

# FORUM

## Aktuelles aus der dbb frauenvertretung Hessen

Ausgabe Januar Februar 2009

**„Zwei Dinge sind zu unserer Arbeit nötig:  
Unermüdliche Ausdauer und die Bereitschaft,  
etwas, in das man viel Zeit und Arbeit gesteckt hat,  
wieder wegzuwerfen.“**

Albert Einstein

- 30 % der betreuten Kinder von 3 bis 5 Jahren in Ganztagsbetreuung
- Elterngeld und Elternzeit – Änderungen des BEEG ab 2009
- Arbeitslosigkeit fördert Mutterschaft
- Rentenaufteilung nach Scheidung – Bundestag beschließt Änderung des Versorgungsausgleichs
- EuGH: Urlaubsanspruch und langfristige Erkrankung

### **30% der betreuten Kinder von 3 bis 5 Jahren in Ganztagsbetreuung**

Das Statistische Bundesamt ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)) teilte zu Beginn dieses Jahres mit, dass Eltern von rund 580 000 Kinder im Alter zwischen drei und fünf Jahren im März 2008 Angebote der ganztägigen Erziehung, Bildung und Betreuung in Kindertagesstätten oder in Kindertagespflege in Anspruch genommen haben.

Damit werde in Deutschland fast jedes dritte (30%) der insgesamt fast zwei Millionen Kinder dieser Altersgruppe in Tagesbetreuung ganztags betreut. Als **Ganztagsbetreuung** wird bezeichnet, wenn die Eltern eine Betreuungszeit von mehr als sieben Stunden pro Tag in einer Tageseinrichtung oder bei einer Tagesmutter oder einem Tagesvater vereinbart haben.

Daneben werden bundesweit mehr als ein Viertel der Kinder (26%) in Tagesbetreuung bis zu fünf Stunden und weitere 13% vor- und nachmittags (ohne Mittagsbetreuung) in einer Einrichtung oder durch eine Tagespflegeperson betreut.

Besonders hoch ist der Anteil der ganztags betreuten Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren in Ostdeutschland (66%), wohingegen der Anteil in Westdeutschland bei knapp über einem Fünftel liegt (22%). Die höchste Ganztagsquote weist Thüringen mit 88% auf, gefolgt von Sachsen (70%) und Sachsen-Anhalt (58%). Den geringsten Anteil an ganztags betreuten Kindern gibt es in Baden-Württemberg (10%).

Ein Betreuungsangebot von bis zu fünf Stunden wird im früheren Bundesgebiet (30%) stärker in Anspruch genommen als in den neuen Ländern (12%).

Den höchsten Anteil weist hier Niedersachsen mit 71% auf, die geringsten Anteile gibt es in Brandenburg (5%) und Thüringen (6%).

Eine geringe Bedeutung hat bundesweit die Vor- und Nachmittagsbetreuung ohne Mittagsbetreuung. Lediglich in Baden-Württemberg (34%), Nordrhein-Westfalen (27%), Rheinland-Pfalz (23%) und dem Saarland (14%) wird diese Betreuungszeit von Eltern in größerem Umfang in Anspruch genommen.

Bundesweit nehmen insgesamt 91% (knapp zwei Millionen) aller Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren Tagesbetreuung in Anspruch.

Detaillierte Ergebnisse der Statistiken zu Kindern und tätigen Personen in Tageseinrichtungen sowie in öffentlich geförderter Kindertagespflege finden Sie im Publikationsservice des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden.

**Quelle:** Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom Januar 2009; [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

## **Änderungen beim Elterngeld ab 2009**

Um Eltern in Zukunft eine noch flexiblere Planung ihrer Elternzeit zu ermöglichen, trat am 24. Januar das angepasste Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft. Der Deutsche Bundestag verabschiedete am 13. November 2008 die Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (Drucksache [16/9415](#)).

In Zukunft können auch Großeltern bei ihrem Arbeitgeber „Groß-Elternzeit“ beantragen, sofern die Eltern minderjährig oder noch in Ausbildung sind. Voraussetzung ist, dass die Eltern nicht selbst Elternzeit beantragen. Mit dieser Klausel sollen junge Mütter und Väter darin unterstützt werden, Schule und Ausbildung ohne große Verzögerung abschließen zu können. Ein Elterngeld erhalten die Großeltern jedoch nicht, das bleibt den Eltern vorbehalten.

Die zweite Änderung betrifft die Mindestbezugsdauer. Bisher konnten zum Beispiel Männer berufstätiger Frauen auch nur einen Monat Elternzeit nehmen. Voraussetzung für die Verlängerung der einjährigen Bezugsdauer um maximal zwei "Partnermonate" ist nämlich eine zweimonatige „Erwerbsminderung“, die berufstätige Frauen schon durch die acht Wochen Mutterschutz erfüllen. Zugleich soll der Antrag auf Elterngeld flexibler werden.

Sowohl die Bezugsdauer als auch die Aufteilung der Partnermonate können Mütter und Väter künftig einmal ohne Angabe von Gründen ändern. Bislang war das nur bei bestimmten Härtefällen möglich. Mit der Änderung wird eine intensivere Bindung auch des zweiten Elternteils zum Kind unterstützt. Vätern wird insbesondere gegenüber Dritten die Entscheidung erleichtert, sich mehr Zeit für ihr Kind zu nehmen.

Außerdem soll Wehr- oder Zivildienst junger Väter künftig nicht mehr in die Berechnung des Elterngeldes mit einbezogen werden. Stattdessen soll das Einkommen früherer Monate berücksichtigt werden.

Quelle: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de); Bundesfamilienministerium

## **Arbeitslosigkeit fördert Mutterschaft**

Bei Frauen mit niedrigem Bildungsniveau fördert Arbeitslosigkeit die erste Mutterschaft. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, DIW in Berlin, die der Frage nachgeht, wie sich Arbeitslosigkeit auf Familiengründungen auswirkt. „Joblosigkeit geht einher mit drohenden finanziellen Engpässen, die eine Familiengründung auf eine unsichere Basis stellen. Das schreckt

Frauen je nach Bildungsgrad in unterschiedlichem Maße vom Kinderkriegen ab“, so DIW-Familienexperte Christian Schmitt, der in seiner Studie die Effekte bei Männern und Frauen aus unterschiedlichen europäischen Wohlfahrtsstaaten untersucht hat.

### **Berufliche Unsicherheit hemmt die Vaterschaft**

Erwerbslose Männer schreckten demnach in allen betrachteten Ländern – neben Deutschland, wurden Frankreich, Großbritannien und Finnland betrachtet – vor einer Vaterschaft zurück. Schmitt führt dies auf die Befürchtung zurück, die künftige Familie nicht ausreichend finanziell unterstützen zu können. Dagegen könne Arbeitslosigkeit bei Frauen das Kinderkriegen sogar begünstigen – vor allem bei Frauen mit niedrigem bis mittlerem Bildungsniveau, bei denen die Arbeitslosigkeit bereits länger andauere und die Aussichten auf einen schnellen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt düster seien.

Bei arbeitslosen Frauen entscheidet der Bildungsgrad über das Kinder bekommen.

Bei besser ausgebildeten Frauen sei es dagegen eher unwahrscheinlich, dass sie, wenn sie in die Arbeitslosigkeit gerieten, ein Kind bekämen. Sie würden sich eher auf eine schnelle Rückkehr ins Berufsleben konzentrieren. „Ein Kind kann zu einem solchen Zeitpunkt den endgültigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bedeuteten und damit sowohl die eigenen Investitionen in die Ausbildung entwerten als auch die Karrierechancen blockieren“, so Schmitt.

„Zudem schreckt viele gut ausgebildete Frauen die Vorstellung ab, sich in die finanzielle und soziale Abhängigkeit vom Partner begeben zu müssen.“ Dies gelte vor allem für Frankreich, wo Frauen eine besonders enge Bindung zum Arbeitsmarkt aufweisen würden.

### **Deutschland: Beruf und Familie lassen sich vergleichsweise schlecht vereinbaren**

Besonders ausgeprägt sei die Wahrscheinlichkeit, im Falle von Arbeitslosigkeit ein Kind zu bekommen, in Ländern, in denen Kinderbetreuung und Familie noch stärker als weibliche Pflichten angesehen würden, wie in Deutschland oder Großbritannien.

Anders als in Frankreich oder Finnland sei hier die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau noch deutlich von einem traditionellen Rollenverständnis geprägt. „Deutschland und Großbritannien fördern zwar weibliche Karrierechancen mit Frauenquoten und anderen Maßnahmen. Gleichzeitig bleiben die traditionellen Geschlechterrollen aber kulturell und politisch tief verankert“, so Schmitt.

Dies spiegele sich etwa in dem unzureichenden britischen Mutterschutz wider, in Deutschland in der Vorstellung mütterlicher Betreuungspflichten und dem lückenhaften Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung. Ein Kind bedeute damit besonders für Frauen große Verzichte, die durch den Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit noch gesteigert würden.

Vor diesem Hintergrund tendierten deutsche und britische Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und langen Phasen ohne Job – Faktoren, die die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ohnehin erschweren – besonders dazu, ein Kind zu bekommen. Auch Frauen, die bereits auf die finanzielle Unterstützung eines Partners angewiesen seien, seien im Falle der Arbeitslosigkeit eher bereit für Kinder. Mit steigendem Ausbildungs- und Gehaltsniveau sinke jedoch bei erwerbslosen Frauen die Wahrscheinlichkeit einer ersten Mutterschaft.

Quelle: Diskussionspapier Nr. 841: Gender-Specific Effects of Unemployment on Family Formation: A Cross-National Perspective. Von Christian Schmitt.

**Quelle:** Pressemeldung des Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, [www.diw.de](http://www.diw.de)

## **Rentenaufteilung nach Scheidung: Neuordnung des Versorgungsausgleichs**

Der Deutsche Bundestag hat die Reform des Versorgungsausgleichs beschlossen. Das Recht des Versorgungsausgleichs wird damit grundlegend neu geordnet und inhaltlich verbessert. Das Gesetz bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates. Es soll am 1. September 2009 in Kraft treten.

Der Versorgungsausgleich regelt die Verteilung von Rentenansprüchen zwischen Ehegatten nach einer Scheidung. Rentenansprüche können in der gesetzlichen Rentenversicherung, in der Beamtenversorgung und durch betriebliche oder private Altersvorsorge entstehen. Scheitert eine Ehe, sorgt der Versorgungsausgleich dafür, dass die von den Ehepartnern erworbenen Anwartschaften geteilt werden. So erhält auch derjenige Ehegatte eine eigenständige Absicherung für Alter und Invalidität, der - zum Beispiel wegen der Kindererziehung - auf eigene Erwerbstätigkeit verzichtet hat.

Das Reformgesetz sieht vor, dass künftig jedes in der Ehe aufgebaute Versorgungsanrecht gesondert im jeweiligen Versorgungssystem zwischen den Ehegatten geteilt wird. Durch diese Teilung erhält der jeweils berechtigte Ehegatte einen eigenen Anspruch gegen den Versorgungsträger des jeweils verpflichteten Ehegatten. Das ist der Grundsatz der "internen Teilung". Er löst das fehlerbehaftete Prinzip der Verrechnung aller Anrechte und des Einmalausgleichs über die gesetzliche Rentenversicherung ab. Künftig können so auch die Anrechte aus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge schon bei der Scheidung vollständig geteilt werden. Nachträgliche Ausgleichs- und Abänderungsverfahren werden weitgehend entbehrlich.

### **Beispiel:**

Der Ehemann hat in der Ehezeit zum einen eine Rentenanswartschaft von 30 Entgeltpunkten in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben (entspricht derzeit  $30 \times 26,56 \text{ Euro} = 796,80 \text{ Euro}$  monatlich). Außerdem hat er in der Ehe eine Anwartschaft aus einer betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskasse) mit einem Kapitalwert von insgesamt 30.000,- Euro aufgebaut. Durch den Versorgungsausgleich erhält die Ehefrau 15 Entgeltpunkte bei der gesetzlichen Rentenversicherung; ferner erhält sie gegenüber der Pensionskasse einen Anspruch auf eine Betriebsrente im Wert von 15.000 Euro. Die beiden Anwartschaften des Ehemanns werden entsprechend gekürzt.

Abweichend vom Grundsatz der internen Teilung kann ausnahmsweise eine "externe Teilung" vorgenommen werden, wenn die ausgleichsberechtigte Person zustimmt oder bestimmte Wertgrenzen nicht überschritten sind. Die Teilung erfolgt dann nicht intern beim Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten, sondern extern durch zweckgebundene Abfindung und Einzahlung dieses Kapitalbetrages bei einem anderen Versorgungsträger. Die ausgleichsberechtigte Person kann entscheiden, ob eine für sie bereits bestehende Versorgung aufgestockt oder eine neue Versorgung begründet werden soll.

Will im vorigen Beispiel der Arbeitgeber des Ehemanns dessen Ehefrau abfinden, kann er mit ihrem Einverständnis das ihr zustehende Versorgungskapital von 15.000,- Euro aus der Pensionskasse beispielsweise in eine Lebensversicherung (Riestervertrag) zu ihren Gunsten zweckgebunden einzahlen. Auch hier wird die Anwartschaft des Ehemanns dann entsprechend gekürzt.

In bestimmten Fällen findet ein Versorgungsausgleich nicht mehr statt: Bei einer kurzen Ehezeit von bis zu drei Jahren ist der Ausgleich ausgeschlossen, es sei denn, ein Ehegatte beantragt die Durchführung. Geht es nur um einzelne geringe Ausgleichswerte oder ergeben sich auf beiden Seiten bei gleichartigen Anrechten ähnlich hohe Ausgleichswerte, soll das Familiengericht ebenfalls von der Durchführung des Ausgleichs absehen.

Außerdem erhalten die Eheleute größere Spielräume, Vereinbarungen über den Versorgungsausgleich zu schließen und so ihre vermögensrechtlichen Angelegenheiten nach ihren individuellen Bedürfnissen zu regeln.

Der Zugang zum Recht wird allen Beteiligten - also den geschiedenen Eheleuten, deren Anwälten und den Versorgungsträgern - durch die Reform erleichtert: Die familienrechtlichen Vorschriften, bisher auf vier komplizierte Gesetze verteilt, werden im neuen Versorgungsausgleichsgesetz zusammengefasst. Die Vorschriften sind möglichst knapp und gut verständlich formuliert.

Stimmt der Bundesrat zu, wird das neue Recht am 1. September 2009 in Kraft treten, zeitgleich mit der Reform des familiengerichtlichen Verfahrens. Es wird für Scheidungen gelten, die ab diesem Zeitpunkt beim Familiengericht eingeleitet werden. Bereits bei Gericht anhängige Versorgungsausgleichssachen, die nicht mehr mit der Scheidung verbunden sind, werden nach neuem Recht entschieden, wenn sie nach dem 1. September 2009 weiter betrieben werden. Spätestens ab dem 1. September 2010 soll das neue Recht für alle Versorgungsausgleichssachen gelten, die in der ersten Instanz noch nicht entschieden sind. Weitere Informationen finden Sie unter [www.bmj.de/versorgungsausgleich](http://www.bmj.de/versorgungsausgleich).

Quelle: Bundesjustizministerium; [www.bmj.bund.de](http://www.bmj.bund.de)

## **EuGH: Urlaubsanspruch und langfristige Erkrankung**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH)) hat sich mit dem Urteil vom 20.1.2009 unter Anderem zur Frage des Verfalls von Resturlaub eines Arbeitnehmers geäußert, falls der Resturlaub wegen Krankheit, die wegen Arbeitsunfähigkeit in „Verrentung“ endete, nicht angetreten werden konnte. (C -350/06)

Hiernach erlischt der Anspruch nicht, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krank geschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Arbeitnehmer gehindert, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

Zunächst einmal stellt der EuGH klar, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob der Arbeitnehmer in dem Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet hat oder ordnungsgemäß krankgeschrieben war.

Arbeitsversäumnisse aus Gründen, die unabhängig vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers eintreten, wie z.B. Krankheit - sei sie kurz - oder langfristig -, sind als Dienstzeit anzurechnen.

Zwar ist es zulässig, den Verlust dieses Anspruchs am Ende des Bezugszeitraums oder des Übertragungszeitraums festzuschreiben. Allerdings muss dem Arbeitnehmer aber die Chance eingeräumt werden, seinen ihm auch in der Krankheit erwachsenden Anspruch auf bezahlten Urlaub überhaupt wahrnehmen zu können.

Kann er aber seinen Urlaub nicht beanspruchen, weil die Krankheit in der Berufsunfähigkeit und damit durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses mündet, muss ihm in anderer Weise dieser Anspruch entgolten werden.

Hier hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine zu zahlende finanzielle Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub. Für die Berechnung ist das „gewöhnliche Arbeitsentgelt“, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, auch für die Berechnung dieser finanziellen Entschädigung maßgeblich.

Für den Tarifbereich des öffentlichen Dienstes ist dieses Urteil - unserer Einschätzung nach - anwendbar. Weiter gehende Informationen zu diesem Themenkomplex finden Sie in der aktuellen Januar Ausgabe von **dbb europathemen aktuell** des dbb ([www.dbb.de](http://www.dbb.de)) sowie in den entsprechenden Verlautbarungen der CESI - **Confédération Européenne des Syndicats Indépendants** - [www.cesi.org](http://www.cesi.org).

Offen ist noch, ob dieses Urteil automatisch auch für das Beamtenverhältnis – einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis – greift oder ob dies erst noch gesonderter bundes- und landesrechtlicher Regelungen bedarf.

Quelle: dbb hessen; [www.dbbhessen.de](http://www.dbbhessen.de)

**Impressum**

dbb Frauenvertretung Hessen  
Tel.: 0 61 52 / 5 93 99

Helene-Stöcker-Str. 12, 64 521 Groß-Gerau  
Fax: 0 61 52 / 9 41 91 20

Internet: [www.dbb-frauen-hessen.de](http://www.dbb-frauen-hessen.de)

Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Ute Wiegand-Fleischhacker

E-Mail: [vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de](mailto:vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de)