

Familie schafft Zukunft – familienpolitische Vorschläge der BDA



Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Tel. 030 / 20 33 - 14 00
Fax 030 / 20 33 - 14 05

E-Mail Abt_04@bda-online.de
www.bda-online.de

ISBN 978-3-938349-29-8



**Familie schafft Zukunft –
familienpolitische Vorschläge der BDA**

Inhalt

Vorwort	5
I. Die Bedeutung der Familie	7
II. Situationsanalyse	8
1. Immer weniger Kinder, immer mehr ältere Menschen	8
2. Weniger Kinder, weniger Wachstum	9
3. Hohes Transfervolumen, unzureichende Ergebnisse	10
4. Fehlende Kinderbetreuung, geringe Frauenerwerbstätigkeit	11
III. Familienpolitische Vorschläge	13
1. Kinderbetreuung ausbauen	13
2. Finanzielle Familienförderung neu ausrichten	15
3. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten steuerfrei stellen	17
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrieblich unterstützen	18
5. Elternzeit nach Ausbau der Kinderbetreuung verkürzen	19
6. Ausgestaltung des Elterngeldes verbessern	22
7. Schul- und Studienzeiten verkürzen	27
8. Kapitalgedeckte Familienrente einführen	28

Vorwort

Die Gründung einer Familie und das Leben mit Kindern sind für die meisten jungen Menschen wichtige Bestandteile ihrer Lebensplanung. Familien mit Kindern bereichern unsere Gesellschaft. Unsere Gemeinschaft und unser Gemeinwesen gewinnen durch Kinder an Lebensqualität.

Unsere Wirtschaft ist sogar zwingend auf Nachwuchs angewiesen: Wenn in Deutschland immer weniger Kinder geboren werden, sinkt nicht nur das Arbeitskräftepotenzial, sondern es geht vor allem auch Innovations- und damit letztlich Wettbewerbsfähigkeit verloren. Der wachsende Mangel an Nachwuchs ist gleichbedeutend mit einem späteren Mangel an Fach- und Führungskräften, an Kunden, Mitarbeitern, Unternehmern, Wissenschaftlern und Forschern und hat somit Konsequenzen für die gesamte Gesellschaft. Nicht zuletzt werden die umlagefinanzierten Systeme der sozialen Sicherung noch stärker überfordert und sind damit weniger leistungsfähig.

Die Gründe, weshalb sich immer weniger Menschen für Kinder entscheiden, sind vielfältig und nur bedingt staatlich beeinflussbar. Familienpolitik kann jedoch einen Beitrag dazu leisten, dass bestehende Hindernisse bei der Entscheidung für ein Kind beseitigt werden. Sie kann außerdem helfen, dass Familie und Beruf besser miteinander vereinbar sind. Dabei geht es nicht notwendigerweise darum, mehr Geld in die Förderung von Familien zu investieren. Deutschland liegt zwar bei den öffentlichen Ausgaben für Familienpolitik international auf einem der Spitzenplätze. Die massive finanzielle Förderung hat allerdings nicht die gewünschten Ergebnisse erbracht. Im Vordergrund muss daher nicht das Förderungsvolumen, sondern vielmehr eine höhere Zielgenauigkeit der Maßnahmen stehen.

Die Prioritäten in der Familienpolitik müssen sich deshalb ändern. Statt wie bisher vorrangig einen sozialpolitisch motivierten Familienlastenausgleich durch finanzielle Transferleistungen anzustreben, muss eine Konzentration auf zwei Ziele erfolgen:

Erstens muss die Entscheidung für ein Kind erleichtert werden. Es geht dabei nicht darum, in höchstpersönliche Lebensentscheidungen einzugreifen oder gar diese zu bewerten. Vielmehr sollen – soweit der Staat dazu in der Lage ist – Bedingungen geschaffen werden, die für die Umsetzung eines bestehenden Kindeswunsches förderlich sind.

Zweitens muss alles getan werden, um Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. In Deutschland ist es nach wie vor für Eltern schwer, berufliche Karrierepläne und private Familienwünsche in Einklang zu bringen. Noch immer geben junge Menschen deshalb ihren Kinderwunsch auf oder es verzichten Eltern aus diesem Grund auf die Erwerbstätigkeit. Beides können wir uns mit Blick auf die demografische Entwicklung nicht leisten. Das Hauptaugenmerk einer zukünftigen Familienpolitik muss deshalb vorrangig auf dem quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung liegen.

Die Wirtschaft kann durch die Förderung familienfreundlicher Maßnahmen ihren Beitrag dazu leisten, Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Gerade in den letzten Jahren ist hier bereits viel geschehen. Auch wenn es keine Patentlösung gibt, die für jeden Betrieb und jeden Einzelfall passt, gibt es dennoch überall Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen familienfreundlich zu gestalten. Dabei erweist sich manchmal schon eine kleine Anpassung in betrieblichen Abläufen als große Hilfe für berufstätige Eltern. Jeder Arbeitgeber ist aufgerufen, nach geeigneten Lösungen für seinen Betrieb zu suchen.

Mit dem vorliegenden Positionspapier zeigt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Möglichkeiten auf, wie durch eine moderne Familienpolitik die Situation von Familien verbessert werden kann.

I. Die Bedeutung der Familie

Eine Familienpolitik, die sich an der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und an der Stabilisierung der Bevölkerungszahlen orientiert, beeinflusst die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands positiv. Schon deshalb müssen familienpolitische Überlegungen in Zukunft einen zentralen Platz in der wirtschaftspolitischen Debatte einnehmen. Materielle Sicherheit, Zuversicht und Optimismus erleichtern jungen Menschen die Entscheidung für die Elternschaft.

Familien müssen gestärkt werden, denn sie stabilisieren unsere Gesellschaft und bilden unsere soziale Mitte. Die Familie ist als Rahmen für das Aufwachsen von Kindern nach wie vor der erste und wichtigste Ort der Erziehung, Bildung und Wertevermittlung. Mit ihrer Erziehungsaufgabe leisten Eltern einen unverzichtbaren Beitrag für die Entwicklung von Kindern in unserer Gesellschaft.

Im Krankheitsfall, bei Pflegebedürftigkeit, bei Arbeitslosigkeit und der Absicherung im Alter wird die Verantwortung, die die Menschen in den verschiedenen Familienformen und Generationen füreinander übernehmen, besonders deutlich. Die Familie ist die wichtigste Säule der sozialen Sicherung, der Staat ist auf die Leistung der Familien angewiesen. Daher ist es Aufgabe der Politik sicherzustellen, dass ihre Belange Berücksichtigung finden.

II. Situationsanalyse

1. Immer weniger Kinder, immer mehr ältere Menschen

Deutschland hat mit etwa 1,3 Geburten pro Frau eine der niedrigsten Geburtenraten in der Europäischen Union. Weltweit liegt Deutschland nach der Zahl der Geburten pro 1000 Einwohner auf dem 185. Platz von 202 Nationen. Seit 1972 werden in Deutschland in jedem Jahr weniger Kinder geboren als Menschen sterben. Die Geburtenziffer reicht bei weitem nicht an die 2,1 Geburten pro Frau heran, die nötig wären, um die Bevölkerungszahl ohne Zuwanderung stabil zu halten. 53 Prozent der Männer im Alter von 20 bis 45 Jahren und 40 Prozent der Frauen in der gleichen Altersgruppe sind in Deutschland kinderlos.

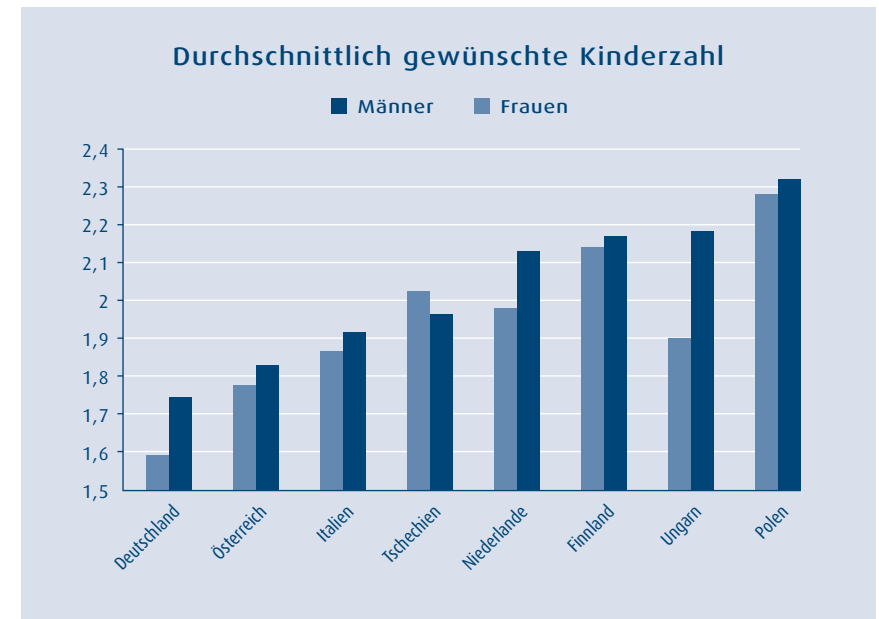
Die demografischen Folgen der anhaltend niedrigen Geburtenrate werden zunehmend zu einem deutlich spürbaren Mangel an qualifizierten Fachkräften führen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wird die absolute Zahl von Erwerbsfähigen von heute 51 Millionen im ungünstigsten Fall auf bis zu 36 Millionen im Jahr 2050 zurückgehen. Im gleichen Zeitraum wird die Zahl alter Menschen in Deutschland erheblich zunehmen. Die Zahl der über 80-jährigen wird sich gegenüber dem heutigen Stand auf bis zu 9 Millionen Menschen nahezu verdreifachen. Immer mehr ältere Menschen stehen somit immer weniger Erwerbsfähigen in Deutschland gegenüber.

Insgesamt betrachtet führen viele, oft sehr unterschiedliche Gründe dazu, dass junge Frauen und Männer ihre Kinderwünsche nicht erfüllen. Schwer prognostizierbare gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. die tendenzielle Zunahme von Singlehaushalten oder die Schwierigkeit, den geeigneten Lebenspartner zu finden) spielen ebenso eine Rolle, wie messbare Faktoren (z. B. die Zahl der Betreuungseinrichtungen, Arbeitslosigkeit). Zusätzlich üben auch der Bildungsgrad und die Wahl des Berufes Einfluss auf die Entscheidung für eine Elternschaft aus. Dabei wird deutlich, dass lange Ausbildungszeiten und ein später Berufseinstieg die Erfüllung von Kinderwünschen erschweren. Auch die wirtschaftlichen Aussichten spielen eine Rolle: So entscheiden sich bei einer positiven wirtschaftlichen Prognose junge Frauen und Männer eher dazu, eine Familie zu gründen, weil sie bei einer günstigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation weniger Zukunftsängste haben und nicht befürchten müssen, im Anschluss an eine durch die Elternschaft bedingte Erwerbspause Schwierigkeiten bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu haben.

2. Weniger Kinder, weniger Wachstum

Nach allen Prognosen wird die sinkende Kinderzahl unser Wirtschaftswachstum reduzieren. So geht der Wissenschaftliche Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums davon aus, dass bei unveränderter demografischer Entwicklung die Gesamterwerbstätigenquote in Deutschland in den kommenden 30 Jahren um 0,5 Prozent pro Jahr zurückgeht und sich dadurch bei unveränderten Bedingungen das Wachstum des Pro-Kopf-Bruttoinlandsproduktes jährlich um ca. ein Drittel verringert.

Die gleichzeitige Alterung der Gesellschaft wird, neben den möglichen Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und den Arbeitsmarkt, auch die Funktionsfähigkeit der umlagefinanzierten Sozialsysteme entscheidend beeinträchtigen. Die Schieflage des Verhältnisses von immer weniger Beitragszahlern zu immer mehr und immer älteren Leistungsempfängern im Gesundheits-, Pflege- und Rentensystem wird eine der zentralen Herausforderungen der demografischen Entwicklung sein.



Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2003

3. Hohes Transfervolumen, unzureichende Ergebnisse

Die kinderbezogenen Steuererleichterungen in Deutschland sind seit Mitte der 90er Jahre um über 50 Prozent auf über 40 Mrd. Euro angewachsen. Das im EU-Vergleich hohe finanzielle Gesamtförderniveau von jährlich ca. 150 Mrd. Euro für familienpolitische Leistungen hilft zwar partiell die materielle Situation von Familien in Deutschland zu stabilisieren, positive Auswirkungen auf die Entscheidung für ein Kind oder eine deutlich verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – beides gesamtgesellschaftlich und gesamtwirtschaftlich wichtige Anliegen – konnten damit aber nicht nachweisbar erreicht werden.

Familienpolitische Leistungen	in Mrd. Euro
Steuerliche Maßnahmen	37,3
Kindergeld	30,9
Kinderfreibetrag im Familienlastenausgleich	0,7
Bauförderung	2,8
Sonstige steuerliche Maßnahmen	2,9
Transfers der Gebietskörperschaften	26,9
Erziehungsgeld	3,7
Kindererziehungszeiten	11,5
Sozialhilfe	4,1
BAföG	0,8
Wohngeld	1,2
Arbeitslosenhilfe	0,3
Kinderzuschlag öffentlicher Dienst	4,0
Sachleistungen der Gebietskörperschaften	71,0
Kindergärten	7,4
Jugendhilfen	8,0
Schulen	45,3
Hochschulen	10,3
Sozialversicherungsleistungen	16,0
Entgeltfreie Krankenversicherung	11,5
Mutterschaft	2,9
Waisenrente	1,1
Arbeitslosengeld	0,5
Summe:	ca. 151,0

Quelle: Deutsche Bundesbank 2003

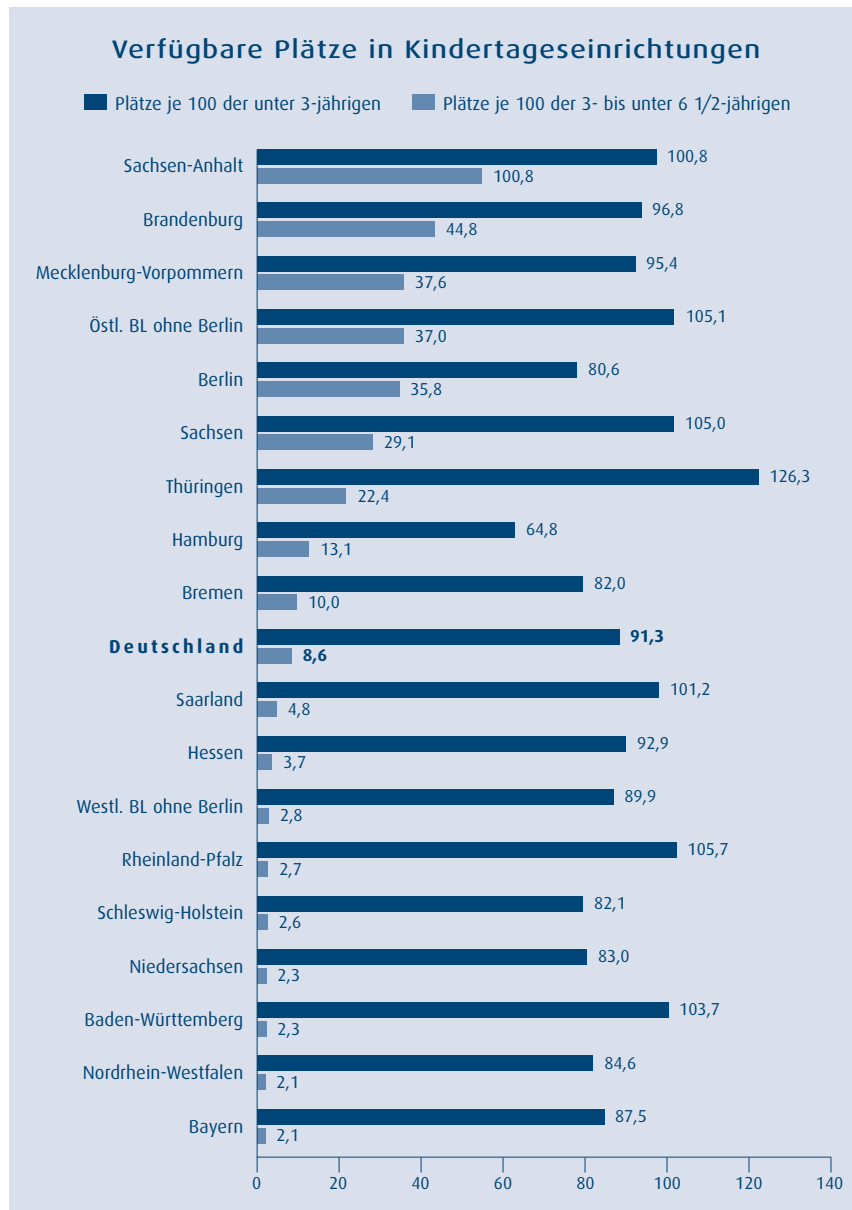
4. Fehlende Kinderbetreuung, geringe Frauenerwerbstätigkeit

Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland ist positiv. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist von 55 Prozent im Jahr 1994 auf über 58 Prozent im Jahr 2004 angestiegen. Auch im Bereich der Führungspositionen hat sich die Situation für Frauen in Deutschland in den letzten Jahren verbessert. Frauen profitieren zudem stärker als Männer von der Expansion des Dienstleistungssektors und sind weniger häufig von Arbeitslosigkeit betroffen.

Das unzureichende Angebot an einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung, besonders in Westdeutschland, ist aber nach wie vor der Hauptgrund dafür, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen nicht angemessen zu der sich stetig verbessernden Qualifikation von jungen Frauen gestiegen ist. Die noch immer zu geringe Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist für die Wirtschaft ein schwerwiegender Verlust an hoch qualifizierten Angestellten, Fach- und Führungskräften. Aufgrund der schlechten Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung können viele Mütter nicht so früh an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wie sie es sich wünschen, da die Betreuung ihrer Kinder nicht gewährleistet ist.

Obwohl sich aktuell mehr als die Hälfte der Eltern mit Kindern im Alter zwischen zwei und drei Jahren in Deutschland eine Ganztagsbetreuung für ihre Kinder wünschen, fehlen nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) derzeit 1,2 Millionen Kinderbetreuungsplätze. Insbesondere in den alten Bundesländern ist die Situation unbefriedigend – vor allem bei der Betreuung von Kindern im Alter von bis zu drei Jahren. Nur etwa 6 Prozent der unter 3-jährigen werden in den alten Bundesländern von Tagesmüttern oder in Krippen betreut.

Unzureichend ist auch das Angebot an Ganztagschulen. Derzeit sind nur 10 Prozent der Schüler an den deutschen allgemeinbildenden Schulen Ganztagschüler. Berufstätige Frauen sind daher oft gezwungen, sich zwischen ihrer Karriere und der Elternschaft zu entscheiden. Dies entspricht weder den Wünschen der Frauen, noch ist es aus gesamtwirtschaftlicher Sicht befriedigend. Eine jüngste wissenschaftliche Untersuchung des DIW belegt, dass die flächendeckende Vollversorgung mit Plätzen in Ganztagschulen die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Westen um 4 Prozentpunkte und im Osten um 1 Prozentpunkt steigern könnte.



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe; zusammengestellt und berechnet von der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik 2002

III. Familienpolitische Vorschläge

1. Kinderbetreuung ausbauen

Bundesweit muss ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot gewährleistet werden. Hierfür müssen insbesondere die Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren weiter ausgebaut werden.

Das Betreuungsangebot für Kinder unter 3 Jahren ist nach wie vor unzureichend. Nach Berechnungen der Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik war zuletzt nur für 8,6 Prozent aller unter 3-jährigen ein Platz in einer Tageseinrichtung verfügbar (2,8 Prozent Westdeutschland, 37 Prozent Ostdeutschland). Eltern, die nach der Geburt ihrer Kinder frühzeitig in ihren Beruf zurückkehren möchten und nicht über private Betreuungsmöglichkeiten verfügen, werden so vor größte Schwierigkeiten gestellt.

Die BDA begrüßt daher das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG), das die Situation der Kinderbetreuung bis zum Jahr 2010 verbessern und für zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Betätigungsfeld sorgen dürfte, sofern die Kommunen tatsächlich die ihnen hierfür zugesagte finanzielle Entlastung erhalten. Soweit darüber hinaus zusätzliche Mittel für ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen erforderlich sind, können diese durch Umschichtung der bestehenden Transferleistungen an Familien zugunsten einer verbesserten Kinderbetreuungsinfrastruktur aufgebracht werden (vgl. III 2.).

Kinder profitieren hinsichtlich ihrer kognitiven und sozialen Entwicklung von einer Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder bei einer pädagogisch qualifizierten Tagesmutter. Sie verfügen über einen komplexeren Sprachstil, haben bessere arithmetische Fähigkeiten und sind kreativer im Umgang mit Lern- und Spielmaterialien als Kinder, die keine Kindertageseinrichtung besuchen. Bedenken, dass Kinder unter einer Fremdbetreuung leiden, sind unbegründet: Forschungsergebnisse des Staatsinstituts für Frühpädagogik dokumentieren, dass bereits Säuglinge Bindungen an mehr als eine Person entwickeln können, wenn die Betreuungssituation Kontinuität gewährt. Diese Ergebnisse decken sich mit den Erfahrungen, die früher in Großfamilien gemacht worden sind.

Kindertageseinrichtungen müssen einen Bildungs- und Erziehungsplan mit verbindlichen Zielen erhalten. Die Ausbildung der Frühpädagoginnen und Frühpädagogen muss verbessert werden. Die Leitung und die Gruppenleitung

von Kindertageseinrichtungen sind an Hochschulen, Kindergarten-Assistentinnen und Assistenten an Fachschulen auszubilden.

Kinderkrippen, Kindergärten und Kindertagesstätten sind Orte frühkindlicher Förderung, die die Erziehung der Eltern ergänzen und die Entwicklungschancen der Kinder positiv beeinflussen. Hier werden die entscheidenden Weichen für die Bildungsbiografien der Kinder gestellt. Kinder im vorschulischen Alter können und wollen lernen. Die Erfahrung aus anderen Staaten der Europäischen Union zeigt, dass ein früher Zugang zu Bildungsangeboten der kindlichen Entwicklung positiven Schub verleiht. Der Kindergarten braucht deshalb einen Bildungs- und Erziehungsplan mit verbindlichen Zielen, an den eine frühestmögliche Einschulung anknüpfen muss.

Weil der Erwerb von Basiskompetenzen und die Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit auch im Interesse der Gesellschaft liegt, muss der Staat für den Erwerb dieser Basiskompetenzen und der Sozialisation in der frühkindlichen Bildung eine finanzielle Verantwortung übernehmen und darf die Finanzierung des Bildungsauftrags im Kindergarten nicht allein den Eltern aufbürden.

Die PISA-Studie hat gezeigt, dass Jugendliche, die mindestens ein Jahr den Kindergarten besucht haben, deutlich bessere Leistungen in der Schule erreichen, als diejenigen, die keinen Kindergarten besucht haben. Deshalb sollte mittel- bis langfristig ein obligatorischer Kindergartenbesuch ab 3 Jahren angestrebt werden und mit einem systematischen Vorschulprogramm verbunden werden. Um eine bestmögliche Qualität in den verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen zu gewährleisten, muss auf Leitungs- und Gruppenleiterbene eine wissenschaftlich fundierte Hochschulausbildung Voraussetzung sein.

Die Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen müssen der Arbeitszeitrealität der Eltern angepasst werden.

Die regulären Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen entsprechen nur in seltenen Fällen den Bedürfnissen berufstätiger Eltern und ihrer Kinder. Nur 5 Prozent der Kindertageseinrichtungen haben gegenwärtig nach 18 Uhr geöffnet, sogar nur 1 Prozent der Einrichtungen betreut Kinder auch an einem Samstag. Erweiterte und flexible Öffnungszeiten sind für viele erwerbstätige Eltern eine große Erleichterung. Auch durchgehend während der Schulferien geöffnete Kinderbetreuungseinrichtungen sind Voraussetzung für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die öffentlichen Kindertageseinrichtungen müssen von unnützen und übertriebenen bürokratischen Hürden befreit werden.

Öffentliche Kindertagesstätten werden in ihrer täglichen Arbeit durch gesetzliche Vorschriften behindert. Wichtige Entscheidungen in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sollten zukünftig mit möglichst geringer Beteiligung kommunaler Instanzen von dem jeweiligen Träger der Einrichtung selbst getroffen werden können. Der Handlungsspielraum der Kindertageseinrichtungen wird ansonsten unnötig eingeschränkt und notwendige Investitionen, z. B. in die Ausstattung oder in bauliche Maßnahmen um Jahre verzögert. Die Entscheidungshoheit über Personalplanung, Fortbildung der Erzieherinnen und auch baulichtechnische Entscheidungen z. B. Reparaturen muss autonom bei der Leitung der Kindertagesstätte liegen. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf Auslastung und Nutzung der Tageseinrichtungen, auch außerhalb der vorgeschriebenen Öffnungszeiten, müssen flexibilisiert werden.

2. Finanzielle Familienförderung neu ausrichten

Der bisherigen Familienpolitik liegt das Ziel zugrunde, die finanziellen Nachteile, die durch Kinder entstehen, in Form von Transfers und Steuererleichterungen auszugleichen („Familienlastenausgleich“). Notwendig ist jedoch eine stärkere Ausrichtung auf die Aufgabe, Eltern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern.

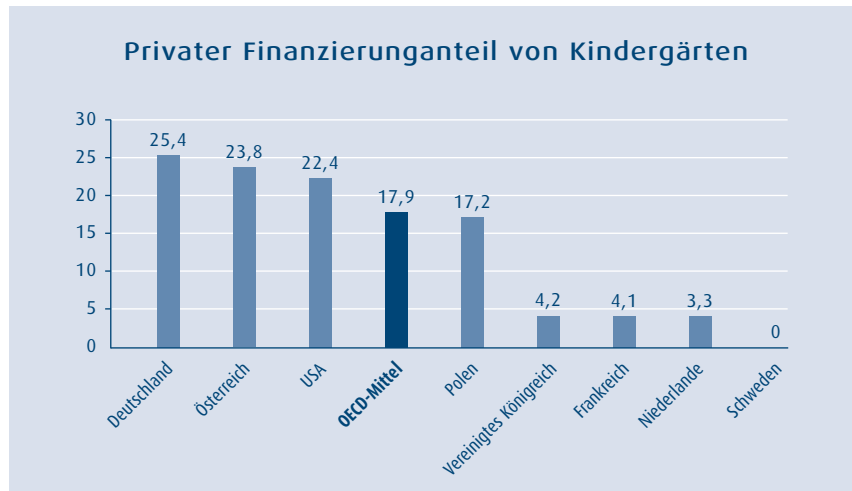
Die bedeutendste Familienleistung ist nach wie vor das Kindergeld. Alternativ dazu können Eltern Freibeträge für das sächliche Existenzminimum sowie für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf geltend machen, wenn die Steuerersparnis hieraus die Summe des Kindergeldes übersteigt. Daneben gibt es eine Reihe weiterer steuerlicher Erleichterungen für Familien.

Diese steuerlichen Maßnahmen bilden bisher in finanzieller Hinsicht den Schwerpunkt der staatlichen Familienpolitik. Allerdings können steuerliche Vergünstigungen und Transfers nicht die beabsichtigte Gleichheit zwischen Familien und Kinderlosen herstellen. Schließlich entstehen durch Kinder nicht nur direkte Kosten, sondern, wenn ein Elternteil auf die Erwerbstätigkeit verzichtet, auch indirekte Kosten durch Wegfall eines Arbeitseinkommens. Staatliche Transfers sollen und können diese indirekten Kosten nicht ausgleichen, sondern nur eine Grundsicherung bieten. Wesentlich sinnvoller als der bis-

herige, fast ausschließlich auf Familienlastenausgleich abzielende Politikansatz ist deshalb, verstärkt in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu investieren, um damit Eltern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Dieses Vorgehen ist auch aus sozialpolitischer Sicht zu befürworten, denn viele Familien haben einen unterdurchschnittlichen Lebensstandard nicht weil sie Kinder haben, sondern weil sie nicht arbeiten können.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte vor allem beim Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten ansetzen. Um hierfür zusätzliche Mittel aufzubringen, sollte die auf bloßen Familienlastenausgleich zielende steuerliche Familienförderung verringert werden. Insbesondere ist es gerechtfertigt, die Freibeträge abzuschmelzen, die nicht direkt auf die Sicherstellung des Existenzminimums des Kindes ausgerichtet sind. Dazu gehören etwa der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende (§ 24b EStG) sowie der Freibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf (§ 32 Abs. 6 EStG).

Die durch die Rückführung der steuerlichen Familienförderung frei werdenden Mittel müssen in vollem Umfang eingesetzt werden, um den quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur voranzutreiben.



Quelle: Bildung auf einen Blick, OECD - Indikatoren 2005, Angaben für 2002

3. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten steuerfrei stellen

Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen bis zu einer Höhe von 6.000 Euro pro Kind in vollem Umfang als Werbungskosten steuerlich abzugsfähig sein.

Bei beiderseitig erwerbstätigen Eltern und erwerbstätigen Alleinerziehenden sind Aufwendungen für die Kinderbetreuung notwendige Voraussetzungen der Berufsausübung und sollten deshalb als Werbungskosten steuerlich abzugsfähig sein. Die seit dem 1. Januar 2006 rückwirkend geltende Neuregelung der steuerlichen Berücksichtigung von Kosten der Kinderbetreuung ist nicht ausreichend zielgenau:

Zum einen fehlt eine Begründung für den zusätzlichen Sonderausgabenabzug für so genannte AlleinverdienerInnen. Diese Abzugsmöglichkeit ist nicht mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründbar und verkennt, dass bereits der Freibetrag nach § 32 Abs. 6 EStG den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf berücksichtigt.

Zum anderen widerspricht die vorgesehene Beschränkung der Abzugsfähigkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten auf zwei Drittel der Aufwendungen dem Charakter von Werbungskosten und Betriebsausgaben, die als notwendige Ausgaben zur Einkommenserzielung nicht nur anteilig steuerlich berücksichtigt werden dürfen. Daher sollte die Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten ausschließlich als Werbungskosten und Betriebsausgaben vorgesehen und damit auf beiderseitig berufstätige Elternpaare und berufstätige Alleinerziehende beschränkt werden.

Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sollten bis zur Höhe der gewöhnlichen Kosten einer Ganztagsbetreuung als Werbungskosten abzugsfähig sein. 6.000 Euro sind dafür ein angemessener Betrag. Ab dem 10. Lebensjahr kann der Werbungskostenabzug ganz entfallen, da Kinder ab diesem Alter in der Regel keine externe Betreuung mehr benötigen.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrieblich unterstützen

Freiwillige betriebliche Unterstützungsangebote für Familien müssen ausgebaut werden.

Eine familienorientierte Personalpolitik bietet für die Unternehmen die Möglichkeit, ein durch Elternschaft bedingtes langfristiges Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden, betriebsspezifisches Know-How zu erhalten und Kosten für die Personalrekrutierung einzusparen. Familienfreundliche Maßnahmen auf betrieblicher Ebene unterstützen Eltern dabei, Familie und Arbeit in eine gute Balance zu bringen.

Die Vielfalt der Angebote sollte sich an den Voraussetzungen der Betriebe und den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Von der Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle, Kontaktangeboten während der Elternzeit, Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung und der Pflege älterer Angehöriger, der Einführung von Telearbeit, Sabbaticals, Arbeitszeitkonten sowie der Einrichtung eines Betriebskindergartens in einem Unternehmen profitieren sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Unternehmen. Eine familienfreundliche Personalpolitik kann Fehlzeiten senken und die Mitarbeiterbindung sowie die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur sichert zudem ein gutes Betriebsklima und wirkt als ein positiver Standortfaktor in der jeweiligen Region.

Untersuchungen der Prognos AG dokumentieren, dass sich die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen betriebswirtschaftlich rechnet. Nicht nur aufgrund der Erkenntnis, dass eine familienfreundliche Arbeitswelt sowohl betriebswirtschaftlichen als auch volkswirtschaftlichen Gewinn bringt, setzt sich die BDA als Mitglied in der „Allianz für Familie“ dafür ein, die Familienfreundlichkeit in Deutschland zu verbessern. Auch hinsichtlich der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein familienfreundlicher Arbeitsplatz eine gesamtgesellschaftlich wichtige Aufgabe. Der weitere Ausbau einer familienfreundlichen Unternehmenskultur ist bei dieser Arbeit ein wesentlicher Bestandteil. Die wachsende Bedeutung der Familienfreundlichkeit zeigt auch die Erfolgsgeschichte der „Lokalen Bündnisse für Familie“. In vielen Städten und Regionen unterstützen die Arbeitgeberverbände lokale Initiativen, die Familien bei der konkreten Umsetzung von Projekten helfen und so den Alltag von Familien verbessern.

Der Palette der familienfreundlichen Maßnahmen sind keine Grenzen gesetzt. Der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“, zu dem die BDA zusammen mit

dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aufgerufen hat, dokumentiert das breite, innovative Engagement der Unternehmen: Flexible Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen in Form von Teilzeit, Gleitzeit, Jahres- oder Langzeitarbeitszeitkonten, die den Eltern helfen, ihre Präsenz am Arbeitsplatz den Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen anzupassen oder auch um längere Freistellungsphasen zu gestalten, sind hierbei nur einer von vielen Bausteinen.

Immer häufiger entstehen praxisnahe Lösungsansätze: Dazu gehören Generationen-netzwerke zwischen Pensionären und Mitarbeitern eines Unternehmens, die sich gegenseitig bei einer Vielzahl von Aufgaben unterstützen. Auch das Angebot, dass Führungspositionen mit Teilzeitmitarbeitern besetzt werden oder dass Familienmitglieder selbstverständlich bei Betriebsfeiern anwesend sind, können Teil einer familienfreundlichen Unternehmenskultur sein. Ein Spielzimmer für Mitarbeiterkinder, um die Anwesenheit der Mitarbeiter im Unternehmen auch dann zu ermöglichen, wenn die geplante Betreuung ausfällt, ist eine von vielen Möglichkeiten, um das Miteinander von Beruf und Familie zu erleichtern. Die betriebliche Praxis zeigt, dass diese Maßnahmen eine „Win-Win-Situation“ für beide Seiten, Beschäftigte und Unternehmen, schaffen.

5. Elternzeit nach Ausbau der Kinderbetreuung verkürzen

Die Elternzeit von heute bis zu drei Jahren muss stufenweise auf 12 Monate verkürzt werden, sobald der qualitative und quantitative Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungseinrichtungen gewährleistet ist.

Die im europäischen Vergleich längsten Elternzeiten von bis zu 36 Monaten (siehe Tabelle) zeigen weder positive Auswirkungen auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, noch haben sie dazu geführt, dass mehr Kinder geboren werden. Im Gegenteil: Viele Länder, die eine kürzere Elternzeit aufweisen, verfügen über eine höhere Frauenerwerbsquote und eine deutlich höhere Geburtenrate als Deutschland. Offensichtlich behindert die lange Dauer der Elternzeit in Deutschland die frühzeitige Rückkehr der Frauen in den Arbeitsmarkt.

Hohe Wiedereingliederungskosten nach langer Elternzeit

Wiedereingliederungskosten in Prozent der Aus- und Fortbildungs-, Einarbeitungs- und Minderleistungskosten bei Neueinstellung

nach 6 Monaten	15 Prozent
nach 12 Monaten	30 Prozent
nach 18 Monaten	50 Prozent
nach 36 Monaten	75 Prozent

Quelle: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen; eine Untersuchung der Prognos AG 2003

Für die Unternehmen ist die dreijährige Elternzeit ein Hindernis, da ein längerer Rückzug des Mitarbeiters in das Familienleben aufgrund der damit einhergehenden Qualifikationsverluste zu organisatorischen und finanziellen Belastungen für das Unternehmen führt. Das Fachwissen des Mitarbeiters geht für bis zu drei Jahre verloren und kann durch ersatzweise eingestellte Mitarbeiter in der Regel nicht unmittelbar kompensiert werden. Kurze Erwerbsunterbrechungen können dagegen häufig durch Umverteilung der Aufgaben überbrückt werden. Hinzu kommt, dass die tatsächliche Rückkehr von Mitarbeitern in Elternzeit für Unternehmen häufig bis zum Ende der in Anspruch genommenen Zeiten offen bleibt, was die Personalplanung erschwert und die Neubesetzung behindert.

Mutterschutz, Elternzeit und Transferleistungen in Europa

	Dauer Mutterschutz in Wochen vor und nach der Geburt	Dauer Elternzeit in Monaten	Transferleistungen in der Elternzeit pro Monat (ohne Kindergeld)
Deutschland	6 und 8	36	307 € für 2 Jahre oder 460 € für ein Jahr
Frankreich	6 und 10 (zusätzlich 2 für Väter)	36	im Mutterschutz: Nettoverdienst (max. 63 €/Tag)
Spanien	16	36	keine (Mutterschaftsgeld)
Österreich	8 und 8	24	436 € für 30 Monate; für 36 Monate, wenn sich Vater beteiligt
Schweden	12 (zusätzlich 10 Tage für Vater)	18 (2 exkl. für Vater)	80 % des Einkommens für 13 Monate, dann pauschal 6,30 Kronen/Tag
Großbritannien*)	insgesamt 26 plus 26 Wochen (unbezahlt) 2 bezahlte Wochen	13 Wochen pro Elternteil (unbezahlt)	Leistungen während des Mutterschutzes : 90 % des durchschnittl. indiv. Einkommens für 6 Wochen und 100 Pfund für 20 Wochen; weitere 26 Wochen unbezahlt. 100 £/Woche
Irland	min. 4 und min. 4	14 Wochen	keine (Mutterschaftsgeld wird gezahlt)
Niederlande	4 bis 6 und 10 bis 12 (insgesamt 16)	13 Wochen	keine
Norwegen	max. 12 und 39 bis 49 (zusätzlich 4 für Väter)	siehe linke Spalte	80 % des letzten Einkommens für 52 Wochen oder 100 % für 42 Wochen
Italien	4 bis 8 und 12 bis 16 (insgesamt max. 20)	10 plus 1, wenn der Vater 3 Monate nimmt (bis zum 8. Lebensjahr)	Mutterschutz: 80 % des ausgefallenen Einkommens, danach: 30 %
Finnland	17,5 (zusätzlich 1 für Vater)	6 (zusätzlich 0,5 für Vater)	60 bis 70 % des letzten Einkommens
Portugal	insgesamt 16	6	keine
Belgien	7 und 8	3 oder 6 als Teilzeit	536,65 €
Dänemark	4 und 48 (davon 14 nur die Mutter)	2,5 (zusätzlich 0,5 für Vater; 2 nur der Vater)	im Mutterschutz: 90 % des vorh. Gehalts, max. 1716 € (max. 429 €/Woche)

*) Großbritannien: Regelung für Kinder mit Geburtstermin am oder nach 6. April 2003. Für alle anderen gilt ein Mutterschutz von insgesamt 18. Wochen. Quelle: Bertelsmann Stiftung 2002

Für Mitarbeiter in Elternzeit kann eine längere Abwesenheit vom Unternehmen zu Reintegrationsschwierigkeiten führen. Zudem ist die lange Elternzeit in der Regel mit großen finanziellen Einbußen für die Familie verbunden. Eine frühere Rückkehr in den Beruf in Voll- oder Teilzeit bietet für Mitarbeiter wie Unternehmen Vorteile. Deshalb sollte der Gesetzgeber – sobald Eltern durch den flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung ausreichend Möglichkeiten haben, ihr Kind tagsüber betreuen zu lassen – die Elternzeit schrittweise auf 12 Monate verkürzen.

Die jetzige Höchstdauer der Elternzeit von drei Jahren, mit der Deutschland im europäischen Vergleich an der Spitze liegt, rechtfertigt sich bislang noch aus dem unzureichenden Kinderbetreuungsangebot, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Kleinkindern erheblich erschwert. Sobald jedoch gewährleistet ist, dass Eltern ihre Kinder während ihrer Arbeit betreuen lassen können und damit eine frühzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich ist, kann von den Arbeitgebern nicht mehr erwartet werden, dass sie den vakanten Arbeitsplatz weiter bis zum dritten Lebensjahr des Kindes vorhalten müssen.

Da für Kinder im Alter unter drei Jahren nach § 24a Abs. 1 SGB VIII bis spätestens 1. Oktober 2010 „ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege“ hergestellt sein muss, kann schon jetzt festgeschrieben werden, dass die Elternzeit von dann ab verkürzt wird.

6. Ausgestaltung des Elterngeldes verbessern

Ab Januar 2007 wird das Elterngeld das heutige Erziehungsgeld ersetzen. Im ersten Lebensjahr des Kindes soll der Elternteil, der aufgrund der Betreuung des Kindes seine Erwerbstätigkeit vorübergehend unterbricht bzw. einschränkt, 67 Prozent seines vorherigen Nettoeinkommens (max. 1.800 Euro pro Monat für maximal 12 Monate) als eine Einkommensersatzleistung erhalten. Entscheidet sich der andere Elternteil ebenfalls dafür, zwei Monate Elternzeit zu nehmen, kann die Bezugsdauer des Elterngeldes auf insgesamt 14 Monate erhöht werden. Das Elterngeld kann bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl der Monate, d. h. auf bis zu 28 Monate ausgedehnt werden. Eltern, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, erhalten einen Mindestbeitrag von 300 Euro im Monat. Mütter und Väter, die mehr als 30 Stunden in der Woche berufstätig sind, erhalten kein Elterngeld.

Die Ausgestaltung des Elterngeldes darf einer frühzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht entgegenstehen, sondern sollte sie im Gegenteil erleichtern.

Nach wie vor dauert es durchschnittlich fünf Jahre, bis Mütter im Anschluss an die Geburt ihres Kindes wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Dieser Zeitraum muss schon angesichts der demografischen Entwicklung, die einen deutlichen Rückgang der Zahl der Erwerbsfähigen mit sich bringt, verkürzt werden. Darüber hinaus stärkt eine schnellere Rückkehr von Erziehenden an den Arbeitsplatz die Berufs- und Karriereaussichten der Eltern. Das Qualifikationsniveau bleibt besser erhalten und der Wiedereinstieg in Beschäftigung wird für alle Beteiligten erleichtert. Eine Verkürzung der berufsbedingten Erwerbsunterbrechungen liegt zudem im Interesse der Betriebe, die dann frühzeitiger wieder auf ihre Arbeitnehmer zurückgreifen können. Erleichtert wird außerdem die betriebliche Personalpolitik, weil dann früher Gewissheit besteht, dass der in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer auch tatsächlich wieder in den Betrieb zurückkehrt.

Auch durch die Ausgestaltung des Elterngeldes können Anreize gesetzt werden, schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Nach dem Gesetzentwurf ist das Elterngeld jedoch so ausgestaltet, dass es für vorher erwerbstätige Eltern regelmäßig stärkere Anreize für eine längere Elternzeit setzt als das heutige Erziehungsgeld. Damit wird genau das Gegenteil dessen bewirkt, was gewollt ist. Vorher erwerbstätige Eltern werden durch das Elterngeld länger und in höherem Umfang versorgt als bislang durch das Erziehungsgeld. So wird das heutige Erziehungsgeld bei Ehepaaren mit Durchschnittseinkommen nur über 6 Monate und nur in Höhe von 300 Euro pro Monat gezahlt, während das Elterngeld über 12 bzw. 14 Monate gezahlt wird und zwei Drittel des ausfallenden Erwerbseinkommens ersetzt. Hinzu kommt, dass Eltern den Bezugszeitraum beim Elterngeld auf 24 bzw. 28 Monate strecken.

Im Interesse einer frühzeitigen Rückkehr der Eltern an den Arbeitsplatz sollten daher zumindest noch folgende Änderungen bei der Ausgestaltung des Elterngeldes vorgenommen werden:

a. Elterngeld auch bei Vollzeiterwerbstätigkeit leisten

Eltern, die bereits frühzeitig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und weiter mehr als 30 Stunden in der Woche berufstätig sein wollen, dürfen nicht vom Bezug des Elterngeldes ausgeschlossen werden. Diese Mütter und Väter werden bei der bislang vorgesehenen Ausgestaltung des Elterngeldes im Vergleich zu anderen Eltern künftig

dreifach finanziell belastet: Erstens, weil sie kein Elterngeld erhalten, zweitens, weil ihnen berufsbedingt Mehraufwendungen an Kinderbetreuungskosten entstehen, die sie zudem noch nicht einmal steuerlich voll geltend machen können, drittens, weil sie sich im Gegensatz zu nicht voll Erwerbstätigen in Elternzeit nicht von der Versicherungs- und damit Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen können (§ 8 Abs. 1a SGB V).

Eine Schlechterstellung von Doppelverdienerehen im Vergleich zu Alleinverdienerehen oder Nichtverdienerehen im Arbeitslosengeld II-Bezug muss deshalb verhindert werden. Deshalb sollten – so wie ursprünglich vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vorgesehen – auch Eltern, die mehr als 30 Stunden in der Woche berufstätig sind, ein Elterngeld in Höhe von 300 Euro erhalten.

b. Elterngeldbezug auf höchstens 12 Monate begrenzen

Der Elterngeldbezug sollte auf höchstens 12 Monate begrenzt werden, so wie ursprünglich vom Bundesfamilienministerium und dem von ihm in Auftrag gegebenen Gutachten „Nachhaltige Familienpolitik“ (Rürup/Gruesco) vorgeschlagen. Mit den damit verbundenen Einsparungen von rund 700 Mio. Euro lässt sich ohne Schwierigkeiten die Finanzierung des Elterngeldes für Vollzeitwerbstätige (siehe 6 a.), die rund 330 Mio. Euro kostet, finanzieren.

c. Verlängerungsoption streichen

Die Verlängerungsoption, nach der Elterngeld bis zu 28 Monate lang bezogen werden kann, sollte ersatzlos gestrichen werden.

Die Einführung des Elterngeldes muss außerdem dazu genutzt werden, alle Transferleistungen, die Eltern vor und nach der Geburt erhalten, zu einer einheitlichen, steuerfinanzierten Leistung zusammenzufassen.

Das heutige Neben- und Hintereinander mehrerer Leistungen mit unterschiedlicher Finanzierungs- und Verantwortungsstruktur muss überwunden werden:

- Heute erhalten gesetzlich krankenversicherte Mütter in den sechs Wochen vor und den acht Wochen nach der Geburt ihres Kindes von ihrer Krankenkasse **Mutterschaftsgeld** in Höhe von regelmäßig 13 Euro pro Kalendertag (§ 13 Mutterschutzgesetz

- MuSchG, § 200 Reichsversicherungsordnung - RVO). Das Mutterschaftsgeld wird bislang vom Bund über den pauschalen Bundeszuschuss an die Krankenkassen für versicherungsfremde Leistungen finanziert (§ 221 SGB V), soll aber nach dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 bis 2008 wieder in die Beitragsfinanzierung von Arbeitgebern und Versicherten überführt werden. Das Mutterschaftsgeld beläuft sich auf rund 600 Mio. Euro jährlich.

- Zusätzlich erhalten Mütter im gleichen Zeitraum den Differenzbetrag zwischen 13 Euro pro Kalendertag und ihrem vorherigen Nettoarbeitsentgelt als **Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld** (§ 14 MuSchG, § 200 Abs. 2 RVO). Den Arbeitgeberzuschuss zahlen zunächst die Arbeitgeber an die Mütter, allerdings können sie sich den Zuschuss nach § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstatten lassen. Da die Mittel zur Durchführung allerdings von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht werden müssen, tragen letztlich die Arbeitgeber die Kosten des Arbeitgeberzuschusses. Die Aufwendungen der Arbeitgeber für Mutterschaftsgeldzuschüsse beliefen sich nach dem letzten Sozialbericht der Bundesregierung in 2005 auf einen Betrag von 1,65 Mrd. Euro. Die Gesamtkosten für Mutterschaftsgeldleistungen gehen somit zu knapp drei Vierteln zu Lasten der Betriebe und so zu Lasten der Arbeitskosten bzw. zu gut einem Viertel zu Lasten der Krankenkassen.
- Außerdem erhalten Schwangere Entgeltfortzahlung **während der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz**. Auch diese Aufwendungen der Arbeitgeber werden nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ausgeglichen.
- Da Mutterschaftsgeld und Mutterschaftsgeldzuschuss auf das Erziehungsgeld bzw. **Elterngeld** (§ 7 Abs. 1 BErzGG bzw. § 3 Abs. 1 BEEG) angerechnet werden, wird Erziehungsgeld bzw. Elterngeld regelmäßig erst nach Ablauf der Mutterschutzfristen geleistet. Für Erziehungs- bzw. Elterngeld trägt der Bund die Finanzierungsverantwortung (§ 11 BErzGG bzw. § 12 Abs. 2 BEEG). Für die Auszahlung sind die nach Landesrecht zuständigen Stellen verantwortlich (§ 11 BErzGG bzw. § 12 Abs. 1 BEEG), z. B. die Landeskreditbank, das Landesverwaltungsamt, die Versorgungsämter, die Bezirksamter oder die Jugendämter. Während sich die Ausgaben des Bundes für das Erziehungsgeld bislang auf rund 3 Mrd. Euro belaufen, soll das Elterngeld insgesamt rund 4 Mrd. Euro kosten.
- Außerdem besteht während der Mutterschutzfrist und der Elternzeit eine **beitragsfreie Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung** (§§ 192 Abs. 1 Nr. 2,

224 SGB V). Diese wird bislang vom Bund über den pauschalen Bundeszuschuss an die Krankenkassen für versicherungsfremde Leistungen finanziert (§ 221 SGB V), soll aber nach dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 bis 2008 wieder in die Beitragsfinanzierung von Arbeitgeber und Versicherte überführt werden. Nach Angaben des Sachverständigenrats (JG 2005/06, Rz. 534) beläuft sich die damit verbundene Belastung der Beitragszahler auf rund 1,3 Mrd. Euro.

Dies zeigt, dass die mit der Mutterschaft zusammenhängenden Leistungen äußerst unübersichtlich geregelt sind und eine uneinheitliche Finanzierungsverantwortung und administrative Zuständigkeit besteht. Außerdem wird deutlich, dass im gleichen Umfang, wie für das Elterngeld Mehraufwendungen entstehen (rund 1 Mrd. Euro), die Arbeitgeber als Beitragszahler der gesetzlichen Krankenkassen durch die hälftige Finanzierung von Mutterschaftsgeld (rund 0,6 Mrd. Euro) und beitragsfreier Mitgliedschaft während der Mutterschutzfristen und der Elternzeit (rund 1,3 Mrd. Euro) höher belastet werden. Im Ergebnis finanzieren damit die Arbeitgeber – bzw. die Beitragszahler der gesetzlichen Krankenversicherung – die Leistungsausweitungen durch das Elterngeld. Notwendig ist eine einheitliche Finanzierung aller mit der Mutter- und Elternschaft zusammenhängenden Leistungen, d. h.

- Mutterschaftsgeld,
- Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft,
- Elterngeld sowie
- beitragsfreie Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung während der Mutterschutzfristen und der Elternzeit,

aus Steuermitteln. Mutterschaftsgeld, Arbeitgeberzuschuss und Elterngeld sollten dabei zu einer Transferleistung zusammengefasst und von einer Stelle ausgezahlt werden. Die Finanzierung der beitragsfreien Mitgliedschaft in der Krankenversicherung könnte – wie nach dem noch geltenden Recht (§ 224 SGB V) – über eine Bundesbeteiligung gesichert werden. Die Zusammenfassung der drei verschiedenen Geldleistungen vor und nach der Geburt eines Kindes wäre auch ein Beitrag zum Bürokratieabbau, mit dem z. B. das verwaltungsaufwändige Erstattungsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz überflüssig würde.

Die Finanzierung der Mutterschutzleistungen aus Steuermitteln ist schon deshalb geboten, weil Mutterschutz eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe (Art. 6 Abs. 4 GG) ist, die folge-

richtig von der Allgemeinheit und damit aus dem Steueraufkommen finanziert werden muss. Mit genau dieser Begründung wurde auch durch das zum 1. Januar 2004 in Kraft getretene „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ (GMG), das von den Krankenkassen zu zahlende Mutterschaftsgeld aus der Beitragsfinanzierung herausgenommen und in die Steuerfinanzierung überführt. Es gibt keinen Grund, warum dies nicht auch weiterhin gilt bzw. nicht auch für den vom Arbeitgeber zu tragenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gelten sollte.

Die Steuerfinanzierung würde außerdem eine Entkopplung der Finanzierung von Sozialleistungen vom Arbeitsverhältnis bringen. Insgesamt würden die lohnbezogenen Sozialabgaben um über 3,5 Mrd. Euro sinken. Hinzu kommt, dass die mit dem Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld verbundenen Personalzusatzkosten in Höhe von rund 1,65 Mrd. Euro für die Arbeitgeber in Deutschland einen Nachteil im internationalen Wettbewerb sind, denn ein Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld ist im europäischen Ausland nahezu unbekannt.

7. Schul- und Studienzeiten verkürzen

Durch eine frühe Einschulung, die Einführung des Abiturs nach 12 Jahren und eine gestufte Studienstruktur (Bachelor/Master) können die Schul- und Bildungszeiten verkürzt und ein früherer Eintritt in das Berufs- und Familienleben ermöglicht werden.

Die Phase, in der Menschen die Elternschaft in Betracht ziehen, verschiebt sich in ihrer Lebensplanung zeitlich immer später nach hinten. Der durchschnittliche Hochschulabsolvent schließt in Deutschland erst mit 28,4 Jahren sein Studium ab. Auch junge Menschen, die zunächst eine Ausbildung abschließen, um anschließend noch ein Studium zu absolvieren, sind hiervon betroffen. Durch eine Verkürzung der Bildungszeiten und dem damit verbundenen deutlich zeitigeren Eintritt in das Berufsleben werden junge Menschen in die Lage versetzt, früher als bisher jene nötige berufliche und finanzielle Sicherheit zu erlangen, die die Entscheidung für eine Elternschaft positiv beeinflusst.

Durch eine frühere Einschulung, die Abiturprüfung nach dem 12. Schuljahr und durch die Einführung des Bachelors als Regelabschluss ist es möglich, den Berufseintritt der Hochschulabsolventen um mindestens drei Jahre zu verkürzen. Das Zeitfenster, innerhalb dessen sich berufliche Entwicklung, erste finanzielle Absicherung und mögliche Familien-

gründung drängen, wird auf diese Weise deutlich vergrößert und kann die Entscheidung für die Elternschaft erleichtern.

8. Kapitalgedeckte Familienrente einführen

Durch Umwidmung der aus dem Bundeshaushalt stammenden Mittel für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in eine kapitalgedeckte Familienrente wird Familien der Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge erleichtert.

Nach geltendem Recht finanziert der Bund mit seinen jährlich mehr als 11,8 Mrd. Euro Rentenversicherungsbeiträgen für Kindererziehungszeiten die laufenden Rentenausgaben. Sinnvoller wäre jedoch, diese Mittel den heute Kindererziehenden zum Auf- und Ausbau einer ergänzenden kapitalgedeckten Familienrente zur Verfügung zu stellen (z. B. im Rahmen der Förderung der sog. Riester-Rente). Damit könnten Kindererziehende für jedes Kind – bei Fortschreibung der heutigen Förderhöhe – 18.000 Euro für die kapitalgedeckte Vorsorge investieren.

Für den Bund ist eine solche Umstellung belastungsneutral, für die Rentenversicherung wirkt sie langfristig sogar beitragsatzsenkend. Die kurzfristigen Belastungen für die Rentenversicherung durch geringere Beiträge des Bundes für Kindererziehungszeiten lassen sich durch Übergangsregelungen begrenzen.

Durch den Auf- und Ausbau einer kapitalgedeckten Familienrente kann die Demografieanfälligkeit des Alterssicherungssystems insgesamt vermindert und die Lastverschiebung auf nachwachsende Generationen verringert werden. Außerdem könnten Erziehende, denen sonst häufig die erforderlichen Mittel dazu fehlen, damit stärker von den höheren Renditechancen der kapitalgedeckten Vorsorge profitieren.

Weitere Informationen und weiterführende Literatur:

1. Informationen zum Thema Familienpolitik und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

www.bmfsfj.de

www.familienhandbuch.de

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

www.erfolgskfaktor-familie.de

www.bmfsfj.de ▶ Publikationen ▶ Familie

www.frauenmachenkarriere.de

www.bmfsfj.de ▶ Publikationen ▶ Gleichstellung ▶ 2. Bilanz Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen

www.bmfsfj.de ▶ Forschungsnetz ▶ Forschungsberichte ▶ Monitor Familienfreundlichkeit

www.bda-online.de ▶ Publikationen ▶ Informationsdienste ▶ kompakt ▶ Familienpolitik

2. Informationen und Beratung zum Thema „Familienfreundliche Personalpolitik“

www.beruf-und-familie.de

www.mittelstand-und-familie.de

www.vereinbarkeitslotse.de

www.fast-4ward.de

3. Frühkindliche Bildung

Bessere Bildungschancen durch frühe Förderung - Positionspapier der BDA zur Frühkindlichen Bildung

www.bda-online.de ▶ Themen ▶ Bildungspolitik ▶ Frühkindliche Bildung ▶ Positionspapier Frühkindliche Bildung

www.bda-online.de ▶ Publikationen ▶ Informationsdienste ▶ kompakt ▶ Frühkindliche Bildung

4. Sozialpartnervereinbarung zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

www.bavc.de ▶ bavc Positionen ▶ Chancengleichheit ▶ Sozialpartner-Vereinbarung ▶

Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik (2006)