

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit der Regelungen

Seit Einführung des Elterngeldes haben sich Wünsche und Bedürfnisse junger Eltern verändert. Die Vorstellungen junger Mütter und Väter über Aufgaben und Möglichkeiten in Beruf und Familie haben sich gewandelt. Junge Eltern orientieren sich inzwischen mehrheitlich an einer gleichberechtigten Partnerschaft bei den Aufgaben in Familie, Haushalt und Beruf. Nach ihrer Vorstellung zum gemeinsamen Leben von Paaren befragt, antworten gut 60 Prozent der Mütter und Väter, deren jüngstes Kind zwischen einem und drei Jahren alt ist, dass beide Partner in gleichem Umfang erwerbstätig sein und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern sollten. Aber nur 14 Prozent von ihnen können dieses Modell wirklich leben (DIW Wochenbericht Nr. 46/2014, S. 3).

Junge Frauen sind nachweisbar stärker erwerbsorientiert als noch vor fünf Jahren – selbst dann, wenn sie schon Kinder bekommen haben (Wissenschaftszentrum Berlin (2013)). Seit Einführung des Elterngeldes sind jedes Jahr mehr Mütter mit einjährigen Kindern – nach durchschnittlich 19 Monaten – wieder in den Beruf zurückgekehrt, und sie leisten auch mehr Wochenarbeitsstunden (BMFSFJ (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit). Doch die Wirklichkeit bleibt hinter ihren Erwartungen zurück: Die Mehrheit von ihnen wünscht sich inzwischen eine frühere Berufsrückkehr (IGES (2014)). Zugleich ist die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Müttern ein maßgeblicher Faktor für Erwerbsperspektiven im Lebensverlauf und hat Einfluss auf bestehende Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern im weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie (Boll, C. (2009): Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. In: SOEPpapers Nr. 160). Die Erwerbstätigkeit beider Eltern ist der wichtigste Schutzfaktor gegen Armutsrisiken – sowohl individuell als auch im Hinblick auf das Armutsrisiko der Familie und der Kinder.

Von den Vätern nutzen inzwischen knapp 30 Prozent das Elterngeld, um für ihr Neugeborenes da zu sein und unterstützen damit ihre Partnerin bei einer früheren Rückkehr in den Beruf – während vor Inkrafttreten des Gesetzes nur bis zu ca. 3 Prozent aller Väter Elternzeit beanspruchten (Elterngeld-Statistik). Doch nehmen Väter nach wie vor mehrheitlich nur zwei Partnermonate in Anspruch, obwohl ein Drittel der jungen Männer gern länger in Elternzeit gehen würde. Und ebenfalls ein Drittel der Väter zwischen 20 und 55 Jahren, deren Kinder im gleichen Haushalt wohnen, würde gern in Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für die Familie zu haben (ELTERN-Studie „Väter 2014 – zwischen Wunsch und Wirklichkeit in Deutschland“). Für Kinder ist eine aktive Beziehung zum Vater nachweislich von Vorteil, denn sie fördert die kindliche Entwicklung (BMFSFJ (Hg.) (2011): Vaterschaft und Elternzeit).

In seiner derzeitigen Form unterstützt das Elterngeld Eltern, die Familie und Beruf gleichzeitig partnerschaftlich miteinander vereinbaren wollen, nicht passgenau. Mütter und Väter, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten, werden zwar in dieser Zeit durch das Elterngeld gesichert, erhalten aber in der Summe weniger Elterngeld als Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbrechen. Vor allem Mütter stehen damit vor der Entscheidung, ihre Erwerbstätigkeit, wie eigentlich gewünscht, früher wieder aufzunehmen und in den dabei verbrauchten Monaten ein geringeres Elterngeld zu erhalten oder im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes auf die Erwerbstätigkeit zu verzichten und

ein maximales Elterngeld zu beziehen. Zudem verkürzt die gleichzeitige Inanspruchnahme des Elterngeldes bei gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit durch beide Partner den Zeitraum des Elterngeldbezugs, sodass im Extremfall das gemeinsame Monatskontingent nach dem siebten Lebensmonat des Kindes ausgeschöpft ist (sog. doppelter Anspruchsverbrauch bei gleichzeitigem Elterngeldbezug und gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit). Die Elterngeldstatistik belegt, dass der gleichzeitige Bezug von Elterngeld über eine längere Zeit unattraktiv ist: Fast zwei Drittel der Paare bezogen das Elterngeld nur für einen kurzen Zeitraum zeitgleich. Die Statistik zeigt, nur selten haben Paare die Leistung über den gesamten verfügbaren Zeitraum gemeinsam in Anspruch genommen. Die Regelungen begünstigen in ihrer derzeitigen Gestalt eher den längeren Elterngeldbezug nur eines Partners und eine Beschränkung des anderen Partners auf die Inanspruchnahme der Partnermonate.

Eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Familie und Beruf verbessert die Chancengleichheit im Familien- und Erwerbsleben für Männer und Frauen. Dazu gehört es, den Wunsch von Müttern nach einer früheren Erwerbsrückkehr ebenso zu unterstützen wie den Wunsch vieler Väter nach mehr Zeit für Kinder und Familie.

Umfangreiche Evaluierungen haben die positiven Wirkungen des Elterngeldes (mit seiner Verkürzung der Bezugsdauer, der Orientierung am Nettoerwerbseinkommen und seinen Partnermonaten) im Gegensatz zum Erziehungsgeld belegt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler empfehlen daher das Elterngeld weiterzuentwickeln etwa durch einen Ausbau der Vätermonate und Verbesserungen bei den Anreizen, während der Elternzeit in Teilzeit weiterzuarbeiten. Das Elterngeld soll mit der besonderen Berücksichtigung der Teilzeitarbeit wirksamer dazu beitragen, eine partnerschaftliche und den Bedarfen der Eltern entsprechende Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu fördern. Hierdurch könnte auch ein Beitrag zu einer familienfreundlicheren Arbeitswelt geleistet werden. Ziel ist es, die wirtschaftliche Sicherheit von Müttern im Lebensverlauf mit dem Effekt einer besseren Altersabsicherung zu erhöhen. Vätern könnte mehr Zeit für die Familie gegeben werden, für Kinder können sich die Chancen, von Anfang an beide Eltern als Bezugspersonen zu erleben, vergrößern. Dies wirkt sich nach wissenschaftlichen Erkenntnissen positiv auf die kindliche Entwicklung und den Zusammenhalt in den Familien aus (BMFSFJ (2011): Vaterschaft und Elternzeit. Berlin).

II. Ziele der Neuregelungen

Die neuen Gestaltungskomponenten Elterngeld Plus mit dem Partnerschaftsbonus und die Flexibilisierung der elternzeitrechtlichen Regelungen haben das Ziel, Partnerschaftlichkeit zwischen den Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexibler als bisher zu ermöglichen. Für Paare soll die gemeinsame Bewältigung der vielfältigen Anforderungen, die sich ihnen in Familie und Beruf stellen, erleichtert werden; für Mütter soll eine frühere Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Erwerbstätigkeit in Teilzeit und für Väter soll die Verringerung der Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung ihres Kindes lohnender werden. Alleinerziehende sollen die neuen Angebote ebenfalls nutzen können.

Mit dem Elterngeld Plus soll die Teilzeittätigkeit von Eltern nach der Geburt eines Kindes wirtschaftlich abgesichert und die gegenseitige Entlastung von Müttern und Vätern unterstützt werden. Eine Erwerbstätigkeit beider Partner in Teilzeit, die gleichzeitig eine (gemeinsame) Fürsorge für das neugeborene Kind ermöglicht, soll sich stärker lohnen als bisher. Das Elterngeld Plus soll Familien über das erste Lebensjahr hinaus stabilisieren.

Es soll die beruflichen Entwicklungschancen der Mütter fördern und die Zuwendungszeit der Väter für ihre Kinder vergrößern. Das Elterngeld in seiner bisherigen Form hat die frühere Erwerbsrückkehr insbesondere von Müttern mit geringem Einkommen nachweislich befördert (Elterngeld Monitor 2012).

Mit dem Partnerschaftsbonus sollen Eltern ermutigt werden, ihre Vorstellungen einer gleichzeitigen Gestaltung von nicht geringfügiger Erwerbsarbeit und einem ausgefüllten Familienleben umzusetzen. Der Partnerschaftsbonus kann von Alleinerziehenden, die die Aufgaben ohne partnerschaftliche Unterstützung zu bewältigen haben, in entsprechender Weise bezogen werden.

Die Neuregelungen der Elternzeit sollen Eltern begleitend dazu mehr Flexibilität im Arbeitsleben bei ihrem Wiedereinstieg und ihrer Vereinbarkeitsplanung ermöglichen und einen angemessenen Ausgleich der berechtigten Interessen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten gewährleisten. Es soll vermieden werden, dass Eltern wegen starrer Regelungen – länger als eigentlich gewünscht – auf eine gleichzeitige oder individuelle Erwerbstätigkeit verzichten, um Elterngeld- und Elternzeitanprüche nicht zu verlieren.

Wie ursprünglich vom Gesetzgeber intendiert, erhalten Eltern von Mehrlingen nur einen (geburtsbezogenen) Anspruch auf Elterngeld. Die Regelungen zum Mehrlingszuschlag bleiben unberührt, sodass sich das Elterngeld wie bisher für jedes Mehrlingsgeschwisterkind um je 300 Euro erhöht.

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Um die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern zielgenau zu verbessern, werden zusätzlich zu den grundsätzlich weiter geltenden Varianten der Inanspruchnahme des Elterngeldes nach § 4 Absatz 2 Satz 2 ein Elterngeld Plus mit einem Partnerschaftsbonus eingeführt sowie die Elternzeit flexibilisiert. Darüber hinaus werden die Regelungen für den Elterngeldbezug für Mehrlinge entsprechend der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers klargestellt.

Auch Alleinerziehende können vom Elterngeld Plus profitieren. Des Weiteren haben sie einen Anspruch auf zusätzliche Monatsbeträge Elterngeld nach § 4 Absatz 6 Satz 2, der der Partnerschaftsbonus-Regelung für Elternpaare entspricht.

1. Elterngeld Plus als eigenständige, vereinbarkeitsorientierte Gestaltungskomponente des Elterngeldbezugs

Das Elterngeld Plus wird als neue, eigenständige Gestaltungskomponente des bisherigen Elterngeldes eingeführt. Jeder Partner kann zukünftig statt eines Elterngeldmonats (Elterngeld im Sinne des § 4 Absatz 2 Satz 2) zwei Elterngeld Plus-Monate in Anspruch nehmen. Damit können vor allem Eltern, die nach der Geburt des Kindes in Teilzeit arbeiten, länger vom Elterngeld profitieren. So können Paare bis zu 14 Monate gleichzeitig Elterngeld beziehen und bis zu dreißig Wochenstunden arbeiten. Der frühere Wiedereinstieg während der Elternzeit in Teilzeit lohnt sich mehr als bisher und ein gleitender beruflicher Wiedereinstieg, der es ermöglicht, auf dem aktuellen Stand der Anforderungen des Arbeitsplatzes zu bleiben, trägt dazu bei, Einkommensverluste im Lebenslauf zu mindern. Auch Väter, die vielfach eine Teilzeittätigkeit mit der Fürsorge für ihr neugeborenes Kind in Einklang bringen möchten, werden darin unterstützt, diese Pläne umzusetzen. Beide

Partner können sich auf diese Weise gegenseitig entlasten und neue zeitliche Spielräume gewinnen, um Erwerbstätigkeit und Zuwendung für das Kind zu kombinieren. Die bisherigen Möglichkeiten des Elterngeldbezugs bleiben bis auf die Verlängerungsoption, die durch die Einführung des Elterngeld Plus ersetzt wird, erhalten und können mit den neuen Gestaltungskomponenten kombiniert werden. Für Personen mit geringem Teilzeiteinkommen gilt wie zuvor der Geringverdienerzuschlag. Auch Eltern, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, können das Elterngeld Plus für das Mindestelterngeld nutzen und werden dann in halber Höhe des Mindestbetrags für die doppelte Anzahl von Monaten unterstützt. Alleinerziehende können das Elterngeld Plus im gleichen Maße allein nutzen wie Paare und infolgedessen zusammen mit den Partnermonaten bis zu 28 Elterngeld Plus-Monate in Anspruch nehmen.

2. Der Partnerschaftsbonus zur Stärkung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Partnerschaftsbonus ergänzt das Elterngeld Plus. Er besteht aus vier zusätzlichen Elterngeld Plus-Monaten je Elternteil und kann während oder im Anschluss an den Elterngeldbezug eines Elternteils bezogen werden. Elternpaare, die sich gemeinsam um das Kind kümmern und beide zwischen 25 und 30 Stunden erwerbstätig sind, werden hierdurch länger unterstützt. Dadurch wird es Eltern erleichtert, in einer frühen Phase der Elternschaft in die partnerschaftliche Arbeitsteilung hineinzufinden. Alleinerziehende haben einen eigenen Anspruch auf einen entsprechenden Bonus, wenn sie in dem festgelegten Umfang erwerbstätig sind.

3. Flexiblere Nutzungsmöglichkeit der Elternzeit

Eltern sollen zukünftig eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen können. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr notwendig. Eltern können ihre Elternzeit außerdem zukünftig ohne Zustimmung des Arbeitgebers in bis zu drei Abschnitte aufteilen. Dabei bleiben die Regelungen für die Inanspruchnahme einschließlich der siebenwöchigen Anmeldefrist für Elternzeit und Elternzeit-Teilzeit für die Zeit vor dem dritten Geburtstag unverändert. Für die Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes wird die Anmeldefrist von sieben auf 13 Wochen ausgedehnt, ebenso wie die Anmeldefrist für eine Teilzeiterwerbstätigkeit in diesem Zeitraum. Die sonstigen Voraussetzungen zur Teilzeit während der Elternzeit bleiben unverändert. Um einen effektiven Kündigungsschutz zu gewährleisten, wird der Kündigungsschutz für die Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zugleich auf 14 Wochen – den Zeitraum der Anmeldung der Elternzeit entsprechend – ausgeweitet. So erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mehr Sicherheit und Flexibilität und Arbeitgeber mehr Zeit, um sich zu einem späteren Zeitpunkt auf eine bevorstehende Elternzeit einzustellen. Zugleich wird vermieden, dass Eltern bereits kurz nach der Geburt ihres Kindes längere Elternzeiten anmelden, nur um die zulässige Höchstdauer beanspruchen zu können. Eltern, die eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz wünschen, wird eine entsprechende Entscheidung erleichtert. Sie haben keine Nachteile gegenüber denjenigen Eltern, die die volle Elternzeit unmittelbar nach der Geburt in Anspruch nehmen. Das begünstigt auch den früheren Wiedereinstieg in den Beruf.

4. Gesetzliche Klarstellung zum Elterngeld bei Mehrlingseltern

Für die Ansprüche von Mehrlingseltern wird das Gesetz in seiner ursprünglich intendierten Regelung klarer gefasst, der zufolge bei Mehrlingsgeburten nur ein Anspruch auf Elterngeld besteht und für die weiteren Mehrlinge der Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 Euro gezahlt wird. Insoweit war nach der Rechtsprechung des BSG (Urteile vom 27.06.2013, B 10 EG 3/12 R und B 10 EG 8/12 R) eine gesetzliche Präzisierung erforderlich.

IV. Alternativen

Keine.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Elterngeld ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 des Grundgesetzes (GG), weil das Elterngeld eine Leistung der öffentlichen Fürsorge im Sinne dieser Norm ist. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Begriff „öffentliche Fürsorge“ im Hinblick auf das Sozialstaatsprinzip weit auszulegen und umfasst, was sich der Sache nach als „öffentliche Fürsorge“ darstellt (BVerfGE 97, 332, 341), solange die Leistung nur in ihren wesentlichen Strukturelementen durch einen echten Fürsorgecharakter des Staates geprägt ist (BVerfGE 106, 62, 133). Dabei kommt es nicht allein darauf an, individuelle Not zu lindern, sondern auch vorbeugend und helfend in einem weiteren, allgemeinen Sinn zu handeln. Insbesondere werden in diesem Zusammenhang auch neue Lebenssachverhalte erfasst (speziell zum Elterngeld: BSG, Urteil vom 25. Juni 2009, B 10 EG 8/08 R). Durch das Elterngeld und die Neuregelungen zum Elterngeld Plus sowie zum Partnerschaftsbonus werden kontinuierliche Erwerbsbiografien gefördert, die eine individuelle und wirtschaftliche Existenzsicherung von Männern und insbesondere Frauen während des Elterngeldbezugs und darüber hinaus ermöglichen. Dadurch werden die Gefahr der Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen und Altersarmutsrisiken gemindert.

Die Voraussetzungen des Artikels 72 Absatz 2 GG – die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse einer bundesstaatlichen Regelung – sind erfüllt. Die Ausgestaltung des Elterngeldes und der Elternzeit haben unmittelbaren Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern und auf die damit einhergehenden Anforderungen an die Arbeitgeber, sich auf veränderte Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern einzustellen. Hiervon ist der gesamte deutsche Arbeitsmarkt betroffen. Wenn unterschiedliche landesrechtliche Regelungen zum Elterngeld Anwendung fänden, wäre die Mobilität von erwerbstätigen Eltern und damit deren Arbeitsflexibilität stark eingeschränkt. Es bestünde die erhebliche Gefahr einer nicht hinnehmbaren Rechtszersplitterung.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zur Elternzeit ergibt sich aus Art. 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Arbeitsrecht).

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Regelungen sind mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VII. Gesetzesfolgen

1. Nachhaltigkeit

Das Gesetzgebungsvorhaben trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Die Managementregeln und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden geprüft. Das Gesetzgebungsvorhaben dient vor allem der Umsetzung der Managementregel 9. Danach sollen zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts unter anderem Armut und sozialer Ausgrenzung so weit wie möglich vorgebeugt und allen Bevölkerungsschichten Chancen eröffnet werden, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen.

Die Einführung des Elterngeld Plus mit dem Partnerschaftsbonus eröffnet Müttern und Vätern mehr Möglichkeiten einer partnerschaftlichen Vereinbarung familiärer und beruflicher Aufgaben, gibt ihnen mehr Zeit für ihre Familie und bietet ihnen eine längere finanzielle Absicherung nach der Geburt eines Kindes. Es soll Familien über das erste Lebensjahr ihres Kindes hinaus stabilisieren. Mehr zeitliche Flexibilität bei der Betreuung und Förderung ihrer Kinder erhalten die Eltern durch die Möglichkeit, 24 Monate der Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes zu beanspruchen – auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Eltern, die eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz wünschen, wird eine entsprechende Entscheidung erleichtert.

Das Elterngeld Plus mit dem Partnerschaftsbonus ermutigt Eltern, ihre Vorstellungen einer gleichzeitigen nicht geringfügigen Erwerbsarbeit und einem gelungenen Familienleben umzusetzen und zielt ebenso wie die Flexibilisierung der elternzeitrechtlichen Regelungen auf eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Indikatoren 17a und b, Perspektiven für Familien – Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern).

Zugleich ist durch das Elterngeld Plus und den Partnerschaftsbonus eine über den Indikator 18 (Gleichstellung in der Gesellschaft fördern) nachweisbare nachhaltige Entwicklung zu erwarten. Indem das Elterngeld Plus ein Teilzeiteinkommen nach der Geburt des Kindes ergänzt, unterstützt es Eltern von Kleinkindern, (wieder) in das Berufsleben einzusteigen. Dies kann insbesondere Müttern helfen, die nach der Geburt ihres Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, so dass eine Entwicklung hin zu einem höheren Beschäftigungsvolumen von Frauen (Indikator 16a, Beschäftigung – Beschäftigungsniveau steigern) zu erwarten ist. In der Folge stehen Unternehmen und Betrieben künftig neben den Vätern insbesondere auch die Mütter früher wieder als qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung, was positive Wirkungen bezüglich Indikator 10 (Wirtschaftlicher Wohlstand) erwarten lässt.

2. Demografische Auswirkungen

Von dem Gesetz sind demografische Auswirkungen zu erwarten, insbesondere im Kontext besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So halten 74% der Bevölkerung insgesamt und 81% der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den wichtigsten Schwerpunkt der Familienpolitik (Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienforschung 2013, S. 6). Von der besseren partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sind aufgrund der damit einhergehenden besseren Ausschöpfung der Erwerbspotenziale von Frauen positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu erwarten. Schließlich werden längere Zeiten der Erwerbstätigkeit von Müttern zur

Verbesserung ihrer Einkommenssituation und Alterssicherung führen (Quelle: BMFSFJ (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit, Berlin, S. 67f.).

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für die Einführung eines Elterngeld Plus, eines Partnerschaftsbonus sowie für die gesetzliche Klarstellung zum Elterngeld bei Mehrlingsgeburten sind gegenüber dem Elterngeldrecht folgende Ausgaben ohne Erfüllungsaufwand zu erwarten: Das Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus führen mittelfristig zu Mehrausgaben von 75 Mio. Euro bzw. 20 Mio. Euro. Die Klarstellung zu den Mehrlingsgeburten vermeidet bei voller Wirksamkeit Mehrkosten von 100 Millionen Euro jährlich. In allen Fällen, in denen sich Elterngeldberechtigte für das Elterngeld Plus entscheiden, werden Elterngeldansprüche zeitlich verlagert. Daher stellt sich der Kostenverlauf in den ersten vier Jahren wie folgt dar:

	Haushaltsbelastung (+) bzw. Haushaltsentlastung (-) - in Mio. Euro -			
	2015	2016	2017	2018
Elterngeld (Bund)	-40	-110	-15	-5

Mögliche Folgewirkungen bei Sozialleistungen wie den Leistungen nach dem SGB II und dem SGB XII, dem Kinderzuschlag und dem Wohngeld sind im Einzelnen nicht quantifizierbar, werden aber nach derzeitiger Einschätzung als geringfügig eingestuft und daher nicht ausgewiesen. Eventuell resultierende Mehrausgaben sind innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze zu finanzieren.

4. Erfüllungsaufwand

Die monetäre Erhöhung des Elterngeldes stellt keine Änderung des Erfüllungsaufwands dar, da Sozialleistungen aus der Definition des Erfüllungsaufwand ausgenommen sind. Darüber hinaus werden nur direkte Kosten betrachtet. Aus diesem Grund sind Elternzeitvertretungen und die damit verbundenen Aufwände nach den Modelldefinitionen des Erfüllungsaufwand keine direkten Kosten, die aus den rechtlichen Änderungen des BEEG entstehen.

4.1 Grundlegendes zu den Fallzahlen

Prinzipiell wird angenommen, dass sich die Anzahl der Elterngeldanträge nicht signifikant erhöht. Die jährliche Fallzahl an Elterngeldanträgen beträgt rund 800 000. Es gilt die Annahme, dass aufgrund der Änderungen am BEEG bisherige Elternteile mit Verlängerungsoption beim Elterngeldbezug in die Gruppe derjenigen wechseln könnten, bei denen der Einkommensbezug nach der Geburt des Kindes fortgeführt wird. Dazu können noch Bürgerinnen und Bürger hinzukommen, die aufgrund der Änderung von § 15 Absatz 1a zusätzlich Elternzeit beantragen.

4.2 Änderungen am Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürgern wird erwartet, dass sich der Erfüllungsaufwand nur in den Fällen ändert, in denen von den neuen Wahlmöglichkeiten Gebrauch gemacht wird. Ein einmaliger Erfüllungsaufwand entsteht den Bürgerinnen und Bürgern nicht.

4.2.1 Beratung zum Elterngeldantrag

Schätzungsweise wird von rund 150 000 Fällen mit erhöhtem Beratungsbedarf ausgegangen, durch die insgesamt ein zusätzlicher Beratungsbedarf von rund 25 000 Stunden entsteht.

4.2.2 Anmeldung einer Teilzeiterwerbstätigkeit während der Elternzeit

Für die Beantragung des Elterngeld Plus ist davon auszugehen, dass dem Antrag eine Bestätigung des Arbeitgebers über die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 oder weniger Stunden beigelegt werden muss. Schätzungsweise wird von rund 30 000 Arbeitgeberbestätigungen ausgegangen.

Der Antrag auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit beim Arbeitgeber dürfte für einen Arbeitnehmer auf rechtlicher Basis formlos erfolgen. In den Unternehmen – vor allem in größeren – können hierfür zwar Formulare existieren, doch ist diese unternehmensinterne Bürokratie nicht dem Gesetzgeber anzurechnen.

Beide Vorgaben führen für die Bürgerinnen und Bürger zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand von insgesamt rund 8.000 Stunden.

4.2.3 Anmeldung von Elternzeit gemäß § 15 Absatz 1a

Bei Teenagerschwangerschaften können Großeltern zukünftig auch in solchen Fällen Elternzeit anmelden, in denen sich ein Elternteil des Kindes im ersten Jahr der Ausbildung befindet, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde. Es ist zu erwarten, dass einer Anmeldung eine Beratung vorausgeht. Auf diese Weise entstehen den Bürgerinnen und Bürgern für die Anmeldung mit Beratungsaufwand ca. 3 000 Stunden jährlicher Erfüllungsaufwand.

4.3 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

4.3.1 Bescheinigung des Einkommens und der Arbeitszeit

Für die Bescheinigung des Einkommens und der Arbeitszeit wird ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand von etwa 460 000 Euro geschätzt.

4.3.2 Bescheinigung der Elternzeit

Zusätzliche Bescheinigungsverpflichtungen ergeben sich aus den Anmeldungen von Elternzeit gemäß § 15 Absatz 1a. Bei den übrigen Anmeldungen der Elternzeit wird angenommen, dass die Arbeitnehmer diese auch nach bisherigen Elterngeldvarianten gestellt hätten. Somit resultiert zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 10 000 Euro.

4.3.3 Führung der Personaldaten im Unternehmen für steuerliche Zwecke und Meldungen zur Sozialversicherung

Durch die Änderung der Arbeitszeit aufgrund des Bezugs von Elterngeld Plus müssen die entsprechenden Daten in den Personalverwaltungssystemen der Arbeitgeber angepasst werden. Im Zusammenhang mit den Neuregelungen im BEEG entsteht den Unternehmen daher ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 400 000 Euro.

4.4 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

4.4.1 Bearbeitung der eingehenden Elterngeldanträge

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Umstellung der Software für die Anpassungen an das neugefasste BEEG in den Elterngeldstellen der Kommunen flächendeckend über bereits bestehende Wartungsverträge mit Softwareerstellern abgedeckt ist. Als einmaliger Umstellungsaufwand werden in den Elterngeldstellen die nachfolgend aufgelisteten Tätigkeiten erwartet:

- Erstellung einer Grundkonzeption für die Umsetzung der rechtlichen Änderungen und der Anpassungen der Internetauftritte,
- Programmierarbeiten für Softwareanpassungen in den Bearbeitungsprogrammen sowie an eventuell vorhandenen Formularservern, E-Government-Funktionalitäten und allgemeinen Internetauftritten,
- Anpassungen der Bescheiderstellung,
- Testläufe und Fehlerkorrekturen,
- Neukonzipierung und Erstellung der Antragsformulare,
- allgemeiner Abstimmungsaufwand,
- Schulung von Mitarbeitern.

Der Verwaltungsvollzug ist nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Die Schätzung der einmaligen Umstellungskosten erfolgt vor dem Hintergrund, dass sämtliche zentralen oder dezentralen Strukturen kaum abbildbar sind. Insgesamt entstehen auf diese Weise einmalige Umstellungskosten in Höhe von rund 800 000 Euro.

Der zusätzliche laufende Erfüllungsaufwand ergibt sich aus dem erhöhten Bearbeitungsaufwand von Elterngeld Plus-Fällen. Somit entsteht ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von schätzungsweise etwa 700 000 Euro.

4.4.2 Ausstellung von Änderungsbescheiden zum Elterngeld

Durch die Neuregelungen kann es zu einer geringfügigen Erhöhung der Anzahl an Änderungsbescheiden kommen, die wiederum zu einem geringen Anstieg des Erfüllungsaufwands führt. Daher wird erwartet, dass der zusätzliche Erfüllungsaufwand im Bagatellbereich unter 100 000 Euro liegt.

4.4.3 Meldungen zur Elterngeldstatistik

Für die geplanten Änderungen am BEEG muss die Statistik angepasst werden. Der damit verbundene einmalige Erfüllungsaufwand wird auf rund 40 000 Euro geschätzt. Für den laufenden Statistikbetrieb wird mit keinen relevanten Änderungen am Erfüllungsaufwand gerechnet. Die Mehrausgaben sind innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanaussätzen zu finanzieren.

5. Weitere Kosten

Der Wirtschaft und der Verwaltung als Arbeitgeber können weitere Kosten durch die Einstellung von Elternzeitvertretungen und den damit verbundenen Aktivitäten entstehen. Parallel dazu kann den Bürgerinnen und Bürgern Aufwand anfallen, wenn sie sich auf Anzeigen für Elternzeitvertretungen bewerben oder wenn sie sich nach Elternzeitvertre-

tungen wieder eine neue Stelle suchen müssen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz will jungen Familien in ihrer Gründungsphase besondere Unterstützung zuteilwerden lassen. Dabei werden ausdrücklich die Bedürfnisse junger Mütter und junger Väter in den Blick genommen und die jeweiligen unterschiedlichen Lebensbedingungen gewichtet. Benachteiligungen sollen abgebaut und die Gleichberechtigung gefördert werden.

Die geplanten Neuregelungen sollen die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit weiter verbessern.

VIII. Evaluation

Die Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit sollen erstmalig 2017 evaluiert werden. Dem Deutschen Bundestag wird von der Bundesregierung bis zum 31. Dezember 2017 ein entsprechender Bericht nach § 25 Satz 2 vorgelegt.