

## **Unternehmerfrauen im Handwerk fordern familienpolitische Verbesserungen – Ausbau von gesetzlichen Freistellungsansprüchen ist der falsche Weg**

Gerade die familienorientierten Handwerksbetriebe engagieren sich, um die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familienfreundlicher zu gestalten. Kleine und mittlere Betriebe sind häufig familienfreundliche Arbeitgeber, ohne dies besonders herauszustellen. Sie unterhalten keinen Betriebskindergarten und keine Mittagskantine für die Kinder ihrer Beschäftigten, wie es in manchen großen Betrieben der Fall ist. Ihr Vorteil liegt jedoch darin, dass sie aufgrund der geringeren Betriebsgröße individuell auf die einzelnen Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen können. Oftmals leben sie die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt selber vor und sind besonders kreativ bei der Suche nach Lösungen für die unterschiedlichen Problemsituationen von Müttern und Vätern.

Mit dem beschlossenen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und der Einführung des Elterngeldes hat der Gesetzgeber in jüngster Zeit richtige Schritte unternommen, um die Familienförderung zu verbessern. Der Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk sieht jedoch noch weiteren Handlungsbedarf und fordert:

### **➔ Anmeldefristen für die Elternzeit verlängern**

Bei der Inanspruchnahme der Elternzeit gilt für Mutter und Vater eine einheitliche Anmeldefrist von 7 Wochen. Diese Frist ist zu knapp bemessen, um eine Ersatzkraft für die Elternzeit nehmende Person einzustellen. Mit einer nur 7wöchigen Anmeldefrist ist es für die Betriebe schwer, eine geeignete Vertretung zu finden und Planungssicherheit herzustellen. Eine gewisse Einarbeitungszeit durch den Arbeitnehmer, der Elternzeit nehmen will, ist innerhalb dieser Frist überhaupt nicht mehr möglich, so dass eine ordnungsgemäße Übergabe an den Vertreter erschwert wird und der Betriebsablauf deswegen nicht reibungslos ablaufen kann.

Die Anmeldefrist für die Elternzeit sollte nach Ansicht der Unternehmerfrauen nicht max. 7 Wochen, sondern drei Monate betragen.

### **➔ Selbstständige in Riester-Rente einbinden**

Die Unternehmerfrauen begrüßen die Ankündigung im Koalitionsvertrag der Bundesregierung, die Selbstständigen in die staatlich geförderte Altersvorsorge (Riester-Rente) einzubinden. Das Risiko der Altersarmut beschränkt sich nämlich

nicht nur auf die in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten, sondern ebenso auf diejenigen, die nicht in einem obligatorischen Alterssicherungssystem pflichtversichert sind.

Damit kämen die Selbstständigen in den Genuss der steuerlichen Förderung bzw. der staatlichen Zulagen – auch der Kinderzulagen - im Rahmen der Riester-Rente. Derzeit besteht ein solcher Anspruch nur dann, wenn man selbst bzw. der Ehepartner rentenversicherungspflichtig ist.

### ➔ **Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote verbessern**

Die Betreuungsinfrastruktur ist vor allem für Kinder unter 3 Jahren und insbesondere in Westdeutschland immer noch unzureichend. Der BV UFH begrüßt, dass der Gesetzgeber beschlossen hat, bis zum Jahr 2013 für 750.000 Kinder unter 3 Jahren professionelle Betreuung in Krippen und von Tagesmüttern anzubieten. Nur wenn ein ausreichendes Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, sind eine echte Wahlfreiheit der Eltern und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich.

Zu der notwendigen Verbesserung gehört auch, dass die Öffnungszeiten von Krippen und Kindergärten stärker auf den Bedarf der Eltern eingestellt werden. Notwendig sind Ganztagsbetreuungsangebote, Betreuungsmöglichkeiten an Samstagen sowie während der Schulferienzeiten.

Gerade auch im Handwerk gibt es zahlreiche gute Beispiele, wie Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen können, z.B. durch den Erwerb von Belegrechten in Kindertagesstätten, durch die Förderung von Elterninitiativen Betriebsangehöriger, durch die überbetriebliche Kooperation mehrerer Betriebe oder die stadtteilbezogene Kooperation mit kirchlichen und privaten Trägern. Solche Instrumente und Initiativen gilt es zu stärken, wie z.B. durch das Förderprogramm des Bundesfamilienministeriums "Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung".

**Ein weiterer Ausbau von gesetzlichen Freistellungsansprüchen und Anreize zu längeren Erwerbsunterbrechungen wären jedoch der falsche Weg, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege von Angehörigen zu erleichtern. Bezogen auf aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung und der EU fordern die Unternehmerfrauen daher:**

### ➔ **Partnermonate beim Elterngeld nicht verdoppeln**

Derzeit können Eltern 12 Monate plus 2 Partnermonate Elterngeld beziehen. Es ist zu begrüßen, dass der Plan von Bundesfamilienministerin Schröder, die Zahl der Partnermonate, die zusätzlich zu einem 12monatigen Elterngeldbezug gewährt werden, von 2 auf 4 zu verdoppeln, nicht realisiert wird.

Nach Ansicht der Unternehmerfrauen sollten die Partnermonate nicht verlängert werden. Auch wenn eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung gesellschaftspolitisch wünschenswert ist, sollte diese Entscheidung doch den Eltern überlassen bleiben. Die Partnermonate-Regelung hat dazu geführt, dass Männer in

73 Prozent der Fälle nur für 2 Monate aussteigen, obwohl die Elterngeldphase z.B. auch 50/50 zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden könnte.

Wenn Väter für 2 Monate aussteigen (noch dazu mit einer kurzen Anmeldefrist von 7 Wochen), haben vor allem die Klein- und Mittelbetriebe oft nicht die Möglichkeit, qualifiziertes Ersatzpersonal für diese zwei Monate zu bekommen oder die durch eine Arbeitszeitreduzierung ausgefallene Arbeitszeit auszugleichen. Eine kurzfristige Einarbeitung von Ersatzkräften ist nicht sinnvoll. Oft werden die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes und die Betriebsinhaber mit ihren Familienangehörigen die Zusatzarbeit mit erledigen müssen. Ein Ausstieg von Vätern für 4 statt 2 Monate ändert an diesen Problemen grundsätzlich nichts.

### ➔ **Betreuungsgeld nicht einführen**

Ab 2013 will die Bundesregierung für Eltern, die ihre Kinder unter 3 Jahren zu Hause betreuen, ein Betreuungsgeld in Höhe von 150 Euro monatlich zahlen. Der BV UFH sieht dies sehr skeptisch. Dies fördert gerade den längeren Verbleib in der Elternzeit. Auch besteht die Gefahr, dass mit dem Betreuungsgeld im Bereich der frühkindlichen Bildung falsche Signale gesetzt werden: Gerade für Kinder von Eltern mit Migrationshintergrund oder aus bildungsfernen Schichten können Kinderbetreuungseinrichtungen oft eine Förderung bieten, die ihnen im Elternhaus nicht immer ermöglicht wird.

Als Alternative zur Barauszahlung des Betreuungsgeldes wird die Gewährung von Gutscheinen gefordert. Auch dies ist nach Ansicht der Unternehmerfrauen keine überzeugende Alternative, da es wenig sinnvolle Anwendungsmöglichkeiten für Gutscheine gibt (Babyschwimmen? Mutter-Kind-Turnen?).

### ➔ **Keine Verlängerung der Mutterschutzfristen durch die EU**

Die Unternehmerfrauen im Handwerk lehnen den Plan der EU, die Mutterschutzfrist von 14 auf 20 bzw. 22 Wochen zu verlängern, entschieden ab. Er ist weder aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder zur Gewährleistung des Stillens noch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderlich. Längere Schutzfristen könnten sich sogar als Beschäftigungsbarriere für junge Frauen erweisen, da sich das finanzielle Risiko der Unternehmen durch jede Schwangerschaft einer Mitarbeiterin erhöht.

Deutschland übererfüllt heute bereits mit dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeldgesetz und besonderen Kündigungsschutzregelungen die europarechtlichen Vorgaben. Unsinnig ist auch der vorgeschlagene zweiwöchige "Vaterschaftsurlaub", da Väter nicht gebären oder stillen. Die Phase des Elterngeldbezugs (max. 14 Monate) kann bei uns derzeit schon flexibel zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden.

Bereits die Verlängerung der Mutterschutzfrist von 14 auf 18 Wochen würde die deutschen Unternehmen mit jährlichen Zusatzkosten von ca. 500 Millionen Euro belasten. Dass die Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen müssen, ist verfehlt, denn die finanzielle Absicherung der Frauen während der Schutzfristen ist eine familienpolitische und damit gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die richtigerweise aus Steuermitteln finanziert werden müsste.

## ➔ **Kein neuer Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit**

Bundesfamilienministerin Schröder hat konkrete Vorstellungen für die Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine zweijährige Familienpflegezeit vorgestellt. Danach soll der Beschäftigte, der seinen Angehörigen pflegt, 50 Prozent arbeiten und während dieser Zeit 75 Prozent seines bisherigen Gehalts bekommen. Nach Beendigung der Pflegephase arbeitet der Beschäftigte wieder 100 Prozent, erhält jedoch 75 Prozent seines Gehalts, bis das zusätzliche Gehalt zurückgeflossen ist.

Für die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen bedarf es nach Ansicht der Unternehmerfrauen keines weiteren arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs für Arbeitnehmer. Hier besteht kein Regelungsbedarf. Das Arbeitsrecht bietet Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, bereits gegenwärtig umfassende Handlungsmöglichkeiten. Zu denken ist hier beispielsweise an den Pflegezeitanspruch nach dem Pflegezeitgesetz, den es seit 2008 gibt, oder an die Option, in Teilzeit zu arbeiten.

Sollte es zur Realisierung dieses Vorschlags des Bundesfamilienministeriums kommen, sind überdies zahlreiche Folgeprobleme in der Praxis vorprogrammiert: Was passiert, wenn der Arbeitnehmer, der zuvor nur die Hälfte seiner Arbeitszeit tätig war, dafür aber 75 Prozent seines bisherigen Gehalts bekommt, während oder nach Beendigung der Pflegezeit den Betrieb verlässt? Zu befürchten ist, dass der in Vorleistung getretene Betrieb dann mit den Kosten des überzahlten Lohns und der darauf geleisteten Sozialversicherungsbeiträge belastet wird. Auch ist unklar, zu welchen Konsequenzen das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der Beschäftigung während oder nach der Pflegezeit in den sozialen Sicherungssystemen führt.

### **Unsere Geschäftsstelle:**

Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk e.V.  
Geschäftsführerin: Frau Dr. Anne Dohle  
Haus des deutschen Handwerks  
Mohrenstraße 20/21  
10117 Berlin  
Tel. 030/20619185 Fax: 030/ 2061959184/185  
E-Mail: [bv-ufh.geschaefsstelle@zdh.de](mailto:bv-ufh.geschaefsstelle@zdh.de)