

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend  
Ausschussdrucksache  
18(13)19g

Freie Universität  Berlin

Freie Universität Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaft  
Van't-Hoff-Str. 8, 14195 Berlin

Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
per Mail: familienausschuss@bundestag.de

Fachbereich Rechtswissenschaft  
Professur für Bürgerliches Recht  
und Arbeitsrecht  
PD Dr. Gerrit Forst LL.M. (Cantab.)  
Van't-Hoff-Str. 8  
14195 Berlin

+49 30 838 72768  
gerrit.forst@fu-berlin.de

Berlin, 8. Oktober 2014

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

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wie folgt Stellung:

*1. Halten Sie die Weiterentwicklung des Elterngeldes hin zum Elterngeld Plus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, und wenn ja, warum?*

*2. Die Ergebnisse vieler empirischer Studien belegen, dass sich die Rollenbilder von Müttern und Vätern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitwünsche in den letzten Jahren stark verändert haben. Inwieweit tragen die geplanten gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus diesen Ergebnissen Rechnung?*

Die Fragen sind zusammen zu beantworten. Ich halte das Elterngeld Plus für ein geeignetes Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie die Gleichstellung

von Frauen und Männern weiter voranzubringen. Die Wirtschaft wird dadurch zumindest aus juristischer Sicht keinen unzumutbaren Belastungen ausgesetzt. Auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht spricht manches für die Neuregelung. Das Elterngeld Plus erfüllt schließlich den empirisch belegten Wunsch vieler Mütter und Väter nach mehr Flexibilität bei der persönlichen Zeit- und Lebensplanung:

Die geplante Regelung setzt letztlich um, was schon der ausführliche, detaillierte und gut begründete Achte Familienbericht der Bundesregierung (BT-Drucks. 17/9000, S. 118 ff.) gefordert hat: Das Elterngeld Plus verbessert die Möglichkeit beider Elternteile, zwischen familiärem Engagement und beruflichem Engagement zu wählen. Traditionelle Rollenbilder wie das *male breadwinner model*, bei dem der männliche Elternteil dafür zuständig ist, den Lebensunterhalt der Familie zu sichern, während die Frau dafür zuständig ist, die Kinder zu versorgen, verlieren seit Jahrzehnten an Rückhalt in der Bevölkerung. Dies belegen deutlich die im Achten Familienbericht der Bundesregierung vorgelegten Zahlen (BT-Drucks. 17/9000, S. 18 ff., 71 ff.): Viele Frauen möchten nach einer Geburt schnell wieder in den Beruf zurückkehren, viele Väter wünschen sich neben dem Beruf mehr Zeit für ihre Kinder und die Familie.

Das Elterngeld Plus trägt diesen Wünschen Rechnung. Es ermöglicht beiden Elternteilen, beruflich engagiert zu bleiben und gleichzeitig Zeit mit der Familie zu verbringen. Davon profitieren Väter ebenso wie Mütter: Väter können sich der Familie widmen, ohne befürchten zu müssen, dadurch starke berufliche Nachteile zu erleiden, weil sie weiter beruflich präsent sein und am Wettbewerb teilnehmen können. Frauen können in stärkerem Maße als bisher beruflich aktiv sein und können sich dadurch eine aussichtsreiche Position im Wettbewerb erarbeiten oder diese erhalten. Der Partnerschaftsbonus belohnt Paare, die gemeinsam die Ernährung der Familie und die Betreuung der Kinder organisieren; er stärkt dadurch die Gleichberechtigung und -verpflichtung beider Partner.

Größere Flexibilität bei der Lebensplanung und eine bessere Integration beider Elternteile in den Arbeitsmarkt lassen auch die Regelungen zur Elternzeit erwarten: Dazu trägt sowohl das Recht der Eltern bei, zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes eine Elternzeit in Anspruch zu nehmen, als auch die Teilbarkeit der Elternzeit in drei Abschnitte.

Die Wirtschaft wird dadurch aus juristischer Sicht nicht übermäßig belastet: Im Vergleich mit anderen Regelungen, die Arbeitnehmern und sonstigen Beschäftigten einen Anspruch auf

flexible Arbeitszeitgestaltung einräumen, ist die vorgeschlagene Regelung zurückhaltend. § 8 TzBfG beispielsweise gewährt einem Arbeitnehmer nach sechs Monaten einen Anspruch auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit, und zwar dauerhaft und unabhängig vom Vorliegen besonderer Umstände. Gelingt den Parteien des Arbeitsverhältnisses keine gütliche Einigung, muss der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 4 TzBfG einem entsprechenden Verlangen des Arbeitnehmers zustimmen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die „Vorwarnzeit“ für den Arbeitgeber beträgt hier nur einen Monat (§ 8 Abs. 5 TzBfG) gegenüber sieben bzw. dreizehn Wochen bei der Elternzeit. § 9 TzBfG schränkt die Freiheit des Arbeitgebers ein, mit wem er einen Arbeitsvertrag schließen möchte, indem er ihn zwingt, bei gleicher Eignung einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit erhöhen möchte, eine frei werdende Stelle anzubieten. Das sind viel stärkere Eingriffe in die Freiheit des Arbeitgebers als diejenigen, die in der vorgeschlagenen Regelung enthalten sind.

Auch betriebs- und volkswirtschaftlich dürfen nicht nur die Kosten betrachtet werden. Vielmehr müssen die möglichen Vorteile des Elterngeld Plus und der geänderten Regelungen zur Elternzeit in die Betrachtung eingestellt werden. Diese möglichen Vorteile sind vielfältig:

- Volkswirtschaftlich ist eine Flexibilisierung der Elternzeit und des Elterngeldes zu begrüßen, weil dadurch vor allem Frauen animiert werden, früher (wieder) in den Arbeitsmarkt einzusteigen, wodurch das vorhandene Arbeitskräftereservoir besser ausgeschöpft wird. Angesichts einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung ist dies ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft.
- Volkswirtschaftlich ist ferner zu begrüßen, dass vor allem Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt eintreten, weil dadurch Investitionen, die durch Staat und Wirtschaft in die Ausbildung dieser Personengruppe getätigt wurden, einen positiven Ertrag erzielen.
- Betriebswirtschaftlich können Unternehmen von einer flexibleren Regelung zur Elternzeit und zum Elterngeld profitieren, weil sich dadurch die Verweildauer der Beschäftigten im Unternehmen erhöhen kann, was zur Folge hat, dass spezifische Investitionen in diese Beschäftigten nicht oder nicht vorzeitig verloren gehen.
- Betriebswirtschaftlich besteht ein weiterer Vorteil darin, dass Zeiten der Unterbrechung einer Tätigkeit abnehmen, was dazu führt, dass die Fluktuation in der Belegschaft sinkt und Transaktionskosten zurückgehen.
- Betriebswirtschaftlich können flexiblere Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld schließlich zu einer höheren Motivation der Beschäftigten führen, wodurch sich regelmäßig auch die Produktivität erhöht.

*3. Inwiefern berücksichtigen das Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus die unterschiedlichen familiären Lebensformen – Alleinerziehende, Partner, die nicht am selben Ort leben, Familien mit zwei oder mehr Kindern –, da von einer starren Zeitvorgabe nur zusammenlebende Paare mit einem Kind profitieren können?*

Die Frage suggeriert dreierlei: Erstens, dass das Elterngeld Plus eine starre Zeitvorgabe enthält, zweitens, dass vom Elterngeld Plus nur zusammenlebende Paare profitieren können, drittens, dass sie dazu nur ein einziges Kind haben dürfen. Nichts davon trifft zu.

Das Elterngeld, Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus können flexibel beansprucht werden, wobei

- jeder Elternteil einzeln mindestens zwei Monate Elterngeld oder Elterngeld Plus beziehen muss (§ 4 Abs. 5 S. 2 Entwurf),
- jeder Elternteil einzeln höchstens zwölf Monats**eträge** Elterngeld beziehen kann (§ 4 Abs. 5 S. 1 Entwurf), was vierundzwanzig Monaten Elterngeld Plus entspricht (§ 4 Abs. 3 S. 1 Entwurf),
- beide Elternteile gemeinsam bis zu vierzehn Monats**eträge** Elterngeld (= achtundzwanzig Monate Elterngeld Plus) beziehen können, wenn sie Partnermonate in Anspruch nehmen (§ 4 Abs. 4 S. 2 Entwurf),
- beide Elternteile gemeinsam bis zu vier weitere Monate Elterngeld Plus beziehen können, wenn die Voraussetzungen des Partnerschaftsbonus (§ 4 Abs. 4 S. 3 Entwurf) vorliegen.

Alleinerziehende können Elterngeld und Elterngeld Plus beziehen. Sie können auch Partnermonate und einen Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen, wenn sie die Voraussetzungen des § 4 Abs. 6 Entwurf erfüllen.

Aus § 4 Abs. 3 Entwurf folgt, dass sowohl Geschwister als auch „Mehrlinge“ (Zwillinge etc.) bei der Berechnung des Elterngeld Plus berücksichtigt werden. Daran ändert die geplante Neufassung des § 1 Abs. 1 („Bei Mehrlingsgeburten besteht nur ein Anspruch auf Elterngeld.“) nichts. Die geplante Änderung korrigiert eine unzutreffende Auslegung des bisher geltenden Rechts durch das Bundessozialgericht (BSG). Das BSG ist der Ansicht, der Anspruch auf Elterngeld bestehe je Kind, bei Mehrlingsgeburten also mehrfach (BSG, Urt. v. 27.6.2013 – B 10 EG 8/12 R, juris Rn. 43 ff.). Dadurch verkennt das Gericht den Zweck des

Elterngelds: Dieses kompensiert nicht die Mehrbelastung, die durch eine Mehrlingsgeburt hervorgerufen werden, sondern es kompensiert den Wegfall eines Einkommens infolge der Betreuung eines oder mehrerer Kinder. Der Einkommensverlust ist dabei nicht abhängig von der Zahl der Kinder. Das bestätigt folgende Kontrollüberlegung: Würde der betreffende Elternteil weiter arbeiten gehen, würde sich sein Einkommen nicht dadurch verändern, dass ihm statt eines gleich mehrere Kinder geschenkt wurden.

*4. Wie beurteilen Sie die Anspruchsvoraussetzungen bei Partnermonaten sowie beim Partnerschaftsbonus in Bezug auf Alleinerziehende bzw. von Alleinerziehenden mit gemeinsamer Sorge?*

*5. Halten Sie den für den Partnerschaftsbonus geforderten Erwerbsumfang von 25-30 durchschnittlichen Wochenstunden in Bezug auf Alleinerziehende für realistisch? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?*

Die Fragen sind gemeinsam zu beantworten. Es ist zu begrüßen, dass Alleinerziehende in das Elterngeld Plus einbezogen werden, weil auch ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch erleichtert wird. Die Ungleichbehandlung zwischen den in § 4 Abs. 6 Nr. 1 bis 3 Entwurf genannten Alleinerziehenden und sonstigen Alleinerziehenden ist dadurch sachlich gerechtfertigt, dass die von der Regelung erfassten Personen aufgrund äußerer Umstände alleinerziehend sind, die sie nicht selbst herbeigeführt haben.

Die 25-30 durchschnittlichen Wochenstunden führen dazu, dass ein Alleinerziehender einem Paar gleichgestellt wird, das die Voraussetzungen des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 Entwurf erfüllt. Das hat zur Folge, dass er unter diesen Voraussetzungen den Partnerbonus in Anspruch nehmen kann. Die relativ hohe Stundenzahl dürften eher wenige Alleinerziehende erreichen; insoweit mag der Wert „unrealistisch“ sein. Für problematisch halte ich den engen Korridor von 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt aber auch bei Paaren. Diese Schwellen können leicht nach oben oder unten durchbrochen werden, so dass es überlegenswert ist, den Korridor für alle Personengruppen auszuweiten.

*6. Die im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossenen Verbände (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) setzen sich für eine familienbewusste Ar-*

*beitswelt ein. Halten Sie die im Gesetzentwurf geplante Neuregelung für die Elternzeit für ein Instrument, das diesem Ziel dient? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?*

Die im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossenen Verbände haben sich das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexiblere Regelungen zu verbessern. Dabei geht es nicht allein um die Betreuung von Kindern durch Eltern, sondern unter anderem auch um die Pflege von Eltern durch Kinder. Eine familienbewusste Arbeitswelt soll unter anderem einen Beitrag leisten, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu dämpfen. Das Elterngeld Plus fördert die Betreuung von Kindern durch Eltern, weil es – wie zu Frage 1 dargelegt wurde – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern verbessert. Die Pflege von Eltern durch Kinder ist nicht Gegenstand des Gesetzentwurfs und bleibt deshalb hier außer Betracht.

Ich halte das Elterngeld Plus für ein Instrument, das hilft, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu dämpfen. Indem für beide Elternteile die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird, wird es vor allem Frauen ermöglicht, nach einer Geburt früher wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Angesichts sinkender Bevölkerungszahlen in Deutschland und einem weiter zunehmenden Durchschnittsalter der Bevölkerung ist es ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft, das gesamte in der Bevölkerung vorhandene Arbeitskräftepotential zu aktivieren. Bislang geschieht dies nicht in dem Umfang, in dem es möglich wäre, weil manche Frauen noch immer auf eine Erwerbstätigkeit verzichten – zumindest vorübergehend – um sich ganz der Familie zu widmen. Das Elterngeld Plus hilft, dieses Arbeitskräfte zu aktivieren und kompensiert dadurch zumindest zum Teil den Verlust an Arbeitskräften, der aus dem zunehmenden Durchschnittsalter der Bevölkerung resultiert.

*7. Kann das Elterngeld Plus einen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen und Öffentlicher Dienst langfristig Arbeitszeitmodelle in den Arbeitsalltag integrieren, die z. B. Vollzeit für Familien neu definieren, bzw. welche anderen Instrumente halten Sie ggf. noch für zielführend?*

Die Langfristaufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, können sowohl in Unternehmen der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst die Beteiligten selber am besten bewältigen, insbesondere die Tarif- und Betriebsparteien. Gesetzliche Regeln wie das Elterngeld Plus verändern die Rahmenbedingungen für die Beteiligten und wirken sich des-

halb indirekt auf autonom gesetzte Regeln (Individualverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, Tarifverträge) aus. Die Auswirkungen gesetzlicher Regelungen auf die autonome Regelfindung sind nicht immer vorhersehbar, so dass generell Zurückhaltung bei neuen gesetzlichen Regelungen geboten ist.

Für das Elterngeld Plus lässt sich aber festhalten, dass es einem konkreten Bedürfnis der Beteiligten Rechnung trägt (s. dazu die zahlreichen Studien, insbesondere den Achten Familienbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 17/9000, S. 71 ff.) und dies zu einem Zeitpunkt, in dem die autonomen Regelungsmechanismen nicht oder nicht schnell genug zu den gewünschten Zielen führen.

Zum jetzigen Zeitpunkt halte ich eine weiter reichende Regulierung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, aber nicht für geboten. Wichtiger ist es, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch verbessert wird, dass die Infrastruktur zur Betreuung von Kindern verbessert wird.

*8. Welche weiteren Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die in diesem Gesetzentwurf nicht vorgesehen sind, würden Sie vorschlagen und warum?*

Ich schlage vor, in das BEEG eine Norm aufzunehmen, die den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes deutlicher festlegt. Dieser ergibt sich bislang nur indirekt aus den Vorschriften über die Berechtigten (§§ 1, 4a, 15 BEEG). Aus diesen Regelungen ergibt sich nicht ausdrücklich, dass beispielsweise Selbständige von dem Gesetz erfasst sind, obwohl sie ausdrücklich von der Richtlinie 2010/41/EU erfasst werden, die das BEEG umsetzt. Diskutiert wird dies bislang im Tatbestandsmerkmal „Erwerbstätigkeit“ in § 1 Abs. 1 Nr. 4 BEEG (vgl. etwa *Buchner/Becker*, MuSchG und BEEG, 8. Aufl. 2008, § 1 Rn. 78 ff.). Entsprechende Fragen stellen sich bei Auszubildenden und Volontären, Referendaren oder auch Freiwilligen i.S.d. Bundesfreiwilligendienstgesetzes. Für Beamte und Richter des Bundes und Soldaten bestehen eigene Regelungen, ebenso für die Beamten und Richter der Länder.

In Anlehnung an § 7 PflegeZG, § 2 Abs. 2 FamPflegeZG oder auch § 3 Abs. 11 BDSG könnte man in das BEEG den Begriff des „Beschäftigten“ einführen und durch eine gesetzliche Definition festlegen, wer darunter fällt. Eine weitere Differenzierung innerhalb des BEEG könnte erfolgen, indem zu Beginn jedes Abschnitts auf Teile der gesetzlichen Definition ver-

wiesen und so festgelegt wird, für wen der jeweilige Abschnitt gelten soll. Eine solche Regelung würde die Transparenz des Gesetzes für den Bürger wesentlich erhöhen und für mehr Klarheit bei Gerichten und sonstigen Rechtsanwendern sorgen.

*9. Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt sind zum Teil steuerpflichtig und werden bei der Berechnung der Höhe des Elterngeldes und im Elterngeldbezug als Einkommen angerechnet. Das führt bei geringem und auch bei höherem Einkommen dazu, dass das Elterngeld niedriger ausfällt, als wenn dieses Ehrenamt nicht ausgeübt würde. Wie beurteilen Sie eine Regelung – analog der Ausnahmeregelung bei den Erwerbsminderungsrenten –, nach der Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt nicht auf das Elterngeld angerechnet werden?*

Ich lehne eine Regelung ab, nach der steuerpflichtige Aufwandsentschädigungen für ein kommunalpolitisches Ehrenamt nicht auf das Elterngeld angerechnet werden, aus zwei Gründen:

Erstens sind Aufwandsentschädigungen, die für ein kommunalpolitisches Ehrenamt gewährt werden, nach § 3 Nr. 12 S. 2 EStG nur steuerpflichtiges Einkommen, soweit festgestellt wird, dass sie für Verdienstaufschlag oder Zeitverlust gewährt werden oder dass sie den Aufwand, der dem Empfänger erwächst, offenbar übersteigen. Mit anderen Worten: Sie sind steuerpflichtig vor allem dann, wenn sie entweder ein entgangenes Einkommen ausgleichen (das seinerseits steuerpflichtig gewesen wäre) oder wenn sie über einen bloßen Auslagenersatz (Ersatz für freiwillige Vermögensopfer) hinausgehen. Es werden also nur Leistungen versteuert, die ohnehin zu versteuern gewesen wären, sowie Leistungen, die über einen bloßen Ausgleich erbrachter Selbstopfer hinausgehen. Es handelt sich bei dem Ehrenamt insoweit also um eine vergütete Tätigkeit. Vergütete Tätigkeiten werden im BEEG regelmäßig angerechnet. Wer davon abweichen will, trägt die Begründungslast. Für mich ist kein Grund ersichtlich, warum diese Vergütung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden sollte.

Zweitens wäre eine Privilegierung gerade des kommunalpolitischen Ehrenamts eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Ehrenämtern, etwa den in § 3 Nr. 26 EStG genannten Übungsleitern, Ausbildern, Erziehern oder Betreuern. Der Bundesfinanzhof (BFH) geht schon jetzt davon aus, dass § 3 Nr. 12 S. 2 EStG wegen einer Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG verfassungswidrig wäre, würde er so ausgelegt werden, dass Empfänger

von Leistungen öffentlicher Kassen gegenüber sonstigen Steuerpflichtigen bessergestellt werden. Er legt die Norm deshalb verfassungskonform-einschränkend aus (sehr klar BFH, Urt. v. 29.11.2006 - VI R 3/04, juris Rn. 12 und 14, zuletzt bestätigt durch BFH, Urt. v. 17.10.2012 - VIII R 57/09). Ganz ähnlich hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bereits zu § 3 Nr. 12 S. 1 EStG entschieden (BVerfG, Beschl. v. 11.11.1998 - 2 BvL 10/95). Würden kommunalpolitische Ehrenämter isoliert privilegiert, würden die Gerichte vermutlich auch insoweit nicht anders entscheiden.

*10. Wie ist das Elterngeld in Schweden ausgestaltet, um Eltern die Möglichkeit zu geben, ihre Auszeiten oder Arbeitsvolumina flexibel zu gestalten, und wie wirkt sich dies in Schweden auf die Väterbeteiligung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus?*

Mir liegen aus erster Hand keine Erkenntnisse zum Elterngeld in Schweden und seine Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor (der Achte Familienbericht der Bundesregierung, BT-Drucks. 17/9000, S. 80 f. gibt einen kurzen Überblick).

Eine rechtsvergleichende Recherche muss aber immer an der Quelle beginnen. Einen ersten Überblick in englischer Sprache liefert dazu die Regierungsseite <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183497>. Das schwedische Recht scheint recht genehig zu sein im Hinblick auf Elternzeit und Elterngeld, was nicht nur positiv gesehen wird: Kritik im schwedischen Schrifttum lautet, dass dadurch Frauen von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abgehalten würden (dazu *Duvander*, Family Policy in Sweden: An Overview, Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, Working Paper 5/2008, S. 15 m.w.N.). Ob diese Kritik berechtigt ist oder nicht, bedürfte näherer Untersuchung.

Sicher ist, dass vor einer vorschnellen Übernahme von Rechtsinstituten anderer Rechtsordnungen nur gewarnt werden kann. Regeln und Institutionen entwickeln sich in langen historischen Prozessen und können nur in ihrer jeweiligen Gesamtrechtsordnung eingebettet betrachtet werden. So wenig etwa der deutsche Kündigungsschutz in den USA „funktionieren“ würde, so wenig würde es sich für uns empfehlen, das extensive US-amerikanische Antidiskriminierungsrecht unverändert zu übernehmen. Dasselbe gilt für Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld im Verhältnis zu Schweden.

*11. Wie verändern sich die Wünsche von Eltern hinsichtlich ihres Arbeitsvolumens und ihrer Arbeitszeiten im Hinblick auf mögliche betreuungsintensive Phasen nach dem 8. Lebensjahr des Kindes?*

Mir liegen aus erster Hand keine Erkenntnisse dazu vor, wie sich die Wünsche von Eltern hinsichtlich ihres Arbeitsvolumens und ihrer Arbeitszeiten im Hinblick auf mögliche betreuungsintensive Phasen nach dem 8. Lebensjahr des Kindes verändern. Dies wäre in einer empirischen Studie zu untersuchen.

Aus rechtlicher Sicht ist allerdings zu beachten, dass für „typische“ Fälle wie eine schwere Erkrankung oder eine Behinderung des Kindes schon jetzt arbeitsrechtliche Regeln existieren, die Eltern eine Pflege bzw. intensive Betreuung ihrer Kinder ermöglichen, insbesondere § 616 BGB, das PflegeZG (vgl. § 7 Abs. 3 Nr. 3 PflegeZG) und das FamPflegeZG (§ 2 Abs. 2 FamPflegeZG i.V.m. § 7 Abs. 3 Nr. 3 PflegeZG).

Hochachtungsvoll,



---

(Gerrit Forst)