelle). Zu den Aufgaben dieser Struktur zählen:

- a) Beratung und Unterstützung der Erwerbstätigen bei der Planung von Zeiten beruflicher Freistellung und Rückkehr in den Beruf,
- b) Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Planung und Vermittlung von Stellvertretungen sowie die Organisation von Stellentauschbörsen,
- c) Planung und Durchführung von Maßnahmen zum Erhalt der Qualifikation der zeitweilig freigestellten Erwerbstätigen.

(2) Zur Durchführung der Förderung von Vereinbarkeit bilden die Vereinbarkeitsstellen der örtlichen Arbeitsämter Stellenpools aus den bei ihnen

registrierten Arbeitssuchenden sowie eine Stellenaustauschbörse aus den Angeboten der Unternehmen."

Artikel 3

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung vom 12. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1859), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. In § 56 Abs. 1 bis 5 wird das Wort „Elternteil“ ersetzt durch die Worte „Anspruchsberechtigte Personen nach dem Vereinbarkeitsgesetz“.

2. § 70 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Kindererziehungszeiten erhalten für jeden Kalendermonat 0,0833 Entgeltpunkte (Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten). Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten sind auch Entgeltpunkte, die für Kindererziehungszeiten mit sonstigen Beitragszeiten ermittelt werden, indem die Entgeltpunkte für sonstige Beitragszeiten um 0,0833 erhöht werden. Erreichen die Entgeltpunkte die jeweiligen Höchstwerte nach Anlage 2b, werden verbleibende Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten auf einen anderen noch vorhandenen Sorgeberechtigten verlagert.“

3. § 70 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Für Zeiten der Reduzierung der Arbeitszeit und der Freistellung nach Vereinbarkeitsgesetz werden die ermittelten Entgeltpunkte mit 1,5 multipliziert, mindestens erhält jeder Kalendermonat 0,0625 Entgeltpunkte.“

4. In § 170 Abs. 1 wird in Nummer 2 Buchstabe b folgender Buchstabe c angefügt:

„c) anspruchsberechtigt nach Vereinbarkeitsgesetz sind, bei Teilzeitarbeit über das Erwerbseinkommen hinausgehende Entgeltpunkte und bei Freistellung durch einen speziell für diesen Fall bei der Bundesanstalt für Arbeit gebildeten Fonds,“.

Artikel 4

Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII)

Das Achte Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Mai 1993 (BGBl. I S. 637), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Januar 1996 (BGBl. I S. 477), wird wie folgt geändert:

§ 24 erhält folgende Fassung:

„§ 24

Ausgestaltung des Förderangebots in Tageseinrichtungen

(1) Jedes Kind hat von Geburt an bis zum Schuleintritt Anspruch auf den Besuch einer öffentlichen, ganztägig geöffneten Kindereinrichtung.

(2) Kinder im schulpflichtigen Alter, die das 14. Lebensjahr nicht vollendet haben, haben einen Rechtsanspruch auf einen Platz in einem Tageshort zur Hausaufgabenbetreuung und auf öffentlich geförderte Freizeitgestaltung.“

Artikel 5

Übergangsregelungen

Bis zur Außerkraftsetzung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und der Inkraftsetzung des Gesetzes über eine soziale Grundsicherung gilt:

1. Anspruchsberechtigte Personen, die eine bezahlte Freistellung in Anspruch nehmen wollen und die Anspruchsvoraussetzungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes erfüllen, erhalten eine Lohnersatzzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Erziehungsgeld und 90 vom Hundert des im letzten Jahr durchschnittlich erzielten monatlichen Nettoverdienstes, höchstens jedoch bis zur Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollbeschäftigung. Die Gesamtsumme aus Erziehungsgeld und Lohnersatzleistung muß mindestens die Höhe der sozialen Grundsicherung erreichen.

2. Anspruchsberechtigte Personen, die eine unbezahlte Freistellung in Anspruch nehmen und die Anspruchsvoraussetzungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes erfüllen, erhalten die Differenz zwischen dem Erziehungsgeld und der Höhe der sozialen Grundsicherung als Zuschuß.

3. Die Finanzierung der Übergangszahlungen nach den Absätzen 1 und 2 erfolgt aus dem gemäß § 9 Abs. 2 zu bildenden Fonds der Bundesanstalt für Arbeit.

Artikel 6

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt an dem auf den Tag der Verkündung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Artikel 4 tritt zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in Kraft.

Bonn, den 9. Dezember 1997

Christina Schenk
Dr. Heidi Knake-Werner
Heidemarie Lüth
Petra Bläss
Rosel Neuhäuser

Ulla Jelpke
Dr. Ruth Fuchs
Dr. Barbara Höll
Eva-Maria Bulling-Schröter
Dr. Gregor Gysi und Gruppe

Begründung

I. Allgemeine Begründung

Artikel 6 des Grundgesetzes stellt Ehe und Familie unter den besonderen Schutz des Staates. Bereits in der Diskussion um eine neue Verfassung wurde in der 12. Legislaturperiode die Forderung erhoben, diesen besonderen Schutz des Staates nicht länger an die Institutionen Ehe und Familie, sondern an die Betreuung von Kindern und die Pflege von Pflegebedürftigen zu knüpfen.

Mit dem Festhalten an der konservativen Institutionsgarantie des Grundgesetzes wird gegenwärtig immer noch verhindert, daß staatliche Hilfe und Leistungen dort unmittelbar anknüpfen, wo die für die Gesellschaft wichtigen sozialen Leistungen erbracht werden. Die Folge sind gravierende Ungerechtigkeiten.

Besonders deutlich wird dies bei den unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für und der unterschiedlichen Bewertung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit.

Für den traditionell männlich dominierten Erwerbsarbeitssektor existieren zu wesentlichen Fragen wie Arbeitszeit, Entlohnung, Mitbestimmungsrechte, Arbeitsschutz u. a. rechtliche Vorgaben bzw. tarifrechtliche Vereinbarungen, die auch die Verteilung dieser Form von Arbeit steuern.

Für den traditionell den Frauen überantworteten Bereich der unbezahlten Familienarbeit gibt es keinerlei verbindliche Vorgaben. Hier gibt es weder Versuche des Gesetzgebers, die Arbeitszeit analog zum Arbeitszeitgesetz zu regeln, noch verbindliche Vorgaben zur gerechten Verteilung dieser Arbeitszeit zwischen den in einem Haushalt lebenden Frauen und Männern und auch keine Überlegungen, eine eigenständige rentenrechtliche Absicherung für die geleistete Familienarbeit zu garantieren.

Dabei übertrifft die fast ausschließlich von Frauen unbezahlt geleistete Familienarbeit vom Umfang her die bezahlt geleistete Erwerbsarbeit bei weitem. Laut Statistischem Bundesamt hatte die bezahlte Erwerbsarbeit im Jahre 1992 einen Umfang von 48 Milliarden Stunden, die unbezahlte dagegen einen Umfang von 77 Milliarden Stunden. Wenn gleichzeitig in Betracht gezogen wird, daß sich auch der Anteil von erwerbstätigen Frauen stetig erhöht hat, wird die Dimension der Frauenarbeit in der Bundesrepublik Deutschland bewußt. Diese steht jedoch in keinerlei Beziehung zur Teilhabe von Frauen am gesellschaftlichen Leben, an Einkommen, Zeit, Einfluß und Macht.

Unbezahlt geleistete Arbeit, vor allem Betreuungs- und Pflegearbeit, wird von der Gesellschaft nach wie vor ignoriert: sie soll geleistet werden, darf aber nichts kosten.

Im Ergebnis dieser Politik ist die Betreuung von und ein Leben mit Kindern heute eine Hauptursache für

Armut in der Bundesrepublik Deutschland. Kaum eine Frau ist ohne entsprechendes privates Vermögen in der Lage, Kinder zu betreuen und frei von ehelicher oder staatlicher Abhängigkeit zu existieren.

Und kaum ein Mann ist infolge der gesellschaftlichen Abwertung von Familienarbeit bereit, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung bei bezahlter und unbezahlter Arbeit zu praktizieren.

Die geltenden rechtlichen Regelungen erschweren es Frauen gegenwärtig im Zusammenspiel mit den völlig unzureichenden öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie einem mangelhaften Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln, zur gleichen Zeit erwerbstätig zu sein und Kinder zu betreuen. Frauen wollen und müssen aber erwerbstätig sein. Sie sind in der Regel gut ausgebildet und daher immer weniger – und wenn, dann nur für kurze Zeit – freiwillig bereit, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen oder gänzlich aufzugeben.

Gleichzeitig sieht die Lebensplanung vieler Frauen und Männer ein oder mehrere Kinder vor. Damit entsteht massenhaft das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, für dessen gesellschaftliche Lösung in der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor die rechtlichen Voraussetzungen fehlen.

Sowohl steuer- als auch sozialrechtlich und durch die Verweigerung infrastruktureller Rahmenbedingungen für eine öffentlich geförderte Kinderbetreuung präferiert und reproduziert das geltende Recht vielmehr die alleinige Zuständigkeit von Frauen für die Kinderbetreuung. Damit entwickelt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung in der Bundesrepublik Deutschland in noch stärkerem Maße als in den 70er und 80er Jahren von einem gesellschaftlichen Problem zu einem reinen „Frauenproblem“.

Ziel des vorliegenden Gesetzes ist es deshalb, dem Modell des Erziehungsgeldes und des Erziehungsurlaubs ein Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gegenüberzustellen und mit Inkrafttreten einer sozialen Grundsicherung Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub abzuschaffen.

Während das Bundeserziehungsgeldgesetz Frauen einen finanziellen Anreiz für den Ausstieg bzw. den Nichteinstieg in die Berufstätigkeit geben soll, ist Ziel des Gesetzes über die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, erwerbstätigen Frauen und Männern eine wirkliche Wahlfreiheit zwischen Phasen der Kinderbetreuung und der Erwerbstätigkeit zu garantieren sowie deren Gleichzeitigkeit zu ermöglichen.

Prämissen hierfür sind:

1. Ein Vereinbarkeitsgesetz ist arbeitsmarktpolitisch dringend geboten. Sobald der massenhafte zeitweise Ausstieg bzw. die Reduzierung der Arbeits-

zeit mit arbeitsrechtlich garantierten Optionen auf den Wiedereinstieg verbunden sind und sozialpolitisch flankiert werden, bedeutet Vereinbarkeit eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang.

Die Diskussion um die Verkürzung der täglichen, wöchentlichen, jährlichen und Lebensarbeitszeit nimmt in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskussion um die moderne Arbeitswelt eine zentrale Stellung ein. Allerdings weniger unter dem Aspekt der Zeitsouveränität für Erwerbstätige oder der Verbesserung der Möglichkeiten einer Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit als vielmehr unter dem Aspekt der gerechteren Umverteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit und des Abbaus der Massenarbeitslosigkeit auf der einen und der Effektivitätssteigerung auf der anderen Seite.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist Arbeitszeitverkürzung bisher in erster Linie ein Mittel, Personalkosten zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, haben sie eine Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit begonnen und eine Vielzahl differenzierter flächendeckender Arbeitszeitmodelle entwickelt, von Gleitzeit und individueller Arbeitszeit. Auf diese Modelle kann auch bei Inanspruchnahme der Rechte aus dem vorliegenden Gesetz im Interesse der Erwerbstätigen zurückgegriffen werden.

Menschen, die Kinder betreuen, sind oft in einer Situation, in der sie keine Vollzeitbeschäftigung ausüben können oder wollen. Es werden deshalb mit diesem Gesetz individuelle Rechtsansprüche auf Arbeitszeitreduzierung und Freistellungsansprüche eingeräumt, die den differenzierten Arbeitszeitwünschen und -notwendigkeiten der Erwerbstätigen und den Interessen der Kinder entsprechend gestaltet werden können. Durch flankierende Maßnahmen wie einen erweiterten Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme dieser Rechtsansprüche, das Fortbestehen betrieblicher Anwartschaften und Vergünstigungen sowie eine gestaffelte Lohnersatzleistung, verbunden mit einer Weiterzahlung der Renten- und Arbeitslosenversicherung auf dem Niveau des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollbeschäftigung, wird die Kinderbetreuung ohne Verlust des Arbeitsplatzes und ohne dauerhafte Einschnitte im Berufsverlauf möglich.

Es ist absehbar, daß mit der Einführung einer sozial abgesicherten Arbeitszeitverkürzung oder Freistellung ein hoher arbeitsmarktentlastender Effekt erzielt werden könnte, ohne daß die Betroffenen in die Spirale von Dequalifizierung und Armut geraten, die das bisherige Erziehungsgeldmodell kennzeichnete.

In den Unternehmen wird durch die Inanspruchnahme der Arbeitszeitverkürzung und Freistellung ein bedeutendes Zeit- und Lohnvolumen frei, das Neueinstellungen ermöglicht. Das vorgeschlagene Jahr bezahlter Freistellung ist darüber hinaus ein Einstieg in die Forderung nach Sabbatalkas oder ähnlichen Zeitkonten für alle Erwerbstätigen. Es schafft die Möglichkeit, in den Unternehmen

Stellvertretungen einzustellen, die ihrerseits einen neuen Einstieg in die Berufstätigkeit finden können. Damit profitiert letztendlich die gesamte Gesellschaft von einer solchen Regelung.

Die Möglichkeit individueller Arbeitszeitwahl bei der Betreuung von Kindern ist aber nur ein erster Schritt, um eine wirklich gerechte Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zu erreichen. Er bedarf der Ergänzung durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, gekoppelt mit einem Überstundenverbot. Darüber hinaus muß die Arbeitszeitverkürzung bei unteren und mittleren Einkommen mit gestaffelten Lohnersatzleistungen verbunden und die Aufnahme eines zweiten Arbeitsverhältnisses steuerlich unlukrativ gemacht werden. Wie das Beispiel der 4-Tage-Woche bei den Volkswagenwerken zeigt, sind Männer sonst kaum bereit, die gewonnene Freizeit zur Kinderbetreuung zu nutzen.

2. Der langjährige Ausstieg gut ausgebildeter, hochqualifizierter junger Frauen aus der Erwerbsarbeit ist eine Verschwendung von Humankapital, die gesellschaftlich nicht zu rechtfertigen ist. Die mit der Betreuung von Kindern verbundene Arbeit und die dazu erforderliche Zeit muß statt dessen gerecht zwischen den Geschlechtern und zwischen den Sorgeberechtigten und der Gesellschaft geteilt werden.

In den letzten Jahren hat die Qualifikation von Frauen in erheblichem Umfang zugenommen, so daß es auf der Ebene der formalen Schul- und Universitätsausbildung faktisch keine Qualifikationsunterschiede zwischen Frauen und Männern mehr gibt. Gemessen an den Abschlußzeugnissen ist sogar davon auszugehen, daß junge Frauen besser qualifiziert sind als gleichaltrige Männer. Hinzu kommt, daß die soziale Kompetenz von Frauen insgesamt wesentlich höher ist als die von Männern.

Der Ausstieg dieser qualifizierten Frauen, die die Einarbeitungsphase meist schon hinter sich gelassen haben, entspricht weder aus gesellschaftlicher noch aus betriebswirtschaftlicher Sicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Mit der Einführung eines individuellen, nicht übertragbaren Rechtsanspruchs von Männern auf Arbeitszeitreduzierung und Freistellung soll deshalb zunächst deren Bereitschaft verstärkt werden, das Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“ wenigstens vorübergehend zu verlassen. Da diese Rechtsansprüche in jedem Erwerbsarbeitsbereich und jeder Position bestehen, können sie auch in „Männerdomänen“ beansprucht werden, in denen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Teilzeitarbeit oder Freistellungen bislang nicht ermöglicht haben.

Verbunden mit einem finanziellen Ausgleich, der zumindest für ein Jahr dem durchschnittlichen monatlichen Einkommen bei Vollerwerbstätigkeit entspricht, soll diese Regelung ein Anreiz sein.

3. Unternehmen, insbesondere solche, die Deregulierung in großem Ausmaß betreiben, sehen Sonderrechte für Frauen (Mutterschutz, Erziehungs-

urlaub) als gravierendste Ursache für deren Benachteiligung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt an. Frauen im gebärfähigen Alter riskieren ihren Arbeitsplatz wegen der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben oder sie werden wegen des Risikos kommender Kinderbetreuung erst gar nicht eingestellt. Auch eine kostspielige Aus- und Weiterbildung rentiert sich aus Sicht der Unternehmen für junge Frauen nicht, weil sie nach der Geburt eines Kindes ausscheiden.

Um diese Ursache für die Diskriminierung junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen, sind zwei Wege möglich: die Beseitigung der bereits jetzt unzureichenden Rechte von Frauen nach Geburt eines Kindes oder die Ausweitung dieser Rechte auf einen größeren Personenkreis, der die Risiken der Kinderbetreuung solidarisch trägt. Das vorliegende Gesetz geht den zweiten Weg, indem es jeden erwerbstätigen Menschen zu einem potentiellen Anspruchsberechtigten auf Arbeitszeitverkürzung und/oder Freistellung erklärt.

Damit wird das arbeitsmarktpolitische Risiko gesellschaftlich gerechter verteilt. Und langfristig ist zu erwarten, daß Zeiten der Kinderbetreuung künftig zu einer normalen Erwerbsbiografie ganz selbstverständlich dazugehören werden.

Gleichzeitig wird mit dieser Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten der besonders schwierigen Lage Alleinerziehender Rechnung getragen und eine Gleichstellung ohne Verlängerung der Berufsunterbrechung ermöglicht.

4. Das vorliegende Gesetz geht davon aus, daß Kinder eine 24stündige Rundumbetreuung benötigen und daß es vor allem in den alten Bundesländern eine traditionelle gesellschaftliche Vorstellung darüber gibt, wieviel von dieser Zeit auf die Sorgeberechtigten entfällt und für welchen Zeitraum auf Alternativen außerhalb der Familie zurückgegriffen werden kann. Im Ergebnis dieser tradierten Vorstellungen besteht in der Bundesrepublik Deutschland ein gravierender Mangel an öffentlich geförderten ganztägigen Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen. Gegenwärtig ist dieser Mangel der Hauptgrund für viele Frauen, nach der Geburt eines Kindes nicht weiter berufstätig zu sein. Die von der Bundesregierung favorisierte private Lösung des Vereinbarkeitsproblems durch Bezahlung einer Tagesmutter oder einer Kinderfrau können sich die wenigsten Frauen und Männer finanziell leisten. Auch ist eine solche private Lösung mit einem enormen organisatorischen Aufwand verbunden, der durch die Väter, Mütter oder andere Betreuungspersonen zu leisten ist.

Schon aus Gründen der Gleichheit ist es daher geboten, allen, die es wünschen, gleiche Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung durch die Bereitstellung eines qualifizierten und bedarfsgerechten Angebotes einer ganztägigen Kinderbetreuung zu garantieren.

Diese Regelung ist entsprechend der mit Drucksache 13/8549 eingereichten Grundgesetzände-

rung bez. der Aufnahme von Kinderrechten als Rechtsanspruch des Kindes auf öffentlich geförderte Kinderbetreuung für den gesamten Zeitraum der Kindheit ausgestaltet.

5. Kinderbetreuung ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft, die auch durch alle Mitglieder der Gesellschaft solidarisch finanziert werden muß. Mit dem vorliegenden Gesetz soll daher das bisher allein steuerfinanzierte Erziehungsgeldmodell durch ein steuer- und versicherungsfinanziertes Modell ersetzt werden. Damit wird der Einstieg in die soziale Grundsicherung vorgenommen.

Die erforderliche Anschubfinanzierung wird zunächst vor allem aus Steuermitteln erfolgen müssen. Die dafür erforderlichen Mittel können im wesentlichen gewonnen werden durch:

- Einführung einer umfassenderen Bemessungsgrundlage bei der Einkommensteuer entsprechend des von der Gruppe der PDS vorgelegten Steuerkonzeptes (Drucksache 13/8058),
- die Reduzierung von Steuersubventionen, die ohnehin überwiegend nur von den Bezieherinnen und Bezieher hohen Einkommen genutzt werden können,
- die wirksame Bekämpfung von Steuermißbrauch, Steuerhinterziehung und Steuerflucht sowie
- die Besteuerung spekulativer Umsätze und Gewinne.

Gleichzeitig soll im Ergebnis einer grundsätzlichen Erneuerung des Solidarprinzips eine schrittweise Ergänzung der Steuerfinanzierung durch eine Versicherungsfinanzierung erfolgen. Dies entspricht dem Gedanken der gesellschaftlichen Gesamtverantwortung für die Betreuung von Kindern und dem Solidarprinzip des Sozialstaatsgedankens. Die versicherungsfinanzierten Bestandteile sollen das Ergebnis der

- Einführung der Versicherungspflicht für jede geleistete Arbeitsstunde,
 - Ausdehnung der Versicherungspflicht auf alle Erwerbstätigen,
 - deutliche Anhebung der Beitragbemessungsgrenzen,
 - Heranziehung des betriebswirtschaftlichen Ertrags als zusätzliche Beitragsbemessungsgrundlage neben der Lohnsumme
- sein.

Neben der Sicherstellung der erforderlichen Anschubfinanzierung für die Zahlung der Lohnersatzleistungen und der sozialen Grundsicherung ist längerfristig davon auszugehen, daß durch Inanspruchnahme von Freistellungen und Arbeitszeitreduzierung befristete Einstellungen von Menschen erfolgen können, die bisher auf Lohnersatzleistungen oder Sozialhilfe angewiesen waren. Dadurch würde es in gewissem Umfang zu einer Umleitung von Lohnersatzleistungen ohne finanziellen Mehraufwand kommen.

II. Begründung von Einzelregelungen

Zu Artikel 1 (Gesetz über die Absicherung von Teilzeitarbeit und Freistellungszeiten bei Kinderbetreuung)

Zu § 1 – Zielbestimmung

§ 1 enthält die Zusammenfassung der Ziele des Gesetzes wie in neueren Gesetzen üblich. Er dient zur Auslegung der Normen des Gesetzes.

Zu § 2 – Geltungsbereich

Entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes, erwerbstätigen Frauen und Männern die Gleichzeitigkeit von Beruf und Kinderbetreuung zu ermöglichen, gilt dieses Gesetz für alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Angestellten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Unter den personellen Geltungsbereich des Gesetzes fallen auch Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Für diesen Personenkreis wird für die Zeit der Inanspruchnahme ihrer Rechte aus diesem Gesetz das prekäre Beschäftigungsverhältnis de facto aufgehoben. Dies entspricht der Intention der arbeitsmarktpolitischen Forderungen der Gruppe der PDS, die die Abschaffung aller prekären Beschäftigungsverhältnisse und ihre Umwandlung in Normalarbeitsverhältnisse umfassen.

Nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen Scheinselbständige, da der Charakter ihrer Tätigkeit die Inanspruchnahme des Rechts auf Teilzeitarbeit oder die Garantie des gleichen Arbeitsplatzes nach Beendigung einer Freistellung ausschließt. Für diesen Personenkreis muß zunächst ein Anspruch auf einen Arbeitsvertrag als abhängig Beschäftigte eingefordert und durchgesetzt werden, in dessen Folge sie automatisch unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen würden.

Nicht unter den personellen Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen auch Auszubildende und Studierende, für die spezielle, der jeweiligen Situation angemessene, Rechtsgrundlagen geschaffen werden müssen.

Zu § 3 – Begriffsbestimmung

§ 3 enthält alle zur Interpretation des Gesetzes erforderlichen Begriffsdefinitionen. Besonders hinzuweisen ist auf Absatz 3, der den Kreis der Anspruchsberechtigten definiert. Dieser Definition entsprechend haben potentiell alle volljährigen erwerbstätigen Personen die Möglichkeit, Ansprüche aus diesem Gesetz abzuleiten. Damit wird die bisher auf Frauen im gebärfähigen Alter begrenzte arbeitsmarktpolitische „Risikogruppe“ auf einen größeren Personenkreis ausgedehnt, der die mit der Kinderbetreuung entstehenden Risiken solidarisch trägt.

Da Ansprüche aus diesem Gesetz nicht an eine bestimmte Lebensweise gebunden sind, geben sie allen Menschen, die Kinder betreuen unabhängig von ihrem Familienstand, ihrer Lebensweise oder ihrem Alter gleiche Rechte.

Alleinerziehende, Nichtverheiratete, schwule und lesbische Paare erhalten damit die gleichen Möglichkeiten, Beruf und Kindererziehung miteinander zu vereinbaren, wie die bisher privilegierten Ehepaare. Einziges Anspruchskriterium ist die persönliche, nicht berufsmäßige Betreuung von mindestens einem Kind.

Zu § 4 – Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung

§ 4 Abs. 1 zielt darauf, Erwerbstätigen, die Kinder betreuen wollen, rechtlich abgesicherte Arbeitszeitoptionen zur Verfügung zu stellen, die sie entsprechend ihrer Interessenlage und jeweiligen familiären Situation in Anspruch nehmen können und die die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Die Gleichzeitigkeit von Kinderbetreuung und Vollzeiterwerbstätigkeit überfordert die Sorgeberechtigten häufig, besonders in den ersten Lebensjahren des Kindes. Deshalb wünschen viele von ihnen Teilzeitbeschäftigungen, werden aber fast ebenso oft auf die Scheinalternative Vollzeitarbeit oder Kündigung hingewiesen. Deshalb gibt § 4 einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit am bisherigen Arbeitsplatz.

§ 4 Abs. 2 zielt auf die Lösung eines der gravierendsten Probleme bei allen Fragen der Arbeitszeitverkürzung – die Existenzsicherung im Niedriglohnbereich. Mit der vorliegenden Regelung wird die Existenzsicherung über die Zahlung eines Lohnausgleichs bis zur Höhe der sozialen Grundsicherung garantiert.

Ein solcher Ausgleich für Arbeitszeitverkürzungen ist in anderen Bereichen der Erwerbsarbeit durchaus üblich, z.B. für Kurzarbeiter und in der Baubranche. Allerdings betraf diese Regelung bislang ausschließlich „typisch männliche“ Formen der Arbeitszeitreduzierung, während für familiär bedingte Teilzeit, die zu über 90 % von Frauen ausgeübt wird, eine solche Kompensation nicht vorgesehen war.

Mit der vorliegenden Regelung werden verkürzte Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung sozialversicherungsrechtlich einer durchschnittlichen Vollzeitarbeit gleichgestellt. Damit ist gesichert, daß diese Zeiten sowohl bei Arbeitslosigkeit als auch bei der Rentenberechnung als volle Erwerbsarbeitszeiten behandelt werden. Das garantiert eine eigenständige soziale Sicherung von Frauen und Männern auch dann, wenn diese unterbrochene Erwerbsbiografien wegen Kinderbetreuungszeiten aufweisen.

§ 4 Abs. 4 schreibt das Recht auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz fest. Dieses Rückkehrrecht ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, daß auch Männer im Interesse der Betreuung ihrer Kinder zeitweise ihre Arbeitszeit reduzieren. Erst durch das Recht auf Rückkehr in Vollzeit wird eine wirkliche Wahl zwischen den verschiedenen unterstützenden Maßnahmen möglich, die dieses Gesetz vorsieht.

Zu § 5 – Anspruch auf bezahlte Freistellung

§ 5 regelt den individuellen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung nach Geburt eines Kindes, Adop-

tion oder Übernahme der Pflegschaft für insgesamt 12 Monate.

Mit dieser Regelung soll erwerbstätigen Frauen und Männern die mit der Geburt, Adoption oder Pflegschaft für ein Kind einhergehende Umstellungsphase besonders angesichts der gegenwärtig unzureichenden Möglichkeiten öffentlicher Kinderbetreuung erleichtert werden. Um den unterschiedlichen individuellen Bedürfnissen von Betreuenden und Kindern gerecht zu werden, kann die bezahlte Freistellung innerhalb der gesamten Kindheit, also bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes, in Anspruch genommen werden.

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung ist nicht wie die unbezahlte Freistellung nach § 6 als Zeitkonto ausgestaltet. Dies hängt mit der Regelung des § 6 Abs. 4 zusammen, der einen Rechtsanspruch auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz wie vor der Freistellung enthält. Hiervon ist eine Ausnahme nicht zulässig.

Damit diese Regelung nicht zu Lasten der übrigen Beschäftigten im Betrieb geht, sind zwei Voraussetzungen erforderlich. Die erste Voraussetzung ist, daß Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, für diesen Zeitraum eine Stellvertretung einzustellen.

Eine zweite Voraussetzung sind adäquate Ankündigungsfristen, so daß die Betriebe sich durch ihre Personalplanung auf Freistellungen einrichten können.

Wie dies im einzelnen zu regeln ist, bleibt den Tarifparteien/Betriebsparteien überlassen. Die Festlegung einer gesetzlichen Mindestfrist unterstützt dies lediglich.

Eine Besonderheit des § 5 ist die Festlegung, daß bei Mehrlingsgeburten, der Betreuung eines Kindes mit einer Behinderung bzw. der Betreuung eines Kindes durch eine Person mit einer Behinderung die Freistellungszeit verlängert wird.

Mit dieser Regelung wird der erhöhten Belastung Rechnung getragen, die die Betreuung von mehr als einem Kind oder die Betreuung eines Kindes mit einer Behinderung bzw. die Betreuung eines Kindes durch eine Person mit einer Behinderung mit sich bringt.

Besonders hinzuweisen ist auf Absatz 5, der die Zahlung einer Lohnersatzleistung für die Zeit der Freistellung regelt. Damit soll auf die Tatsache reagiert werden, daß der Einkommensausfall während der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach dem bisherigen Modell des Erziehungsgeldes weder im Hinblick auf die Höhe noch auf die festgelegten Einkommensgrenzen und schon gar nicht für die Gesamtdauer der möglichen Freistellung von drei Jahren kompensiert wird.

In Verbindung mit den fehlenden öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und der Tatsache, daß Frauen nach wie vor wesentlich weniger Lohn erhalten als Männer, führte die Konstruktion des Erziehungsgeldes zum einen zum massenhaften Ausstieg von Frauen aus dem Beruf, zum anderen

erschwerte sie Männern die partnerschaftliche Übernahme der Kinderbetreuung selbst bei bestehendem Wunsch.

Um den Einkommensausfall bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit annähernd zu kompensieren, Frauen von der alleinigen Verantwortung für die Kinderbetreuung zu entlasten und Kindern das Recht auf Betreuung durch biologische oder soziale Väter nicht länger vorzuenthalten, sieht § 5 Abs. 5 eine steuer- und sozialversicherungspflichtige Lohnersatzleistung in Höhe von 90 % des zuletzt erzielten Nettoverdienstes sowie die Zahlung eines Ausgleichs der Arbeitslosen- und Rentenversicherungsbeiträge vor.

Aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit sieht das Gesetz aber für die Lohnersatzzahlung eine Obergrenze in Höhe des durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommens bei Vollzeitbeschäftigung vor.

Diese Regelung stellt insbesondere für alleinerziehende und nichtverheiratete Frauen eine deutliche Verbesserung gegenüber der jetzigen Situation dar, in der sie auf die Zahlung des Erziehungsgeldes und eine ergänzende Alimentierung durch Sozialhilfe angewiesen sind. Dennoch kann sie unter dem Aspekt der Gleichstellung von Menschen, die Kinder betreuen, nicht voll befriedigen. Obwohl die Kinderbetreuung an alle gleiche Anforderungen stellt, geht der Gesetzentwurf davon aus, die vor der Kinderbetreuung bestehenden finanziellen Ungleichheiten auch während der bezahlten Freistellung nicht vollständig aufzuheben.

Damit sollen insbesondere die finanziell meist besser gestellten Männer motiviert werden, die bezahlte Freistellung zur Betreuung ihres Kindes tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Eine Lösung des Problems der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes und der schlechteren Entlohnung sogenannter „frauenspezifischer“ Erwerbsarbeit kann mit diesem Gesetzentwurf nicht geleistet werden, sondern bleibt Aufgabe vor allem der Tarifpartner.

Zu § 6 – Anspruch auf unbezahlte Freistellung

§ 6 ergänzt die Regelungen der §§ 4 und 5, indem er einen individuellen Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung für insgesamt 24 Monate in Form eines Zeitkontos festlegt.

Um auch für diesen Zeitraum eine finanzielle Mindestsicherung bei Wegfall der Lohnzahlung zu sichern, wird eine soziale Grundsicherung gezahlt.

Zu § 7 – Rechtsanspruch auf Qualifizierung

§ 7 regelt den individuellen Rechtsanspruch Erwerbstätiger, die Kinder betreuen, auf Qualifizierung. Damit sollen die beruflichen Chancen bei erneuter Aufnahme der Berufstätigkeit und die Möglichkeit, Kinderbetreuungszeiten mit beruflicher Weiterbildung zu verbinden, verbessert werden.

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

Zu § 8 – Erlöschen des Anspruchs auf Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung

§ 8 legt das Ende der Geltungsdauer dieses Gesetzes fest.

Zu § 9 – Zahlung und Finanzierung der Lohnersatzleistungen

§ 9 regelt die Zahlungsmodalitäten und die Finanzierung der Ansprüche auf Lohnersatzleistungen und soziale Grundsicherung nach diesem Gesetz. Wie andere Lohnersatzleistungen auch, sollen diese durch die Bundesanstalt für Arbeit gezahlt werden. Bei umfassender Einführung der sozialen Grundsicherung für alle bedürftigen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland sind die Auszahlungsmodalitäten der Grundsicherung neu zu regeln.

Die Höhe des Finanzierungsbedarfs und seiner Entwicklung ist von verschiedenen Faktoren abhängig: der Geburtenentwicklung, der Dauer der Inanspruchnahme und der Anzahl der Berechtigten, die diese Leistungen tatsächlich in Anspruch nehmen, sowie der Entwicklung des Arbeitsmarktes. Die derzeit möglichen Schätzungen stellen daher eine Mindesthöhe der für die Anschubfinanzierung erforderlichen Mittel dar.

Zu § 10 – Erweiterter Kündigungsschutz

§ 10 enthält die wichtigste Grundvoraussetzung für die Inanspruchnahme der Rechte aus diesem Gesetz, die Arbeitsplatzgarantie für Erwerbstätige, die eine Freistellung oder eine Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung in Anspruch nehmen wollen.

Wie die Erfahrungen mit dem bisherigen Mutterschutzgesetz und dem Erziehungsurlaub zeigen, werden Frauen, die nach der Phase der Kinderbetreuung auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren, innerhalb der ersten sechs Monate unverhältnismäßig häufig gekündigt (fristgerechte Kündigung). Besonders in den ostdeutschen Bundesländern ist dies für Frauen im Anschluß an den Mutterschutzurlaub zu einer Massenerscheinung geworden.

§ 10 sieht deshalb einen erweiterten Kündigungsschutz vom Zeitpunkt der Ankündigung einer Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung bis sechs Monate nach Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit vor.

Eine Ausnahme von der Regelung über den erweiterten Kündigungsschutz ist nicht vorgesehen. Unter dem Gesichtspunkt des Artikels 6 des Grundgesetzes sind keine betrieblichen Gründe denkbar, die dem Interesse von Erwerbstätigen, die Kinder betreuen, an ihrem Arbeitsplatz überzuordnen wären.

Zu § 11 – Wahlfreiheit

§ 11 zielt vor allem darauf ab, eine Einschränkung der Wahlfreiheit zwischen unterschiedlichen Freistellungen und einer Arbeitszeitreduzierung gesetzlich auszuschließen. Dies entspricht der Zielsetzung des Gesetzes, der Arbeitszeitgestaltung/Freistellung die individuellen Bedürfnisse der Erwerbstätigen und der zu betreuenden Kinder zugrunde zu legen.

Arbeitsverträge, in die auf Drängen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine die Wahlfreiheit ausschließende Regelung aufgenommen würde, wären damit in diesem Punkt nichtig.

Zu § 12 – Urlaubsregelungen

Die Festlegungen des § 12 dienen einer Klarstellung des Verhältnisses von Urlaubsanspruch und Freistellung.

Zu Artikel 2 (Änderung des Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung)

Aus dem Gesetz über die Absicherung von Teilzeitarbeit und Freistellungszeiten bei Kinderbetreuung ergeben sich für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hohe Anforderungen, besonders im Personalplanungsbereich. Kleine und mittlere Unternehmen haben wegen ihrer geringen personellen Kapazitäten häufig keine Möglichkeiten, schnell und reibungslos Stellvertretungen zu organisieren. Sie sind daher auf Unterstützung angewiesen. Dem kann durch eine Erweiterung der Aufgaben der örtlichen Arbeitsämter entsprochen werden.

Die Arbeitsämter werden durch Artikel 2 verpflichtet, Erwerbstätige und Unternehmen bei allen mit der Arbeitszeitverkürzung oder Freistellung wegen Kinderbetreuung verbundenen Fragen zu unterstützen. Die Unterstützung soll sowohl eine umfassende Beratung, die Vermittlung erforderlicher Vertretungen als auch die Organisation eines Stellentausches unter Beachtung der Vergleichbarkeitskriterien beinhalten. Da dies im Rahmen der bisher üblichen Struktur der Arbeitsämter nicht gewährleistet ist, soll eine Vereinbarkeitsstelle diese Struktur ergänzen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zielt darauf ab, die rentenrechtlichen Zeiten für alle Fallgruppen des vorliegenden Gesetzes gerecht zu regeln.

Zu Nummer 1

Die Änderung im § 56 soll die rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungszeiten nicht nur wie bisher Elternteilen, sondern allen Anspruchsberechtigten dieses Gesetzes ermöglichen.

Zu Nummer 2

In § 70, der Entgeltpunkte für Beitragszeiten regelt, soll in Absatz 2 die Bewertung der Kindererziehungszeit von bisher 75 % des durchschnittlichen Einkommens auf 100 % erhöht und additiv zu anderen zeitgleichen rentenrechtlichen Zeiten anerkannt werden. Wenn dabei die Beitragsbemessungsgrenze beim Anspruchsberechtigten überschritten wird, können die verbliebenen Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten auf einen anderen Sorgeberechtigten übertragen werden.

Zu Nummer 3

In § 70 Abs. 3 werden Zeiten der Reduzierung der Arbeitszeit und Freistellung nach vorliegendem Gesetz in Anlehnung an die Regelung für eine Rente nach Mindestentgeltpunkten aufgewertet, indem sie mit 1,5 multipliziert werden. Das macht bei Freistellung mit Grundsicherung eine Bewertung mit 75 % des durchschnittlichen Einkommens aus, was auch bei Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte mindestens erzielt werden soll.

Zu Nummer 4

In § 170 wird die Beitragstragung bei Anspruchsberechtigten des Gesetzes für nicht mit Erwerbseinkommen gedeckte Beitragsteile durch einen bei der Bundesanstalt für Arbeit gebildeten Fonds geregelt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch zielt darauf ab, allen Kindern im Sinne dieses Gesetzes einen einklagbaren Rechtsanspruch auf eine öffentlich geförderte, altersgerechte, familienergänzende Betreuung zu geben.

Obwohl Artikel 6 des Grundgesetzes die Familie unter den besonderen Schutz des Staates stellt und auch die Bundesregierung nicht müde wird, Kinderbetreuung als eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe verbal anzuerkennen, existieren die dazu erforderlichen infrastrukturellen Rahmenbedingungen gegenwärtig nicht.

Seit Inkrafttreten des Schwangeren- und Familienhilfeergänzungsgesetzes vom 21. August 1995 haben

alle Kinder in der Bundesrepublik Deutschland zwischen drei und sechs Jahren theoretisch einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz. Aber obgleich die Bundesrepublik Deutschland eine der stärksten Wirtschaftsnationen in der Europäischen Union ist, bietet sie für die öffentliche Betreuung von Vorschulkindern nur ebenso viele Plätze an wie das deutlich weniger industrialisierte Griechenland.

Auch abgesehen von den unzureichenden Kapazitäten in den meisten Bundesländern ermöglichen Kindergärten in der gegenwärtigen Form mit fehlender Übermittagbetreuung oft nicht einmal die Möglichkeit einer geregelten Halbtagsarbeit.

Auf Kindertagesstätten, die eine Mittagsversorgung der Kinder sichern, besteht ebensowenig ein Rechtsanspruch wie auf eine öffentlich geförderte Kinderbetreuung für Kinder bis drei Jahre oder auf Hortbetreuung für Schulkinder und ein jugendgerechtes Freizeitangebot. In vielen Bundesländern fehlen derartige Angebote fast völlig.

Zu Artikel 5 (Übergangsregelungen)

Artikel 5 enthält eine Reihe von Regelungen, die sich aus dem zeitlichen Nebeneinanderbestehen unterschiedlicher Rechtsvorschriften zur Kinderbetreuung ergeben. Diese Übergangsregelungen zielen auf eine Überbrückung der Zeit bis zur Einführung einer sozialen Grundsicherung und der damit verbundenen Außerkraftsetzung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Gesetzes über den Erziehungsurlaub ab.

Zu Artikel 6 (Inkrafttreten)

Artikel 6 regelt das Inkrafttreten.

