

# ***Mehr Tätigkeitsanreize durch flexiblere Elterngeldregelungen schaffen***

**BDA | Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau, zur Flexibilisierung und Vereinfachung des Elterngeldes (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)**

13. März 2020

## ***Zusammenfassung***

Eine Ausweitung des Umfangs zulässiger Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs kann die Erwerbstätigkeit fördern. Allerdings kann die vorgesehene Differenzierung hinsichtlich Elternzeiten während und außerhalb des Elterngeldbezugs zu Rechtsunsicherheit und weiterem administrativem Aufwand der Arbeitgeberseite führen. Die geplanten Erleichterungen der Voraussetzungen für den Partnerschaftsbonus können zu mehr Flexibilität für Beschäftigte und Arbeitgeber führen.

Der vorgesehene Verzicht auf den Nachweis der Arbeitszeit im Anschluss an einen Elterngeldbezug ist ein Schritt in die richtige Richtung auf dem Weg zu weniger Bürokratie. Allerdings geht der Gesetzgeber hier nicht weit genug. Vielmehr bedarf es in Zeiten der Digitalisierung auch eines zeitgemäßen Antragsverfahrens in digitaler Form.

Auch der vorgesehene Verzicht auf Rückforderungen in § 2b Abs. 4 S. 2 BEEG-E sorgt für Entlastung der Verwaltung und für Rechtsicherheit.

### ***1. Anhebung der zulässigen Teilzeitarbeit darf nicht zu Rechtsunsicherheit führen***

Die vorgesehene Ausweitung des Umfangs der zulässigen Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs, wie sie in § 1 Abs. 6 BEEG vorgesehen ist, ist zu begrüßen. Die Änderung ermöglicht es Elternzeitlern, in höherem

Umfang erwerbstätig zu sein, auch im Rahmen einer Vier-Tage-Woche.

Allerdings ist anzumerken, dass damit erneut eine Ausweitung der einseitig befristeten Teilzeitanprüche für die Beschäftigten geschaffen wird. Für Arbeitgeber wird es immer schwerer, die freiwerdenden Arbeitszeitvolumen mit qualifiziertem Personal aufzufüllen. Neue Ansprüche für Beschäftigte auf Verteilung von Arbeitszeit und Ankündigungen, den flexiblen Personaleinsatz in Gestalt befristeter Arbeit einzuschränken, sind ein nicht aufzulösender Widerspruch.

Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, warum der Umfang der Teilzeit in Elternzeit während und außerhalb des Elterngeldbezugs differenziert betrachtet wird. Eine Begründung hierzu lässt der Referentenentwurf vermissen. Vielmehr verweist der Entwurf lediglich auf die Beibehaltung des bisherigen Umfangs von 30 Stunden pro Woche für die Teilzeit in Elternzeit außerhalb des Elterngeldbezugs. An dieser Stelle wäre eine Vereinheitlichung des maximal zulässigen Umfangs der Teilzeit in Elternzeit in Höhe von 32 Stunden pro Woche unabhängig vom Elterngeldbezug sinnvoll. Eine einheitliche Regelung würde Folgefragen und Rechtsunsicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber vermeiden.

Der Referentenentwurf lässt beispielsweise offen, welche Folgen die Nichteinhaltung der unterschiedlichen Stundengrenzen hat. Diese Frage stellt sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass regelmäßig zum Zeitpunkt der



Beantragung von Elternzeit noch nicht über den Elterngeldantrag entschieden ist und die Bearbeitungszeiten sich teilweise über mehrere Monate hinziehen können, in denen die Beschäftigten bereits in Elternzeit sind. Wird bspw. eine Elternzeit mit einem Teilzeitumfang von 32 Stunden beantragt, der Antrag auf Elterngeld jedoch abgelehnt, so bleibt unklar, welche Rechtsfolge dies nach sich zieht, da die zulässige Stundenzahl von 30 Stunden ohne Elterngeldbezug überschritten worden ist. Auch stellt sich die Frage, ob es sich dann überhaupt noch um eine Elternzeit handelt, insbesondere auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes nach § 18 BEEG.

Wenn eine Differenzierung der zulässigen Stundenzahl eingeführt werden sollte, ist es konsequent, das Risiko eines abgelehnten Elterngeldantrags der Beschäftigten-sphäre zuzuweisen. Nur der Beschäftigte hat es in der Hand, durch seinen Antrag den Elterngeldbezug auszulösen und somit auch über die zulässige Stundenzahl zu bestimmen. Es bedarf daher der ausdrücklichen Klarstellung, dass die Beantragung von Elterngeld durch die Beschäftigten mit dem Elterngeldantrag nachgewiesen werden muss und andernfalls ein Ablehnungsgrund des Arbeitgebers gegeben ist. Den Beschäftigten sollte im Falle der Ablehnung eines Antrags bzw. der verspäteten Elterngeldgewährung die Pflicht auferlegt werden, die behördliche Entscheidung unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und nachzuweisen.

Um Rechtsunsicherheit während der Antragsphase zu vermeiden, sollte festgelegt werden, dass hinsichtlich der 32-Stundengrenze Vertrauensschutz besteht. Dies würde auch der Absicherung des Familieneinkommens entgegenkommen und zwar gerade dann, wenn das Elterngeld als Einkommensquelle wegfällt und die Beschäftigten auf ihre Erwerbstätigkeit während der Elternzeit angewiesen sind. Darüber hinaus würde so auch dem Wunsch vieler Beschäftigten nach einer Erhöhung der Arbeitszeit mit steigendem Alter des Kindes entsprochen.

Für den Arbeitgeber führt die vorgesehene Differenzierung zu weiterem administrativem Aufwand. Ob Elterngeld bezogen wird oder

nicht, ist für den Arbeitgeber irrelevant, da in beiden Fällen als identischer Sachverhalt eine Eltern(teil)zeit vorliegt. Dennoch bedarf es umfangreicher IT-Anpassungen in Zeitmanagement-, Abrechnungs- und Planungssystemen. Gerade für größere Unternehmen mit unterschiedlichen Berufsgruppen, Arbeitszeitmodellen und Systemlandschaften ist dieser Aufwand erheblich und unter Umständen müssen auch hier die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Nr. 6 BetrVG berücksichtigt werden.

## **2. Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus kann Beschäftigte und Arbeitgeber unterstützen**

Die im Referentenentwurf vorgesehenen Erleichterungen zum Partnerschaftsbonus sind grundsätzlich zu begrüßen, da sie mehr Flexibilität für Beschäftigte und Betriebe bedeuten.

## **3. Mehr administrative Erleichterungen schaffen**

Der Entwurf sieht in § 8 Abs. 1 BEEG vor, dass im Anschluss an einen Elterngeldbezug die Arbeitszeit regelmäßig nicht mehr nachzuweisen ist. Ein nachträglicher Nachweis solle künftig auf Fälle der Arbeitszeitänderung oder auf Zweifelsfälle beschränkt werden. Die vorgesehene Neuregelung führt zu einer Entlastung der Betriebe und ist zu begrüßen.

Die Regelungen im Referentenentwurf gehen allerdings noch nicht weit genug. In Zeiten einer digitalisierten Arbeitswelt ist es unverständlich, warum Elternzeiten noch immer schriftlich und mit eigenhändiger Unterschrift beantragt und auch im schriftlichen Verfahren entschieden werden müssen. Der Gesetzgeber muss hier den Zeichen der Zeit entsprechen. Ein digitalisierter Antragsprozess würde sowohl die administrativen Prozesse bei den Arbeitgebern als auch den individuellen Aufwand bei den Beschäftigten, die Elternzeit beantragen wollen, erleichtern.



#### **4. Verzicht auf Rückforderungen entlastet die Verwaltung und sorgt für Rechtssicherheit**

Die Regelung in § 2b Abs. 4 S. 2 BEEG-E legt fest, dass im Anwendungsbereich des Absatzes 4 Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit für die Bemessung des Elterngelds unberücksichtigt bleibt. Hierdurch soll vor allem Bürokratie abgebaut werden, da in den meisten Fällen auf Grundlage der vorgelegten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen bei Beantragung bereits endgültig Elterngeld bewilligt werden kann. Somit entfallen der Verwaltungsaufwand für die vorläufige Bewilligung sowie eine spätere nochmalige Prüfung und auch etwaige Rückforderungen. Insbesondere der Verzicht auf eine Rückerstattung nimmt auch Druck von der Arbeitgeberseite.

#### **Ansprechpartner:**

##### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

##### **Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1203

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.