

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Freistellungsanspruchs für den Partner oder die Partnerin nach der Entbindung und zur Änderung anderer Gesetze im Bereich der familienbezogenen Leistungen, Familienstartzeit

(Familienstartzeit-Gesetz)

A. Problem und Ziel

Die Zeit der Schwangerschaft ist häufig die erste Lebenssituation, in der Paare mit der herausfordernden Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden. Mit der Geburt des Kindes und dem Beginn der Elternzeit stellen Paare zentrale Weichen für ihre Aufgabenteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit. Da diese Aufteilung bei fast allen Familien für lange Zeit beibehalten wird, hat die Entscheidung große Tragweite für die gesamte Erwerbsbiografie und das Lebenseinkommen einschließlich der Altersabsicherung. Während vor der Geburt des ersten Kindes die angehenden Eltern mit großer Mehrheit beide vollzeitberufstätig sind, kehren die meisten Mütter nach der Elternzeit in Teilzeit in den Beruf zurück. Sie übernehmen den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, während die Väter fast alle durchgehend in Vollzeit arbeiten. Auf Grund dieser einmal eingeübten Aufteilung bleiben Mütter vielfach für die familiären Aufgaben für lange Zeit hauptverantwortlich und sind an der Realisierung ihrer Wünsche nach eigenem Einkommen und beruflicher Perspektive gehindert.

Dabei ist die Erwerbstätigkeit von Müttern gewünscht und gesellschaftlich akzeptiert. Der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung im Sinne einer gleichgewichtigen Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit ist hoch. Den Wünschen von Paaren und dem gewandelten gesellschaftlichen Familienbild entsprechend sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden, um Eltern frühzeitig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu ermöglichen. Gerade in der anstrengenden und herausfordernden Zeit des Wochenbetts sollte es dem Partner oder der Partnerin erleichtert werden, seiner bzw. ihrer Fürsorgeverantwortung gerecht zu werden. Denn diese Zeit sollte nicht allein als Angelegenheit der Mutter betrachtet werden, die das Kind zur Welt bringt.

Die Anpassung der Regelung im Elterngeld soll zeitliche Bedarfe decken, die sich für Eltern von zu früh geborenen Kindern ergeben. Dies erfolgt durch die Erweiterung des Leistungsangebotes für Eltern von zu früh geborenen Kindern. Damit wird die besondere Belastungssituation passgenauer gestaltet und ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag erfüllt. Aufgrund der Einführung der Partnerfreistellung ergeben sich zudem Folgeänderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), die gemeinsam mit redaktionellen Klarstellungen in diesem Gesetz vorgenommen werden.

Zudem besteht der Bedarf, das Unterhaltsvorschussgesetz (UhVorschG) zu ändern, um alleinerziehenden Elternteilen und ihren Kindern die unterstützende Wirkung der Unterhaltsleistung nach dem UhVorschG möglichst einfach zukommen zu lassen und um die Verwaltung und den Staatshaushalt zu entlasten.

B. Lösung

Durch die Einführung eines Anspruchs für abhängig beschäftigte Partner und Partnerinnen auf eine vergütete Freistellung für die Dauer von zehn Arbeitstagen nach der Entbindung der Frau (Partnerfreistellung) werden Eltern zielgenauer unterstützt, in der frühen Familienphase Partnerschaftlichkeit gemeinsam umzusetzen. Denn partnerschaftliche Vereinbarkeit betrifft nicht nur das Eltern-Kind-Verhältnis, sondern auch die Partnerschaftlichkeit der Elternteile untereinander. Hier setzt die Partnerfreistellung an.

- Der Anspruch soll es ermöglichen, dass sich Frauen nach der Geburt im familiär vertrauten Umfeld regenerieren können und die Eltern Zeit füreinander und das neugeborene Kind haben. Die Erleichterung der gegenseitigen Fürsorge durch die Partnerfreistellung soll damit vornehmlich der Frau dienen. Der Anspruch auf Partnerfreistellung besteht dabei auch im Fall einer Totgeburt. Denn auch nach der Entbindung von einem toten Kind hat die Mutter einen hohen Bedarf an Regeneration und Unterstützung durch ihren Partner oder ihre Partnerin.
- Die vergütete Freistellung setzt einen unmittelbaren Anreiz dazu, dass sich mehr Partner und Partnerinnen in der frühesten Betreuungsphase beruflich freistellen lassen und hiermit von Beginn an den Grundstein für eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienaufgaben legen. Zudem kommt die Partnerfreistellung durch die Erleichterung der gegenseitigen Fürsorge auch dem familiären Zusammenhalt einer möglicherweise schon bestehenden Familie zugute.
- Auch Alleinerziehende sollen durch die Partnerfreistellung die Möglichkeit erhalten, sich in einem familiär-vertrauten Umfeld von den Anstrengungen der Geburt zu regenerieren. Dazu können sie eine Person benennen, die sie als Partner oder Partnerin anstelle des anderen Elternteils nach der Entbindung unterstützen kann.

Die einzelne Arbeitgeberin bzw. der einzelne Arbeitgeber soll – anders als nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – von den Kosten für die Freistellung frei gehalten werden. Mit der Partnerfreistellung erhalten Arbeitgebende einen vollen Erstattungsanspruch aus dem arbeitgebersolidarisch finanzierten U2-Verfahren. Zugleich wird der Anspruch der Beschäftigten auf eine vergütete Freistellung anlässlich einer Geburt nunmehr auf zehn Arbeitstage ausgedehnt und besteht nicht mehr nur unter den Voraussetzungen des § 616 BGB.

Die neuen Partnerschaftsleistungen, die für die Zeit der Partnerfreistellung gewährt werden, orientieren sich in ihrer Ausgestaltung und Finanzierung an den Mutterschaftsleistungen. Hierfür sprechen folgende Erwägungen:

- Mutterschaftsleistungen sind in Deutschland für Beschäftigte und selbstständig Erwerbstätige in unterschiedlicher Weise ausgestaltet. Dadurch, dass der Kreis der Berechtigten bei Mutterschaftsleistungen und Partnerschaftsleistungen in gleicher Weise gefasst wird, sollen gleichstellungspolitisch problematische Fallkonstellationen vermieden werden. Sonst könnte es zu Fällen kommen, in denen bei gleichem Versicherungsstatus beispielsweise der Vater einen Anspruch auf Leistungen während seiner Partnerfreistellung erhält, während seine in gleicher Weise erwerbstätige und versicherte Frau keine Mutterschaftsleistungen erhält.
- Durch die Neuregelungen verlieren die von den Arbeitgebenden im U2-Umlageverfahren zu erbringenden Beiträge ihren Charakter als rein frauenbezogene Lohnnebenkosten. Bisher werden allein Mutterschaftsleistungen aus dem U2-Umlageverfahren erstattet. Zukünftig werden auch Partnerschaftsleistungen, die vor allem auch Männern zugute kommen, aus dieser Umlage erstattet. Das U2-Umlageverfahren hat sich seit langem bewährt und ist gut auf die Erstattung von Partnerschaftsleistungen übertragbar.

Die Regelungen zur Einführung des Anspruchs auf Partnerfreistellung und auf die hiermit verbundenen Partnerschaftsleistungen erfassen nicht die Sonderstatusgruppen der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten. Nach den Vorgaben des § 79 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), des § 46 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) und des § 30 des Soldatengesetzes (SG) sind für sie in den bereichsspezifischen Regelwerken entsprechende Ansprüche auf Partnerfreistellung und den mit ihnen verbundenen Entgelt- bzw. Leistungsansprüchen zu regeln.

Die Erweiterung des Elterngeldes unterstützt Mütter und Väter von zu früh geborenen Kindern noch wirksamer dabei, dass sich beide Elternteile Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf nehmen können. Es wird eine Regelung geschaffen, die zeitlich früher greift. Der Elterngeldanspruch wird erhöht für Eltern, deren Kinder vor der 37. SSW geboren werden. Damit werden Familien noch besser unterstützt, wenn sie einen besonderen Zeitbedarf für Erziehung und Pflege haben. Nach der Regelung erhalten Eltern, deren Kind bereits vier Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde, einen weiteren Basiselterngeldmonat. Die bereits den Elterngeldanspruch auslösende, bestehende Stufe der sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geborenen Kinder, entfällt. Die weiteren bereits bestehenden Stufen schließen sich stringent in einem vier-Wochen-Rhythmus an. Zudem werden Folgeänderungen, die sich aufgrund der Einführung des Anspruchs auf Partnerfreistellung und auf den mit ihm verbundenen Partnerschaftsleistungen beim Elterngeld und in der Elternzeit ergeben, sowie redaktionelle Änderungen vorgenommen.

Zum Zweck des Bürokratieabbaus im UhVorschG regeln die Gesetzesänderungen klarstellend den Beginn und die Dauer der Unterhaltsleistungen. In diesem Zusammenhang erhalten die Unterhaltsvorschuss-Stellen auch die Möglichkeit bei Wegfall einer Anspruchsvoraussetzung die Leistungszahlung vorläufig einzustellen, ohne vorher einen Bescheid erlassen zu müssen. Schließlich wird die Vollstreckung der auf das Land übergegangenen Unterhaltsansprüche bei der Gruppe der barunterhaltspflichtigen Elternteile im SGB II-Leistungsbezug wieder ermöglicht.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für den Bund entstehen durch die Einführung des Partnerschaftslohns infolge der Anrechnung der Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld Minderausgaben in Höhe von 78 Mio. Euro.

Für die Einführung des Partnerschaftsgeldes für selbstständig Erwerbstätige entstehen der gesetzlichen Krankenversicherung Kosten in Höhe eines geringen Millionenbetrags.

Durch die Einführung der Regelung im BEEG, wonach Eltern, deren Kind mindestens vier Wochen zu früh geboren wird, einen zusätzlichen Basiselterngeldmonat erhalten, sind bei voller Wirksamkeit 15 Mio. Euro Mehrausgaben zu erwarten.

Mögliche Folgewirkungen bei der Regelung zur Vermeidung der faktischen Doppelbesteuerung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern im BEEG sind im Einzelnen nicht quantifizierbar, werden aber nach derzeitiger Einschätzung als geringfügig eingestuft und daher nicht ausgewiesen.

Durch die Änderungen im UhVorschG kommt es für Bund und Länder zu geringfügigen, nicht bezifferbaren Minderausgaben und Einnahmen, weil zum einen Überzahlungen von

Unterhaltsleistungen reduziert werden und weil zum anderen Hindernisse für die Vollstreckung von Unterhaltsforderungen beseitigt werden.

Insgesamt sind folgende Ausgaben ohne Erfüllungsaufwand zu erwarten:

	Haushaltsbelastung (+) bzw. Haushaltsentlastung (-) – in Mio. Euro –			
Bund	2024	2025	2026	2027
Elterngeld für frühgeborene Kinder	0	+ 5	+ 15	+ 15
Anrechnung der Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld	- 78	- 78	- 78	- 78
insgesamt	- 78	- 73	- 63	- 63

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Aufgrund der Einführung der Partnerschaftsleistungen ändert sich bei den Bürgerinnen und Bürgern der Zeitaufwand in Höhe von rund 65 669 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand um rund +3 517 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Davon entfallen 2 437 000 Euro auf Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung ändert sich der jährliche Erfüllungsaufwand um rund 3 314 000 Euro. Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt 500 000 Euro und entsteht auf Bundesebene. Es entfallen 3 866 000 Euro an jährlichen Erfüllungsaufwand auf den Bund und - 552 000 Euro auf die Länder (inkl. Kommunen).

F. Weitere Kosten

Für die Arbeitgebende entstehen durch die Einführung des Partnerschaftslohns geschätzte jährliche Mehrausgaben von rund 556 Mio. Euro. Unberücksichtigt bleibt der Wegfall der Lohnkosten, die nach der Regelung des § 616 BGB anfallen.

Für die Einführung des Partnerschaftstagegeldes für selbstständig Erwerbstätige entstehen der privaten Krankenversicherung Kosten in Höhe eines geringen Millionenbetrags.

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Freistellungsanspruchs für den Partner oder die Partnerin nach der Entbindung und zur Änderung anderer Gesetze im Bereich der familienbezogenen Leistungen, Familienstartzeit

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Für den Partner oder die Partnerin der Frau nach § 2 Absatz 6 gilt der Anspruch auf Freistellung und Partnerschaftslohn nach § 25a. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.“

2. Dem § 2 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Partner oder Partnerin im Sinne dieses Gesetzes ist:

1. der andere Elternteil, der mit der Frau, die entbunden hat, in einem Haushalt lebt, oder
2. eine andere Person, die mit der Frau, die entbunden hat, eine Lebenspartnerschaft geschlossen hat und mit ihr in einem Haushalt lebt, oder
3. eine von der Frau während der Schwangerschaft oder nach ihrer Entbindung benannte Person, wenn der andere Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt.

Es darf nur eine Person Partner oder Partnerin im Sinne des Satzes 1 sein.“

3. Dem § 15 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Verlangt der Arbeitgeber vom Partner oder von der Partnerin der Frau einen Nachweis über die Entbindung, hat die Frau dem Partner oder der Partnerin zum Nachweis gegenüber seinem oder ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers auszuhändigen. Das Zeugnis hat den Namen der Frau, den Namen des Partners oder der Partnerin sowie den Tag der Entbindung zu enthalten. Die Frau darf das Zeugnis nur für eine Person ausstellen lassen.“

4. Nach § 25 wird folgender § 25a eingefügt:

„§ 25a

Partnerfreistellung nach der Entbindung, Partnerschaftslohn

(1) Der Partner oder die Partnerin kann von seinem oder ihrem Arbeitgeber tageweise in den ersten zehn Arbeitstagen ab dem Entbindungstag oder ab dem darauffolgenden Arbeitstag eine Freistellung von der Arbeitsleistung verlangen.

(2) Für die Dauer der Freistellung erhält der Partner oder die Partnerin von seinem oder ihrem Arbeitgeber Partnerschaftslohn. Als Partnerschaftslohn wird das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Entbindung gezahlt. Die §§ 21 und 22 gelten für die Ermittlung des Anspruchs auf Partnerschaftslohn entsprechend.

(3) Die §§ 24 und 25 gelten für den Partner oder die Partnerin entsprechend.

(4) Der Partner oder die Partnerin hat auf Verlangen seines oder ihres Arbeitgebers das Zeugnis nach § 15 Absatz 3 vorzulegen.

(5) Der Partner oder die Partnerin soll seinem oder ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen.“

5. § 34 wird wie folgt gefasst:

„§ 34

Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag bis zum 1. Januar 2028 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes aufgrund der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch Partner und Partnerinnen nach der Entbindung der Frau vor. Der Evaluationsbericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.“

Artikel 2

Änderungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes

Das Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 2 Nummer 2 werden nach dem Wort „Beschäftigungsverboten“ die Wörter „sowie nach § 25a des Mutterschutzgesetzes bei Partnerfreistellung“ eingefügt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird nach der Angabe „§ 20 Absatz 1“ die Angabe „oder § 25a“ eingefügt und wird das Wort „Frauen“ durch das Wort „Personen“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 wird nach der Angabe „§ 18“ die Angabe „oder § 25a“ eingefügt.

3. In § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 werden die Wörter „§ 18 oder § 20 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 18, § 20 Absatz 1 oder § 25a“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

In dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. November 2022 (BGBl. I S. 1990) geändert worden ist, wird nach § 24i folgender § 24j eingefügt:

„§24j

Partnerschaftsgeld

(1) Freiwillig versicherte Mitglieder, die aufgrund ihrer Wahlerklärung nach § 44 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben und Partner oder Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 des Mutterschutzgesetzes sind, erhalten für die Dauer der Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit in den ersten zehn Arbeitstagen ab dem Entbindungstag oder ab dem darauffolgenden Arbeitstag Partnerschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

(2) Der Anspruch auf Partnerschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitseinkommen erhält.“

Artikel 4

Änderungen des Versicherungsvertragsgesetzes

§ 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes vom 23. November 2007 (BGBl. I S. 2631), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 11. Juli 2021 (BGBl. I S. 2754) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Soweit der versicherten Person kein weiterer angemessener Ersatz für den verursachten Verdienstaufschlag zusteht, ist der Versicherer außerdem verpflichtet, durch das vereinbarte Krankentagegeld den Verdienstaufschlag zu ersetzen,

1. der einer versicherten Person, die schwanger ist oder entbunden hat, während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes sowie am Entbindungstag entsteht (Mutterschaftstagegeld) oder
2. der einer versicherten Person, die Partner oder Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 des Mutterschutzgesetzes ist, in den ersten zehn Arbeitstagen ab dem Entbindungstag oder dem darauffolgenden Arbeitstag entsteht (Partnerschaftstagegeld).“

Artikel 5

Änderungen des Einkommensteuergesetzes

In § 32b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b des Einkommensteuergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 8 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2730) geändert worden ist, wird nach dem Wort „Mutterschaftsgeld“ das Wort „Partnerschaftsgeld,“ eingefügt.

Artikel 6

Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 6 wird wie folgt neu gefasst:

„(6) Eine Person ist nicht voll erwerbstätig, wenn ihre Arbeitszeit 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats nicht übersteigt, sie eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt oder sie als eine im Sinne der §§ 23, 43 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Kindertagespflegeperson tätig ist. Als erwerbstätig gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, solange sie sich in einem Arbeitsverhältnis befinden. Dies gilt sinngemäß auch für selbstständig Tätige.“

b) Absatz 7 Satz 1 Nummer 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Buchstabe b wird der Satzteil nach dem Wort „erteilt“ wie folgt gefasst:

„und die Person weder erwerbstätig ist noch Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder laufende Geldleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch in Anspruch nimmt,“.

bb) Buchstabe c wird wie folgt gefasst:

„c) nach § 23 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes wegen eines Krieges im Heimatland der berechtigten Person oder nach § 23a oder § 25 Absatz 3 bis 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,“.

2. § 2b wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Bei der Bestimmung des Bemessungszeitraums nach Satz 1 bleiben Kalendermonate unberücksichtigt, in denen die berechtigte Person

1. im Zeitraum nach § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 5 Satz 3 Nummer 1 Buchstabe b, Nummer 2 Buchstabe b, Nummer 3 Buchstabe b und Nummer 4 Buchstabe b Elterngeld für ein älteres Kind bezogen hat,
2. während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes nicht beschäftigt werden durfte, Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte oder Mutterschaftstagegeld nach § 192 Absatz 5 Satz 2 Nummer 1 des Versicherungsvertragsgesetzes bezogen hat,
3. Partnerschaftsgeld nach § 24j des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder Partnerschaftstagegeld nach § 192 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 des Versicherungsvertragsgesetzes bezogen hat,
4. eine Krankheit hatte, die maßgeblich durch eine Schwangerschaft bedingt war, oder
5. Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz in der bis zum 31. Mai 2011 geltenden Fassung oder nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz geleistet hat.“

bb) In Satz 3 wird die Angabe „4“ durch die Angabe „5“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 2 wird jeweils die Angabe „Satz 3“ durch die Angabe „Satz 4“ ersetzt.

3. Dem § 2e wird folgender Absatz angefügt:

„(7) Abzüge für Steuern sind nicht zu berücksichtigen bei Personen, deren Ansässigkeitsstaat nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung das Besteuerungsrecht für das Elterngeld zusteht und wenn das aus Deutschland gezahlte Elterngeld nach den maßgebenden Vorschriften des Ansässigkeitsstaats der Steuer unterliegt. Unterliegt das Elterngeld im Ansässigkeitsstaat nach dessen maßgebenden Vorschriften nicht der Steuer, sind die Abzüge für Steuern nach den Absätzen 1 bis 6 entsprechend zu berücksichtigen.“

4. In § 2f Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „§ 163 Absatz 10 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 2a Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

5. In § 3 Absatz 1 Satz 1 werden die Nummern 3 bis 6 wie folgt gefasst:

- „3. dem Elterngeld oder den Mutterschaftsleistungen vergleichbare Leistungen, auf die eine nach § 1 berechnete Person außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Anspruch hat,
4. Elterngeld, das der berechtigten Person für ein älteres Kind zusteht, oder dem Elterngeld oder den Mutterschaftsleistungen vergleichbare Leistungen für ein älteres Kind, auf die die berechnete Person Anspruch außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Anspruch hat,
5. Einnahmen, die der berechtigten Person als Ersatz für Erwerbseinkommen zustehen und
 - a) die nicht bereits für die Berechnung des Elterngeldes nach § 2 berücksichtigt werden oder

- b) bei deren Berechnung das Elterngeld nicht berücksichtigt wird, sowie
6. Partnerschaftsleistungen in Form des Partnerschaftslohnes nach § 25a Absatz 2 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes oder in Form des Partnerschaftsgeldes nach § 24j Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, die der berechtigten Person für die Zeit ab dem Tag der Geburt des Kindes zustehen.“
6. § 4 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 4 Satz 3 wird die Angabe „§ 192 Absatz 5 Satz 2“ durch die Angabe „§ 192 Absatz 5 Satz 2 Nummer 1“ ersetzt.
- b) In Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „vier“ ersetzt.
7. § 4c wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird in dem Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „Satz 3“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.
- b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
- „§ 4b Absatz 5 gilt entsprechend.“
8. In § 8 Absatz 3 werden in dem Satzteil vor Nummer 1 die Wörter „Das Elterngeld“ durch die Wörter „Über die Höhe des Elterngeldes“ ersetzt und wird das Wort „gezahlt“ durch das Wort „entschieden“ ersetzt.
9. Die §§ 15 und 16 werden durch die folgenden §§ 15, 16 und 16a ersetzt:

„§ 15

Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,
b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder 4 erfüllen, oder
c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben,
in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(2) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder

2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(3) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.

(4) Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes wird angerechnet auf den Anspruch der Mutter auf Elternzeit nach Absatz 3. Ebenso wird die Zeit der Partnerfreistellung nach § 25a Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes angerechnet auf den Anspruch des Partners oder der Partnerin auf Elternzeit nach Absatz 3.

(5) Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne des Absatzes 3 überschneiden.

(6) Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptiionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 sind entsprechend anzuwenden.

(7) Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(8) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c entsprechend.

(9) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf während der Elternzeit nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Die Beschränkung auf 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats gilt nicht für die Tätigkeit einer im Sinne der §§ 23, 43 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeigneten Kindertagespflegeperson. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(10) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 12 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen einigen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, so hat er dies der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer innerhalb der Frist nach Satz 3 mit einer Begründung mitzuteilen. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, sofern Absatz 9 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

(11) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann gegenüber dem Arbeitgeber, sofern eine Einigung nach Absatz 10 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 12 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung ihrer oder seiner Arbeitszeit beanspruchen.

(12) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
 - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
 - b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen

vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnt, muss er dies innerhalb der in Satz 5 genannten Frist schriftlich begründen. Die Zustimmung zur beantragten Verringerung der Arbeitszeit gilt als erteilt und die beantragte Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt, wenn der Arbeitgeber

1. den Antrag in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang schriftlich ablehnt oder
2. den Antrag in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang schriftlich ablehnt.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 10 Satz 3 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der in Satz 5 genannten Fristen die gewünschte Verteilung schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Gericht für Arbeitssachen erheben.

§ 16

Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie schriftlich beim Arbeitgeber innerhalb der folgenden Frist anmelden:

1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit und
2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Meldet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Elternzeit nach Satz 1 Nummer 1 an, muss sie oder er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten sie oder er Elternzeit innerhalb von zwei Jahren ab deren Beginn nehmen will. Bei dringenden Gründen kann die Anmeldung der Elternzeit ausnahmsweise in einer angemessenen kürzeren Frist als nach Satz 1 erfolgen.

(2) Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, so wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes auf den Zweijahreszeitraum nach Absatz 1 Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, so werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Absatz 1 Satz 2 angerechnet.

(3) Nimmt der Partner oder die Partnerin die Elternzeit im Anschluss an die Partnerfreistellung nach § 25a Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes, so wird diese Zeit auf den Zweijahreszeitraum nach Absatz 1 Satz 2 angerechnet. Nimmt der Partner oder die Partnerin die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Partnerfreistellung folgenden Erholungsurlaub, so werden die Zeit der Partnerfreistellung nach § 25a Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Absatz 1 Satz 2 angerechnet.

(4) Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang der Anmeldung aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

(5) Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Elternzeit zu bescheinigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

(6) Kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus einem von ihr oder ihm nicht zu vertretenden Grund eine Elternzeit, die sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes oder unmittelbar an die Zeit der Partnerfreistellung nach § 25a Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes anschließt, nicht rechtzeitig anmelden, so kann sie oder er die Anmeldung innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(7) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Absatz 3 bis 7 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber unbeschadet von Satz 3 nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes oder zur Inanspruchnahme einer Partnerfreistellung nach § 25a Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes auch ohne Zustimmung des

Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(8) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(9) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 16a

Unterbrechung der Elternzeit anlässlich der Entbindung eines anderen Kindes

Der Partner oder die Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 Satz 1 Nummer 2 oder 3 des Mutterschutzgesetzes, der oder die nicht der andere Elternteil ist, kann zur Inanspruchnahme der Partnerfreistellung nach § 25a Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes seine oder ihre Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers unterbrechen. In diesem Fall soll dem Arbeitgeber die Unterbrechung rechtzeitig mitgeteilt werden. Die Elternzeit verlängert sich dadurch nicht.“

10. In § 20 Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „§ 15 Absatz 4 Satz 1“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 9 Satz 1“ ersetzt.
11. In § 21 Absatz 4 Satz 2 werden die Wörter „§ 16 Absatz 3 Satz 2“ durch die Wörter „§ 16 Absatz 7 Satz 2“ ersetzt.
12. § 23 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „Absatz 4“ durch die Angabe „Absatz 3“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der Antragsteller oder die Antragstellerin“ durch die Wörter „Die Antragstellerin oder der Antragsteller“ ersetzt und wird die Angabe „und 3“ gestrichen.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „und Absatz 3 Satz 1 Nummer 4“ und die Angabe „und 3“ gestrichen.
13. In § 24a Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „Absatz 4“ durch die Angabe „Absatz 3“ ersetzt.
14. In § 26 Absatz 1 werden die Wörter „Ersten, Zweiten und Dritten“ durch die Wörter „Ersten und Zweiten“ ersetzt.
15. § 28 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Angabe „1. September 2021“ durch die Angabe „1. Januar 2024“ und die Angabe „31. August 2021“ durch die Angabe „31. Dezember 2023“ ersetzt.
 - b) Absatz 1a wird aufgehoben.

Artikel 7

Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

Die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320), die zuletzt durch Artikel 5 der Verordnung vom 16. August 2021 (BGBl. I S. 3582) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 2 werden die Wörter „§ 16 Absatz 3 Satz 3“ durch die Wörter „§ 16 Absatz 7 Satz 3“ ersetzt.
2. In § 6 werden die Wörter „§ 15 Absatz 1 bis 3“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 1 bis 8“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten

Die Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. November 2004 (BGBl. I S. 2855), die zuletzt durch Artikel 87 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 werden die Wörter „§ 15 Absatz 1 oder 1a“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 1 oder 2“ ersetzt.
2. In § 4 wird die Angabe „30“ durch die Angabe „32“ ersetzt.

Artikel 9

Gesetz zur Sicherung des Unterhalts von Kindern alleinstehender Mütter und Väter durch Unterhaltsvorschüsse oder -ausfalleistungen

Unterhaltsvorschussgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Juli 2007 (BGBl. I S. 1446), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 760) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 2 wird folgender § 3 eingefügt:

„§ 3

Dauer und Bewilligung der Unterhaltsleistung

Die Unterhaltsleistung wird bis zum Entfallen des Anspruchs auf die Unterhaltsleistung erbracht und für diese Dauer bewilligt.“

2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Beginn und beschränkte Rückwirkung der Unterhaltsleistung“

- b) Dem Wortlaut wird folgender Absatz 1 vorangestellt:

„(1) Liegen alle Anspruchsvoraussetzungen für die Unterhaltsleistung am Beginn des Monats vor, in dem der Antrag auf Unterhaltsleistung bei der zuständigen Stelle oder bei einer der in § 16 Absatz 2 Satz 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch bezeichneten Stellen eingegangen ist, besteht der Anspruch auf Unterhaltsleistung ab Beginn dieses Monats. Liegen die Anspruchsvoraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt im Monat vor, besteht der Anspruch auf Unterhaltsleistung erst ab diesem Zeitpunkt.“
 - c) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 2 und die Wörter „in dem der Antrag hierauf bei der zuständigen Stelle oder bei einer der in § 16 Abs. 2 Satz 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch bezeichneten Stellen eingegangen ist; dies gilt nicht“ werden gestrichen und nach den Wörtern „vor dem Monat“ werden die Wörter „der Antragstellung“ eingefügt und nach den Wörtern „soweit es“ wird das Wort „nicht“ eingefügt. Die Wörter „§ 1 Abs. 1 Nr. 3“ werden durch die Wörter „§ 1 Absatz 1 Nummer 3“ ersetzt.
 3. § 7a wird aufgehoben.
 4. Dem § 9 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Die zuständige Unterhaltsvorschuss-Stelle kann die Zahlung einer laufenden Unterhaltsleistung ohne Erteilung eines Bescheides vorläufig einstellen, wenn sie Kenntnis von Tatsachen erhält, die kraft Gesetzes zum Ruhen oder zum Wegfall des Anspruchs führen und wenn der Bescheid, aus dem sich der Anspruch ergibt, deshalb aufzuheben ist. Soweit die Kenntnis nicht auf Angaben der Person beruht, die die laufende Unterhaltsleistung erhält, sind ihr unverzüglich die vorläufige Einstellung der Leistung sowie die dafür maßgeblichen Gründe mitzuteilen, und es ist ihr Gelegenheit zu geben, sich zu äußern.

(5) Die zuständige Unterhaltsvorschuss-Stelle hat eine vorläufig eingestellte laufende Unterhaltsleistung unverzüglich nachzuzahlen, soweit der Bescheid, aus dem sich der Anspruch ergibt, zwei Monate nach der vorläufigen Einstellung der Zahlung nicht aufgehoben ist.“
5. §§ 11a, 12a und 13 werden aufgehoben.

Artikel 10

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Zur Einführung der Partnerfreistellung:

1. Erleichterung von mehr Partnerschaftlichkeit

Die Zeit der Schwangerschaft ist häufig die erste Lebenssituation, in der Paare mit der herausfordernden Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden. Mit der Geburt des Kindes und dem Beginn der Elternzeit stellen Paare zentrale Weichen für ihre Aufgabenteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit.

Bis zur Geburt des ersten Kindes sind die angehenden Eltern mit großer Mehrheit beide vollzeitberufstätig. Die meisten Mütter kehren nach der Elternzeit in Teilzeit in den Beruf zurück und übernehmen den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, während die Väter fast alle durchgehend in Vollzeit arbeiten. Auf Grund dieser einmal eingeübten Aufteilung bleiben Mütter vielfach für die familiären Aufgaben für lange Zeit hauptverantwortlich und sind an der Realisierung ihrer Wünsche nach eigenem Einkommen und beruflicher Perspektive gehindert. Dabei ist die Erwerbstätigkeit von Müttern gewünscht und gesellschaftlich akzeptiert. Der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung im Sinne einer gleichgewichtigeren Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit ist hoch. Den Wünschen von Paaren und dem gewandelten gesellschaftlichen Familienbild entsprechend sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden, um Eltern frühzeitig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu erleichtern.

Durch die Einführung eines Anspruchs für abhängig beschäftigte Partner und Partnerinnen auf eine vergütete Freistellung für die Dauer von zehn Arbeitstagen nach der Entbindung der Frau werden Eltern zielgenauer unterstützt, in der frühen Familienphase Partnerschaftlichkeit gemeinsam umzusetzen. Denn partnerschaftliche Vereinbarkeit betrifft nicht nur das Eltern-Kind-Verhältnis, sondern auch die Partnerschaftlichkeit der Elternteile untereinander. Hier setzt die Partnerfreistellung an:

- **Wochenbett-Regeneration im familiär vertrauten Umfeld**

Bislang hat allein die Frau rund um den Zeitpunkt der Entbindung einen besonderen Anspruch auf Freistellung von der Beschäftigung (Schutzfristen des § 3 MuSchG). Diese Freistellung dient dem Schutz der Gesundheit der Frau. Dieser Gesundheitsschutz soll durch die Partnerfreistellung weiter gestärkt werden. Die Partnerfreistellung soll es Partnern und Partnerinnen – im Sinne einer partnerschaftlichen gegenseitigen Unterstützung – erleichtern, der Frau nach den Anstrengungen der Geburt die Wochenbett-Regeneration im familiär vertrauten Umfeld zu ermöglichen. Dies dient dem Gesundheitsschutz der Frau und hat Vorteile gegenüber einem Aufenthalt in der Klinik oder einer krankensicherungsrechtlichen Versorgung nach § 24g (häusliche Pflege) und § 24h (Haushaltshilfe) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V).

- **Schwangerschaft und Geburt als Partnerschaftsaufgabe**

Schwangerschaft und Geburt sollen nicht als alleinige Angelegenheit der Frau betrachtet werden. Die Partnerfreistellung erleichtert es den Partnern oder den Partnerinnen, vor allem auch Vätern, ihrer Fürsorgeverantwortung gerecht zu werden. Sie unterliegen dementsprechend auch Nachweispflichten gegenüber ihren Arbeitgebenden (vgl. § 15 Absatz 3

MuSchG-E). Dass es bisher keine ausdrücklichen Freistellungsregelungen für den Partner oder die Partnerin der Frau gibt, ist mit dem gewandelten gesellschaftlichen Familienbild und dem Wunsch vieler Paare nach einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung nicht vereinbar. Damit kommt ein überholtes traditionelles Rollenbild zum Vorschein, wonach sich nach der Geburt eines Kindes ganz überwiegend die Mutter um das Neugeborene kümmert und sich der (männliche) Partner allein der Erwerbsarbeit widmet. Die Nutzung des Erholungsurlaubs nach der Geburt erscheint nicht sachgerecht, da die Übernahme der Fürsorgeverantwortung nicht der Erholung des Partners oder der Partnerin dient, sondern der Unterstützung der Frau in der Zeit des Wochenbettes.

- **Vater-Kind-Beziehung**

Zudem soll es die Partnerfreistellung insbesondere den Vätern erleichtern, bereits unmittelbar nach der Geburt eine enge Beziehung zu ihrem Kind aufbauen zu können.

Im Gegensatz zu den vergüteten Freistellungszeiten von Frauen während der Schutzfrist nach der Entbindung verfolgen die vergüteten Freistellungszeiten während der Zeit der Partnerfreistellung jedoch nur nachrangig den Zweck der Verbesserung des Vater-Kind-Verhältnisses. Die besondere Bedeutung der vergüteten Mutterschutzfristen für das Mutter-Kind-Verhältnis zeigt sich in der längeren Dauer und in ihrer Bedeutung für das wichtige gesundheitliche Anliegen, der Frau das ausschließliche Stillen ihres Kind nach der Entbindung zu ermöglichen.

Die frei wählbare Partnerfreistellung nebst Anspruch auf Partnerschaftsleistung dient hingegen vor allem dem Gesundheitsschutz der Frau, die entbunden hat. Diese gesundheitschutzrechtliche Zielsetzung wird auch bei der Regelung für Alleinerziehende deutlich, die anstelle des anderen Elternteils eine Person ihres Vertrauens als Partner oder Partnerin benennen können. Diesem Regelungszweck entsprechend findet sich die Regelung zur Partnerfreistellung auch im Mutterschutzgesetz. Der Anspruch auf Partnerfreistellung ist daher auch kein originärer Anspruch des Vaters.

- **Verringerung von strukturellen Diskriminierungspotenzialen**

Mit der Einführung der Partnerfreistellung werden zugleich verfassungsrechtliche und gleichstellungspolitische Zielsetzungen umgesetzt. So entspricht die Einführung der Partnerfreistellung dem Gebot des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) und den Vorgaben zur Erfüllung des Schutzauftrages aus Artikel 6 Absatz 4 GG (Anspruch der Mutter auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft). Indem durch die Partnerfreistellung vermehrt auch Männer im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes Freistellungsansprüche haben, wird ein Beitrag dazu geleistet, dass die strukturell-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauen und Männern im Hinblick auf familienbezogene Ausfallzeiten angeglichen werden.

Auf diese Weise wird auch der Gefahr entgegengewirkt, dass sich Schutzvorschriften – in diesem Fall die Mutterschutzvorschriften – in vermeidbarer oder unangemessener Weise faktisch diskriminierend auswirken (vgl. BVerfG, Beschluss vom 18. November 2003, 1 BvR 302/96). Denn der Umstand, dass bisher nur Frauen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes Freistellungsansprüche haben, kann sich faktisch negativ auf die beruflichen Verwirklichungschancen von Frauen auswirken. So mag dieser Umstand für einige Arbeitgebende den Anlass geben, Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und bei anderen beruflichen Entwicklungsmaßnahmen gegenüber Männern zu benachteiligen. Dies könnte sich ändern, wenn auch Männer einen Freistellungsanspruch gegenüber ihren Arbeitgebenden durchsetzen können und sich diese Inanspruchnahme durch Männer in der Praxis etabliert. Wenn der Anspruch seinen geschlechtsspezifischen Charakter verliert, werden Anreize zu möglichen geschlechtsbezogenen Benachteiligungen von Frauen vermindert und gleiche berufliche Verwirklichungschancen von Frauen und Männern gefördert.

Gelingt mit der Partnerfreistellung auch längerfristig die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zwischen den Elternteilen, kann zudem eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Müttern die Folge sein. Eine frühzeitig eingeübte partnerschaftliche Aufgabenteilung ermöglicht es Vätern, mehr Familienarbeit zu übernehmen, und Müttern, ihren Wünschen entsprechend berufstätig zu sein. Dies würde sich mittel- und langfristige auch positiv auf die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen auswirken und damit ebenfalls der Alters- und Trennungsarmut bei Frauen sowie dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

2. Finanzierung über das bewährte U2-Umlageverfahren

Wie die Mutterschaftsleistungen soll der Partnerschaftslohn über das U2-Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz finanziert werden. Dies hat im Wesentlichen folgende Vorteile:

- **Entlastung der einzelnen Arbeitgeberin bzw. des einzelnen Arbeitgebers**

Mit den Änderungen im Aufwendungsausgleichsgesetz erhalten alle Arbeitgebende mit Aufwendung für den Partnerschaftslohn einen Erstattungsanspruch und werden von den Lohnkosten während der Partnerfreistellung freigehalten. Dies kommt insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen zugute, für die derartige Freistellungskosten – im Verhältnis zu dem Gesamtunternehmensumsatz – einen größeren Kostenanteil ausmachen würden als für größere Unternehmen.

Nach dem derzeit geltenden Recht ist ein bezahlter Freistellungsanspruch gegen die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber wohl zumindest für die ersten fünf Tage ab dem Entbindungstag aus § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) herzuleiten (vgl. BAG-Urteil vom 19.04.1978, 5 AZR 834/76; Staudinger/Oetker (2022) BGB § 616, Rn. 107; Riesenhuber in: Erman BGB, Kommentar, § 616 Vorübergehende Verhinderung Rn. 52). Bislang hat die einzelne Arbeitgeberin bzw. der einzelne Arbeitgeber die Kosten für diese vorübergehenden Verhinderungen nach § 616 BGB grundsätzlich allein zu tragen. Etwas anderes ergibt sich bisher nur dann, wenn die Beschäftigten zur Betreuung der Frau, die entbunden hat, Urlaub beanspruchen. Diese Vorgehensweise erscheint nach der gesetzlichen Systematik und Zielsetzung jedoch nicht als sachgerecht, da der Urlaub der Erholung der Beschäftigten dient und die Wochenbettbetreuung gerade nicht diese Zielsetzung verfolgt.

Der Anspruch auf Partnerfreistellung regelt nun spezialgesetzlich den Freistellungsanspruch von Beschäftigten zur Betreuung der Frau, die entbunden hat, und verlängert diesen auf bis zu zehn Arbeitstage. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Partnerschaftsleistungen entsprechen weitgehend denen für die Mutterschaftsleistungen.

- **Arbeitgebersolidarische Kostentragung**

Durch den Erstattungsanspruch im U2-Verfahren werden die einzelnen Arbeitgebenden von den Kosten der bezahlten Freistellung freigehalten. Diese Kosten werden stattdessen – wie bei den Mutterschaftsleistungen – solidarisch über das sog. U2-Umlageverfahren von der Gesamtheit der Arbeitgebenden getragen.

Dies wirkt faktischen Diskriminierungen von Personen, die zur Geburt eines Kindes freigestellt werden, entgegen, da die Freistellungskosten über die laufende U2-Umlage ausgeglichen werden und damit die Freistellung zur Geburt für die einzelnen Arbeitgebenden keine zusätzlichen Kosten verursacht.

- **Vermeidung von rein frauenbezogenen Lohnnebenkosten**

Zugleich fördert die Einbeziehung des Partnerschaftslohns in das U2-Erstattungsverfahren auch die Gleichstellung der Geschlechter. Bislang stellen die Beiträge zum U2-Umlageverfahren – vor allem auch aus Arbeitgebendensicht – rein auf Frauen bezogene

Lohnnebenkosten dar, da diese Beiträge ausschließlich für die Erstattung von Mutterchaftsleistungen genutzt werden.

Dies wird mit der Finanzierung des Partnerschaftslohns aus dem U2-Umlageverfahren nun geändert werden. Die Beiträge zum U2-Umlageverfahren sind dann nicht mehr als rein auf Frauen bezogene Lohnnebenkosten zu begreifen. Dies soll langfristig die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne eines partnerschaftlichen Rollenverständnisses fördern. Sie unterstützt die gesellschaftlich gewünschte Wahrnehmung, dass die Geburt eines Kindes nicht mehr allein als Angelegenheit begriffen wird, die nur Frauen betrifft.

Zu den Änderungen im Elterngeldrecht:

Das Elterngeld unterstützt Eltern wirksam dabei, dass sich beide Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf nehmen können. Mehr Zeit mit ihrem Kind spielt für Eltern von zu früh geborenen Kindern eine besondere Rolle. Die Erweiterung des Elterngeldanspruchs unterstützt Mütter und Väter von zu früh geborenen Kindern wirksamer in ihrer besonderen Situation. Es wird eine Regelung geschaffen, die zeitlich früher greift: Eltern, deren Kind bereits vier Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde, erhalten einen weiteren Basiselterngeldmonat. Damit werden Familien noch besser unterstützt, wenn sie besonders Zeit für Erziehung und Pflege brauchen. Zudem werden Folgeänderungen, die sich aufgrund der Berücksichtigung der Partnerfreistellung beim Elterngeld und in der Elternzeit ergeben, sowie redaktionelle Änderungen vorgenommen.

Zu den Änderungen im Unterhaltsvorschussrecht zum Bürokratieabbau:

Schließlich wird zum Bürokratieabbau im UhVorschG die Vereinfachung und Erleichterung der Verwaltung und die Entlastung der antragstellenden Bürgerinnen und Bürger sowie die Entlastung des Staatshaushalts angestrebt.

- Klarstellend werden im Gesetz die Dauer und der Beginn der Unterhaltsleistung geregelt. Dies führt zu mehr Transparenz und weniger Aufwand für die Antragstellerinnen und Antragsteller und Rechtssicherheit für die Verwaltung.
- Zudem sollen zukünftig die Unterhaltsvorschuss-Stellen, wenn sie vom Wegfall einer Unterhaltsvorschuss-Voraussetzung erfahren, auch ohne vorher einen Bescheid erteilen zu müssen, die Unterhaltszahlungen vorläufig einstellen können. Dadurch müssen überzahlte Beträge nicht später mühsam und mit ungewisser Aussicht auf Erfolg zurückgefordert werden.
- Auch sollen die auf das Land übergegangenen Unterhaltsansprüche gegen barunterhaltspflichtige Elternteile, die sich im SGB II-Leistungsbezug befinden, wieder durchgesetzt werden können, um den Rückgriffserfolg zu erhöhen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Zur Einführung der Partnerfreistellung

Zur Erleichterung von mehr Partnerschaftlichkeit bei der Geburt wird eine vergütete Partnerfreistellung nach der Geburt des Kindes eingeführt. Auch Alleinerziehende sollen von der Einführung der Partnerfreistellung profitieren und einen Partner oder eine Partnerin benennen können. Die Regelung gilt auch in Fällen der Totgeburt.

Beschäftigte erhalten während der Zeit der Partnerfreistellung Partnerschaftslohn. Die betroffenen Arbeitgebenden erhalten für den gezahlten Partnerschaftslohn einen vollen

Erstattungsanspruch nach dem AAG, die Kosten werden arbeitgebersolidarisch über das U2-Umlageverfahren getragen.

Die Leistungsansprüche in den ersten zehn Arbeitstagen nach der Entbindung für selbstständig erwerbstätige Partner und Partnerinnen (Partnerschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes bzw. Partnerschaftstagegeld) orientieren sich in Art und Umfang an den Ansprüchen auf Mutterschaftsleistungen (Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes bzw. Mutterschaftstagegeld) für selbstständig erwerbstätige Frauen.

Dazu sind im Einzelnen folgende Regelungselemente vorgesehen:

- Artikel 1: Einführung der Partnerfreistellung und des Partnerschaftslohns für (abhängig) Beschäftigte (nebst gesetzlicher Begriffsbestimmung des Partners bzw. der Partnerin) im Mutterschutzgesetz
- Artikel 2: Regelung des Erstattungsverfahrens für den Partnerschaftslohn im Aufwendungsausgleichsgesetz, Einführung des vollen Erstattungsanspruchs für Arbeitgebende von Beschäftigten, die Partnerschaftslohn während der Partnerfreistellung beziehen.
- Artikel 3: Einführung des Partnerschaftsgeldes für freiwillig gesetzlich Versicherte mit Krankengeldanspruch im Fünften Buch Sozialgesetzbuch
- Artikel 4: Einführung des Partnerschaftstagegeldes für privat Versicherte mit Krankentagegeldanspruch im Versicherungsvertragsgesetz
- Artikel 5: Folgeänderung im Einkommensteuergesetz zur Einführung eines Partnerschaftsgeldes

2. Zu den Änderungen im Elterngeldrecht

Zur Umsetzung des Regelungsbedarfs im Bereich des Elterngeld- und Elternzeitrechts sind folgende Änderungen vorgesehen:

- Artikel 6: Änderungen des BEEG durch eine Erweiterung des Elterngeldanspruchs für Eltern zu früh geborener Kinder und Folgeänderungen aufgrund der Partnerfreistellung sowie weitere redaktionelle Klarstellungen
- Artikel 7: Redaktionelle Änderung der Mutterschutz und Elternzeitverordnung
- Artikel 8: Redaktionelle Änderung der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen

3. Zu den Änderungen im Unterhaltsvorschussrecht zum Bürokratieabbau

- Artikel 9: Einführung bzw. Aufhebung von Regelungen zum Bürokratieabbau im Uh-VorschG

Das Inkrafttreten ist in Artikel 10 geregelt. Die Neuregelungen soll zum 1. Januar 2024 in Kraft treten.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

1. Zur Einführung der Partnerfreistellung

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Mutterschutz für privat beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeiterinnen bzw. für Angestellte des öffentlichen Dienstes ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG). Rechtliche Regelungen zum Mutterschutz sind grundsätzlich dem Arbeitsrecht im Sinne dieser Vorschrift zuzuordnen. In diesem Sinne besteht eine Kompetenz des Bundes zur Regelung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes von schwangeren und stillenden Frauen. Der in diesem Gesetz ebenfalls geregelte Freistellungsanspruch und die Entgeltfortzahlung sind im Wesentlichen dem Arbeitsrecht zuzuordnen; die sonstigen Regelungen zu Leistungen betreffen die Sozialversicherung. Für den Mutterschutz bei Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 GG (öffentliche Fürsorge). Der Begriff der öffentlichen Fürsorge ist weit auszulegen. Die öffentliche Fürsorge beschränkt sich nicht auf finanzielle Unterstützung, sondern kann eine Vielzahl von Maßnahmen des Schutzes und der Förderung als Fürsorge für eine schutzbedürftige Personengruppe umfassen. Dazu kann in bestimmten Fällen auch der Schutz von schwangeren und stillenden Frauen gehören.

2. Zu den Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Die Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes für die Regelungen zum Elterngeld folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 GG (öffentliche Fürsorge). Das Elterngeld ist eine Leistung der öffentlichen Fürsorge im Sinne dieser Norm. Die Berechtigung des Bundes zur Inanspruchnahme der Gesetzgebungskompetenz ergibt sich aus Artikel 72 Absatz 2 GG. Die neuen Regelungen dienen sowohl der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet als auch die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse einer bundesstaatlichen Regelung. Die Regelungen zum Elterngeld sind zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse von besonderer Bedeutung, da sie die nachhaltige finanzielle Absicherung der wirtschaftlichen Existenz von Eltern und Kindern in der gesamten Bundesrepublik Deutschland bewirken. Die Ausgestaltung des Elterngeldes hat unmittelbaren Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern und auf die damit korrespondierenden Anforderungen an die Arbeitgebenden, sich auf veränderte Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern einzustellen. Hiervon ist der gesamte deutsche Arbeitsmarkt betroffen. Durch eine einheitliche Bundesgesetzgebung im Bereich der öffentlichen Fürsorge wird verhindert, dass sich innerhalb der Bundesrepublik Deutschland durch die Möglichkeit von Regelungsvielfalten auf Länderebene eine Zerfaserung des Rechts in diesem Bereich entwickeln könnte.

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

3. Zur Änderung des Unterhaltsvorschussrechts

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Unterhaltsvorschuss ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 GG (Gebiet der öffentlichen Fürsorge). Die Voraussetzungen des Artikels 72 Absatz 2 GG – die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse, soweit diese eine bundesstaatliche Regelung erforderlich macht – sind erfüllt. Die Lebensverhältnisse der Alleinerziehenden sind durch die gesetzlichen Regelungen des Unterhaltsvorschusses nachhaltig betroffen. Wenn unterschiedliche landesrechtliche Regelungen zum Unterhaltsvorschuss Anwendung fänden, wäre die Mobilität von Alleinerziehenden stark eingeschränkt. Es bestünde die erhebliche Gefahr einer nicht hinnehmbaren Rechtszersplitterung. Insofern dienen die Regelungen zum Unterhaltsvorschuss der Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse.

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

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

Im Hinblick auf die Regelungen zur Partnerfreistellung und zu den mit ihr verbundenen Leistungen sind insbesondere die Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) und die Vereinbarkeitsrichtlinie (EU 2019/1158) sowie die Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EG) zu berücksichtigen.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die Einführung einer vergüteten Partnerfreistellung nutzt zur Finanzierung das bereits für Mutterschaftsleistungen etablierte U2-Umlageverfahren, dass keine neuen Verwaltungsstrukturen aufgebaut werden müssen. Auch die Leistungen für selbstständig erwerbstätige Partner und Partnerinnen nach der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung orientieren sich nach Art und Umfang sowie ihrer Umsetzung an den entsprechenden Mutterschaftsleistungen und verursachen damit der Art nach keinen neuen Verwaltungsaufwand, sondern weiten im Ergebnis nur deren Kreis der Berechtigten aus.

Im Bereich des Elterngeldes führt die Streichung der Überprüfung einer Einkommensminderung durch die Elterngeldstellen nach § 2b Absatz 1 Satz 2 letzter Satzteil BEEG (alt) zu einer Beschleunigung des Elterngeldverfahrens und damit zu einer Verwaltungsvereinfachung. Die Regelung erleichtert insbesondere auch Selbstständigen die Beantragung von Elterngeld.

Die Änderungen im UhVorschG führen zu einer Vereinfachung und Erleichterung der Verwaltung.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

2.1 Zur Einführung der Partnerfreistellung

Das Gesetzgebungsvorhaben zur Einführung der Partnerfreistellung und der mit ihr verbundenen leistungsrechtlichen Regelungen trägt entsprechend den Zielen der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie 2021 zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Das Gesetzgebungsvorhaben dient unter anderem der Erreichung des Ziels 3 Gesundheit und Wohlergehen, des Ziels 5 Geschlechtergleichheit und des Ziels 8 menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum.

- Der Mutterschutz hat das Ziel, gesundheitliche Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen und ihr (ungeborenes) Kind zu verhindern. Durch die Einführung einer Partnerfreistellung unmittelbar nach der Geburt soll der Partner oder die Partnerin eine bessere Regeneration der Frau im Wochenbett ermöglichen. Das dient dem Gesundheitsschutz von Frauen und ihrem Kind.
- Erwerbsunterbrechungen von Frauen zur Geburt eines Kindes können ihre beruflichen Perspektiven negativ beeinflussen. Wenn im Zuge der Einführung der Partnerfreistellung vermehrt auch Väter einen Anspruch auf Freistellung zur Geburt des Kindes erhalten, könnte damit zusätzlich der Wahrnehmung entgegengewirkt werden, dass nur Frauen nach der Geburt als Arbeitskraft ausfallen können. Auf diese Weise könnte geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegengewirkt werden. Dies entspricht auch der im Bericht „Agenda 2023 – Nachhaltige Familienpolitik“ formulierten Zielsetzung, die Erwerbsquoten von Frauen und Männern weiter anzugleichen.

- Die Vergütung der Partnerfreistellung soll im Rahmen des U2-Umlageverfahrens erfolgen. Bislang stellen die Beiträge zum U2-Umlageverfahren rein auf Frauen bezogene Lohnnebenkosten dar, da diese Beiträge ausschließlich für die Erstattung von Mutterschaftsleistungen genutzt werden. Soweit der Partnerschaftslohn ebenfalls über das U2-Umlageverfahren erstattet wird, wären die Beiträge zum U2-Umlageverfahren nicht mehr als rein auf Frauen bezogene Lohnnebenkosten zu begreifen.

2.2 Zu den Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Auch im Hinblick auf die Regelungen zum BEEG werden die Bestrebungen der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt. Die Neuregelungen tragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei (Indikator 4.2) und fördern die partnerschaftliche Aufgabenteilung (Indikator 5.1). Durch das Elterngeld werden Mütter und Väter wirksam dabei unterstützt, dass sich beide Elternteile Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf nehmen können. Die Freistellung setzt Anreize, dass sich mehr Partner und Partnerinnen in der frühen Familienphase beruflich freistellen und somit von Beginn an und für die Zeit danach zu einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Familienaufgaben zwischen den Eltern realisieren. Mehr Zeit mit ihrem Kind ist insbesondere für Eltern von zu früh geborenen Kindern von essentieller Bedeutung. Mit der Ausweitung des Elterngeldanspruchs auf Kinder, die vier Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurden, wird diese Situation jetzt noch passgenauer berücksichtigt.

2.3 Zu den Änderungen im Unterhaltsvorschuss

Die Änderungen zum Bürokratieabbau im UhVorschG dienen der Erreichung des Ziels 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur. Die Verwaltungsprozesse sollen durch die Änderungen vereinfacht und erleichtert werden. Damit wird der nachhaltigen Entwicklung durch schnellere Prozesse Rechnung getragen. Zudem führen die Änderungen zu mehr Transparenz und weniger Aufwand für die Antragstellerinnen und Antragsteller und fördert damit die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und ökonomischen Leben.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für die Einführung des Partnerschaftsgeldes für selbstständig Erwerbstätige entstehen der gesetzlichen Krankenversicherung Kosten in Höhe eines geringen Millionenbetrags.

Für den Bund entstehen durch die Einführung des Partnerschaftslohns infolge der Anrechnung der Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld Minderausgaben in Höhe von 78 Mio. Euro. Durch die Einführung der Regelung im BEEG, wonach Eltern, deren Kind mindestens vier Wochen zu früh geboren wird, einen zusätzlichen Basiselterngeldmonat erhalten, sind bei voller Wirksamkeit 15 Mio. Euro Mehrausgaben zu erwarten. Mögliche Folgewirkungen bei der Regelung zur Vermeidung der faktischen Doppelbesteuerung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern im BEEG sind im Einzelnen nicht quantifizierbar, werden aber nach derzeitiger Einschätzung als geringfügig eingestuft und daher nicht ausgewiesen.

Für Länder und Kommunen hat das Gesetz keine Auswirkungen auf die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand. Aus den Änderungen im UhVorschG erwachsen keine Mehrausgaben.

Insgesamt sind folgende Ausgaben ohne Erfüllungsaufwand zu erwarten:

Bund	Haushaltsbelastung (+) bzw. Haushaltsentlastung (-) – in Mio. Euro –			
	2024	2025	2026	2027
Elterngeld für frühgeborene Kinder	0	+ 5	+ 15	+ 15
Anrechnung der Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld	- 78	- 78	- 78	- 78
insgesamt	- 78	- 73	- 63	- 63

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Grundlegendes zu den Fallzahlen und der zu der Schätzung

Im Jahr 2021 wurden 795 492 Kinder zur Welt gebracht und davon waren 13 596 Mehrlingsgeburten (Statistisches Bundesamt). Väter schöpfen 2019 das Elterngeld zu ca. 43,5% aus (Statistisches Bundesamt, Väterbeteiligung). Es ist davon auszugehen, dass die Ausschöpfungsquote der Partnerschaftsleistungen über diesem Anteil liegt, da in der Zeit der volle Lohn fortgezahlt wird und nicht nur ein prozentualer Anteil des Lohns wie beim Elterngeld. Im Folgenden wird mit einer Ausschöpfungsquote von 60% geschätzt. Daraus resultiert eine Fallzahl von 469 138 Beantragungen.

4.2 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

4.2.1 Beantragung Partnerschaftsleistungen; § 25a MuSchG i.V.m. § 24j SGB V, § 192 VVG

Von den 469 138 Beantragungen auf Partnerfreistellung sind rund 5% der Partner und Partnerinnen selbstständig (4,6% Solo-Selbstständige im Jahr 2019, Statistisches Bundesamt). Partner und Partnerinnen, welche selbstständig sind, kommunizieren direkt mit ihrer Krankenversicherung und werden unter Ziffer 4.2.2 berücksichtigt. Somit beantragen 445 681 Partner und Partnerinnen, welche abhängig beschäftigt sind, pro Jahr Partnerschaftsgeld.

Es wird davon ausgegangen, dass bei 10% der Fälle nicht der Vater, sondern eine andere Person als Partner oder Partnerin benannt wird. In diesen Fällen reicht die mündliche Mitteilung bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nicht aus, um Partnerschaftsleistungen zu erhalten. Die Partner und Partnerinnen benötigen einen Nachweis über die Entbindung in Form eines ärztlichen Zeugnisses oder ein Zeugnis einer Hebamme. In dem Zeugnis sind der Name des Partners oder der Partnerin sowie der Tag der Entbindung festgehalten. Insgesamt benötigt der Bürger 15 Minuten, um die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber mündlich zu informieren (2 Minuten), Informationen zusammenzustellen (5 Minuten), Formular ausfüllen zu lassen (3 Minuten), Schriftstück an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber aufzusetzen (3 Minuten), Nachweis zu übermitteln (2 Minuten) und Unterlagen abzuheften (1 Minute; siehe Standardaktivitäten Leitfadens).

Insgesamt entsteht für die Partner und Partnerinnen ein Zeitaufwand von 11 142 Stunden.

Bei den übrigen Fällen reichen 50% der Partner und Partnerinnen eine mündliche Mitteilung bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber aus. Hier wird ein Zeitaufwand von 2 Minuten je Fall angesetzt. Bei der anderen Hälfte verlangt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen Nachweis, dass die Frau entbunden hat. In diesem Fall reicht die Geburtsurkunde als Nachweis aus. Der Zeitaufwand wird auf 10 Minuten je Fall geschätzt. Dies ergibt sich aus den folgenden Standardaktivitäten: mündliche Mitteilung an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber (2 Minuten), Informationen zusammenstellen (2 Minuten), Schriftstück an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber aufsetzen (3 Minuten), den Nachweis übermitteln (2

Minuten) und Unterlagen abheften (1 Minute). Es ist davon auszugehen, dass der Nachweis elektronisch eingereicht werden kann.

Ohne Nachweis fallen für die Väter insgesamt 6 685 Stunden Zeitaufwand an.

Mit Nachweis sind es rund 33 426 Stunden, welche für die Väter durch die Beantragung der Partnerschaftsleistungen anfallen.

Durch diese Vorgabe entsteht bei den Bürgerinnen und Bürgern ein Erfüllungsaufwand von 51 253 Stunden

4.2.2 Beantragung Partnerschaftsleistungen Selbstständige; § 24j SGB V, § 192 VVG

Im Jahr 2019 waren rund 5% aller Erwerbstätigen in Deutschland Solo-Selbstständige (Statistisches Bundesamt). Die Selbstständigen mit mehr Beschäftigten sind berücksichtigt worden. Bezieht man diesen Anteil auf die 469 138 angenommenen Beantragungen des Partnerschaftslohns, beantragen 23 457 Partner und Partnerinnen, die selbstständig sind, bei ihrer Krankenversicherung Partnerschaftsgeld.

Auch hier wird angenommen, dass 10% der benannten Partner und Partnerinnen nicht die Väter des geborenen Kindes sind, das sind 2 346 Fälle. Diese benötigen einen gesonderten Nachweis und insgesamt 15 Minuten, um bei ihrer Krankenkasse Partnerschaftsleistungen zu beantragen. Väter (21 111 Fälle) können als Nachweis die Geburtsurkunde einreichen und benötigen 10 Minuten für die Beantragung.

Insgesamt sind das 4 105 Stunden Erfüllungsaufwand, die für den Normadressaten Bürger pro Jahr anfallen.

4.2.3 Nachweis für die Ausklammerung von Zeiten bei Berechnung des Elterngeldes; § 2b Absatz 1 Satz 2 BEEG

Für Zeiten des Elterngeldbezuges für ein älteres Kind während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen und Zeiten des Bezugs von Partnerschaftsleistungen gemäß Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und bei Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 4 und 5, ist regelmäßig von einer Einkommensminderung auszugehen. Es muss keine Überprüfung der Einkommensminderung mehr bei den Elterngeldstellen erfolgen, somit muss der Bürger auch keine Nachweise mehr einreichen.

Im Jahr 2019 gab es in Deutschland 1 045 622 Elterngeldempfänger. Es ist anzunehmen, dass in 3% der Fälle ein Nachweis beim Antrag auf Elterngeld eingereicht werden muss, um bestimmte Kalendermonate bei der Bemessung des Elterngeldes ausklammern zu lassen. Somit müssen durch die neue gesetzliche Regelung 31 369 Eltern keine Nachweise mehr einreichen.

Ausgehend von einem Zeitaufwand von durchschnittlich 173 Minuten pro Elterngeld Antrag (ID-IP 2008112714435301), sparen die Eltern ca. 7 Minuten Zeit ein, wenn sie keinen Nachweis über auszuklammernde Zeiten einreichen müssen. Die Standardaktivitäten „Informationen sammeln“ (5 Minuten) und „Daten übermitteln“ (2 Minuten) fallen weg.

Insgesamt reduziert sich der Erfüllungsaufwand der Bürger um 3 660 Stunden.

4.2.4 Mitteilung an Elterngeldstellen über Inanspruchnahme von Partnerschaftsleistungen; § 3 BEEG

Partner und Partnerinnen nach § 2 Absatz 6 des MuSchG, die neben dem Elterngeld auch Partnerschaftsleistungen beantragt haben, müssen dies ihrer zuständigen Elterngeldstelle

mitteilen. Auf das zustehende Elterngeld werden der Partnerschaftslohn nach § 25a Absatz 2 MuSchG oder das Partnerschaftsgeld nach § 24j SGB V angerechnet.

Es beantragen schätzungsweise insgesamt 469 138 Partner und Partnerinnen Partnerschaftsleistungen.

Davon sind rund 90% der benannten Partner und Partnerinnen die Väter des geborenen Kindes, dies sind insgesamt 422 224 Fälle. Die Väterbeteiligung an Elterngeld (siehe Vorgabe 4.3.1) liegt bei 43,5%. Wenn beide Elternteile Elterngeld beantragen und der Vater direkt nach der Geburt Elterngeld bezieht, werden die Partnerschaftsleistungen anteilmäßig auf das Elterngeld angerechnet. Nimmt der Vater erst später Elterngeld in Anspruch wird durch die Inanspruchnahme von Partnerschaftsleistungen kein Elterngeldmonat verbraucht. Somit ist die Partnerschaftsleistung für nahezu alle Väter attraktiv. Es ist davon auszugehen, dass 90 % aller Väter, die Elterngeld beantragen (43,5%), auch Partnerschaftsleistungen beantragen werden. Folglich müssen 165 301 Väter der Elterngeldstelle mitteilen, dass sie Partnerschaftsleistungen beziehen bzw. bezogen haben.

Die anderen 10% der benannten Partner und Partnerinnen sind nicht die Väter des geborenen Kindes, dies sind 46 914 Fälle. Es ist davon auszugehen, dass nur ein geringer Anteil dieser Partner und Partnerinnen selbst Elterngeld empfängt. Hier wird schätzungsweise von 5 % aller Partner und Partnerinnen ausgegangen. Dadurch müssen zusätzlich 2 346 Partner und Partnerinnen der Elterngeldstelle mitteilen, dass sie Partnerschaftsleistungen empfangen. Insgesamt ergibt dies eine Fallzahl in Höhe von 167 647.

Für die Partner und Partnerinnen entsteht durch die Mitteilung an die Elterngeldstelle ein zeitlicher Mehraufwand von 5 Minuten.

Somit resultiert für den Normadressaten Bürger durch die neue Vorgabe ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 13 971 Stunden.

4.3 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

4.3.1 Erstellung eines Nachweises für die Partnerschaftsleistungen; § 15 Absatz 3 MuSchG

Für Partner und Partnerinnen, bei denen die Geburtsurkunde nicht als Nachweis verwendet werden kann, muss ein Nachweis über die Entbindung in Form eines Zeugnisses erstellt werden. Dieses Zeugnis können entweder Ärztinnen oder Ärzte bzw. oder Hebammen oder Entbindungspfleger erstellen.

Wie in Vorgabe 4.2.1 wird davon ausgegangen, dass bei 10% der Fälle nicht der Vater, sondern eine andere Person als Partner oder Partnerin benannt wird, das sind 44 568 Fälle. Hinzukommen 10% der Fälle der Selbstständigen, die als Partner oder Partnerin benannt werden, und auch einen separaten Nachweis benötigen. Somit müssen Hebammen oder Ärzte für insgesamt 46 914 Partner und Partnerinnen Nachweise erstellen.

Für die Erstellung der Nachweise benötigen die Ärzte oder Hebammen insgesamt 6 Minuten. Es müssen Daten beschafft werden (2 Minuten), ein Formular ausgefüllt werden (3 Minuten) und der Nachweis übermittelt werden (1 Minute).

Als Lohnsatz wird ein Durchschnitt zwischen mittleren und hohen Qualifikationsniveau aus dem Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen von 44,55 Euro angesetzt.

Insgesamt entsteht der Wirtschaft ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 209 002 Euro.

4.3.2 Bearbeitung der Anträge auf Partnerschaftsleistungen; § 25a MuSchG

Bei 445 681 Arbeitnehmern muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die mündlichen Anträge auf Partnerschaftslohn entgegennehmen und dokumentieren. Es wird davon ausgegangen, dass bei 10% ein Partner oder eine Partnerin anstelle des Vaters benannt wird. In diesen Fällen wird ein ärztlicher Nachweis oder ein Nachweis von einer Hebamme bzw. von einem Entbindungspfleger verlangt. Auch werden bei der Hälfte der Partner und Partnerinnen die Arbeitgebenden Nachweise verlangen. Insgesamt sind dies 245 124 Fälle.

Bei der anderen Hälfte der Partner und Partnerinnen verlangt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber keine Nachweise, dies entspricht einer Fallzahl von 200 556 Personen.

In Fällen, bei denen ein Nachweis verlangt wird, benötigen die Arbeitgebenden insgesamt 4 Minuten für die Beschaffung der Nachweise sowie für die Dokumentation.

Bei Vätern, bei denen keine Nachweise eingereicht werden, benötigen die Arbeitgebenden ca. 2 Minuten um den Fall in ihrem System zu dokumentieren.

Bei Unternehmen aller Wirtschaftszweige können die Partnerschaftsleistungen beantragt werden. Außerdem wird angenommen, dass ein Arbeitnehmer mit mittleren Qualifikationsniveau die Anträge bearbeitet, somit wird ein Lohnsatz von 34 Euro angesetzt.

Somit entsteht bei der Wirtschaft durch die Einführung der Partnerschaftsleistungen ein Erfüllungsaufwand von insgesamt 782 911 Euro.

4.3.3 Umstellungskosten in der IT aufgrund des Partnerschaftslohns, § 25a MuSchG

Um bei den Arbeitgebenden zu vermerken, dass Arbeitnehmer Partnerschaftsleistungen beziehen, müssen die bestehenden IT-Systeme der Arbeitgebenden angepasst werden.

Es ist davon auszugehen, dass nur kleine Anpassungen in den IT-Systemen gemacht werden müssen, die durch die Service- und Wartungsverträge mit den Software-Anbietern abgedeckt sind. Somit fallen für die Arbeitgebenden keine zusätzlichen Umstellungskosten an.

4.3.4 Erstattungsantrag – Arbeitgebende beantragen Ausgleich von Aufwendungen für Partnerschaftslohn; § 2 Absatz 1 AAG

Die gezahlten Partnerschaftsleistungen werden den Arbeitgebenden von der Krankenkasse erstattet. Hierfür muss er bei der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers einen Erstattungsantrag stellen.

Für 445 681 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Arbeitgebenden einen Erstattungsantrag bei den Krankenkassen stellen. Bei 55% der Fälle wird ein Nachweis mitgeschickt. Also bei 245 124 Personen wird ein Nachweis beim Erstattungsantrag angehängt und bei 200 556 Fällen nicht.

In der Datenbank des Erfüllungsaufwands (OnDEA) ist bereits eine Vorgabe „Erstattungsantrag – Arbeitgeber beantragt Ausgleich von Aufwendungen für Entgeltfortzahlungen oder Mutterschaftsleistungen“ (200611011545041) hinterlegt, bei der als Zeitaufwand 7 Minuten erhoben wurde. Hinzu kommt noch, dass die Zahlungseingänge überwacht werden, und somit pro Fall 1 Minute zusätzlich anfallen.

Bei Fällen mit Nachweisen entsteht zusätzlicher Zeitaufwand, da die Nachweise noch aufbereitet werden müssen, dafür werden rund 3 Minuten geschätzt. Insgesamt benötigt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für einen Erstattungsantrag mit Nachweisen 11 Minuten.

Es wird angenommen, dass eine Person mit mittleren Qualifikationsniveau die Erstattungsanträge an die Krankenkasse stellt. Der durchschnittliche Lohnsatz für alle Wirtschaftszweige liegt aktuell bei 34 Euro.

Insgesamt entsteht hier der Wirtschaft ein Erfüllungsaufwand von 2 437 127 Euro.

4.3.5 Bearbeitung der Anträge auf Partnerschaftsleistungen; § 192 VVG

Bei Selbstständigen, die privat versichert sind, müssen die Krankenkassen direkt die Anträge auf Partnerschaftsleistungen bearbeiten.

Es wird davon ausgegangen, dass 23 457 Partner und Partnerinnen, die Partnerschaftsleistungen beantragen, selbstständig sind und die Partnerschaftsleistungen direkt bei ihrer Krankenkasse beantragen. Es ist anzunehmen, dass hiervon 50% privat versichert sind. Diese Quote ergibt sich aus Verhältnis von Solo-Selbstständigen (2 093 000, Statistisches Bundesamt) zu freiwillig Versicherten (1 300 000, DRV). Dies ergibt eine Fallzahl von 11 728.

Die private Krankenkasse benötigt für die Bearbeitung insgesamt 15 Minuten pro Fall. Sie überprüft die Daten (10 Minuten), führt Berechnungen durch (2 Minuten), übermittelt die Zusage (1 Minute), führt die Zahlung aus (1 Minute) und dokumentiert den Fall (1 Minute).

Es wird davon ausgegangen, dass eine Person mit mittleren Qualifikationsniveau aus dem Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen die Fälle bearbeitet. Somit wird ein Lohnsatz von 30,00 Euro angesetzt.

Für die privaten Krankenkassen entsteht somit ein Erfüllungsaufwand von 87 960 Euro

4.4 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

4.4.1 Erstellung eines Evaluationsberichts; § 34 MuSchG

Nach § 34 MuSchG muss dem Deutschen Bundestag bis zum 01.01.2028 eine Evaluierung vorgelegt werden. Hier soll nicht die gesamte gesetzliche Änderung im Detail evaluiert werden. Der Schwerpunkt liegt auf der Akzeptanz der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch den Partner oder die Partnerin und auf deren Auswirkungen auf die Inanspruchnahme des Elterngeldes.

Bei der hiesigen Vorgabe besteht nach § 34 MuSchG die Möglichkeit die Evaluierung selbst durchzuführen oder diese an Dritte zu vergeben. Vor dem Hintergrund der Evaluation, die nach § 34 in seiner bisherigen Fassung 2021/22 in Auftrag gegeben wurde, kann als einmaliger Erfüllungsaufwand zur Erstellung der Evaluation von einem Gesamtvolumen von rund 500 000 Euro ausgegangen werden.

Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt für den Bund 500 000 Euro.

4.4.2 Bearbeitung der Erstattungsanträge; § 2 Absatz 1 AAG

Die Krankenkassen bearbeiten die von den Arbeitgebenden gestellten Erstattungsanträge.

Äquivalent zur Wirtschaftsvorgabe 3.2.1 wird davon ausgegangen, dass es 200 566 Anträge ohne Nachweise sowie 245 124 mit Nachweisen gibt.

Der Zeitaufwand für Anträge ohne Nachweise ergibt sich aus der inhaltlichen Prüfung (8 Minuten), der Archivierung (2 Minuten) sowie der Zahlungsanweisung (1 Minute) und liegt bei 11 Minuten. Bei Erstattungsanträgen mit Nachweisen besteht ein zusätzlicher Aufwand in der formellen Prüfung (5 Minuten). Dadurch liegt hier der Zeitaufwand bei 16 Minuten.

Bei der Verwaltungsebene Sozialversicherung beträgt der Lohnsatz des mittleren Dienstes 36,80 Euro.

Für die Anträge ohne Nachweisen liegt der jährliche Erfüllungsaufwand bei 1 353 152 Euro und bei Anträgen mit Nachweisen bei 2 405 484 Euro. Zusammen ergibt dies für die Vorgabe einen jährlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von 3 758 636 Euro.

4.4.3 Bearbeitung der Anträge auf Partnerschaftsleistungen; § 24j SGB V

Bei Selbstständigen, die freiwillig gesetzlich versichert sind, müssen die gesetzlichen Krankenkassen, deren Anträge direkt bearbeiten. Im Gegensatz zu den Erwerbstätigen werden die Anträge nicht von einem Unternehmen gestellt.

Ausgehend von den 23 457 selbstständigen Betroffenen wird angenommen, dass 50% hiervon freiwillig gesetzlich versichert sind. Dies ergibt eine Fallzahl von 11 728.

Der Zeitaufwand ergibt sich laut Leitfaden aus dem Sichten der Daten (5 Minuten), der inhaltlichen Prüfung (8 Minuten) sowie der Archivierung (2 Minuten) und liegt bei insgesamt 15 Minuten.

Bei der Verwaltungsebene Sozialversicherung beträgt der Lohnsatz des mittleren Dienstes 36,80 Euro.

Insgesamt liegt der jährliche Erfüllungsaufwand bei 107 898 Euro.

4.4.4 Wegfall der Überprüfung des Nachweises von Ausklammerung von Zeiten bei Elterngeld; § 2b Absatz 1 Satz BEEG

Für Zeiten des Elterngeldbezuges für ein älteres Kind während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen und Zeiten des Bezugs von Partnerschaftsleistungen gemäß Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und bei Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 4 und 5, ist regelmäßig von einer Einkommensminderung auszugehen, es muss keine Überprüfung der Einkommensminderung bei den Elterngeldstellen erfolgen. Somit entfällt in diesen Fällen zukünftig der Überprüfungsaufwand für die Elterngeldstellen.

Im Jahr 2019 gab es in Deutschland 1 045 622 Elterngeldempfänger. Das BMFSJ nimmt an, dass in 3% der Fälle ein Nachweis beim Antrag auf Elterngeld eingereicht werden musste, um bestimmte Kalendermonate bei der Bemessung des Elterngeldes ausklammern zu lassen. Somit müssen durch die neue gesetzliche Regelung 31 369 Nachweise weniger geprüft werden.

Der Zeitaufwand für eine formelle Prüfung beträgt in einfachen Fällen 5 Minuten laut Leitfaden.

Der Lohnsatz des mittleren Dienstes auf Länderebene liegt bei 33,70 Euro.

Insgesamt entsteht eine Einsparung des jährlichen Erfüllungsaufwandes in Höhe von 88 095 Euro.

4.4.5 Anrechnung der Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld; § 3 BEEG

Nach § 3 BEEG werden auch die Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld angerechnet. Die Elterngeldstellen müssen die Partnerschaftsleistungen in die Berechnung des Elterngeldes einbeziehen und die Zahlung des Elterngeldes während des Bezugs der Partnerschaftsleistungen einstellen.

Insgesamt müssen die Elterngeldstellen bei 167 647 Fällen die Partnerschaftsleistungen auf das Elterngeld anrechnen (siehe Vorgabe 4.2.4).

Für die Elterngeldstellen entsteht durch die neue Vorgabe Erfüllungsaufwand, da sie ihre bisherigen Berechnungen anpassen müssen. Hier fallen folgende Standardaktivitäten an:

Daten sichten (5 Minuten), Zahlungen anpassen (1 Minute) und Informationen dokumentieren (2 Minuten).

Der Lohnsatz für den mittleren Dienst auf Landesebene beträgt 33,70 Euro.

Insgesamt entsteht durch die neue Vorgabe für die Elterngeldstellen ein Erfüllungsaufwand in Höhe von 753 293 Euro.

4.4.6 Wegfall der Prüfung der Voraussetzungen nach § 7a UhVorschG

Der bisherige § 7a UhVorschG regelt, dass die Vollstreckung des Unterhaltsanspruchs durch die Unterhaltsvorschuss-Stellen bei dem barunterhaltspflichtigen Elternteil entfällt, wenn dieser auf SGB II-Leistungen angewiesen ist und kein eigenes Einkommen im Sinne von § 11 Absatz 1 SGB II erwirtschaftet. Die mit der damaligen Einführung des Paragraphen gewünschte Verwaltungsvereinfachung ist jedoch nicht eingetreten. Dies liegt darin begründet, dass die Überprüfung, ob eine Person die Voraussetzungen dieses Paragraphen (kein Bezug von Leistungen über das SGB II hinaus) erfüllt, aufwendiger ist als die Durchführung einer erfolglosen Vollstreckungsmaßnahme. Die Überprüfung der Voraussetzungen nach § 7a UhVorschG fällt nun weg. Zukünftig werden stattdessen direkt Vollstreckungsversuche in Auftrag gegeben, was für die Verwaltung weniger zeitintensiv ist.

Laut Ressort beziehen rund 70 000 Personen, die Unterhalt leisten müssen, SGB II-Leistungen. Die Überprüfung erfolgte in der Vergangenheit nicht nur bei diesen Fällen, sondern bei schätzungsweise mindestens 3 Mal so vielen Fällen. Insgesamt prüften die Unterhaltsvorschuss-Stellen mindestens 210 000 Fälle pro Jahr.

Die Verwaltung spart pro Fall 7,5 Minuten ein.

Die Sachbearbeitung dieser Fälle erfolgt bei den Jugendämtern im mittleren Dienst, somit kann der Lohnsatz auf Kommunalebene von 33,40 Euro angesetzt werden.

Insgesamt resultiert hieraus eine Einsparung für die Länder bzw. Kommunen in Höhe von 877 000 Euro.

4.4.7 Vorläufige Zahlungseinstellung ohne Bescheid; § 9 Absatz 4 UhVorschG

Das UhVorschG bedarf einer Regelung, die an § 331 SGB III (vorläufige Zahlungseinstellung) angelehnt ist. Erfährt die Unterhaltsvorschuss-Stelle zukünftig vom Wegfall des Anspruches auf Unterhaltsvorschuss, kann die Zahlung von Unterhaltsvorschuss ohne Erstellung eines Bescheids vorläufig eingestellt werden. Es kommt dadurch zu weniger überzahlten Leistungsbeträgen, die später zurückgefordert werden müssen.

Nach UhVorschG-Geschäftsstatistik ([Tabelle 3: Fallabgaben, Aufhebungen und Einkommen im Jahr 2021](#)) gab es im Jahr 2021 insgesamt 182 366 Leistungsaufhebungen. Laut Ressort kann zukünftig bei ca. 10% dieser Fälle (Teil der Fälle mit aktivmitzuteilenden Sachverhaltsänderungen) die Erstellung von Rückforderungsbescheiden und die Durchsetzung der Rückforderungen entfallen. Die Fallzahl liegt folglich bei rund 18 000 Fällen.

Der eingesparte Zeitaufwand durch die unterbliebenen Rückforderungen ist mit einer Vorgabe aus dem Bürgergeld zu vergleichen, bei der die Rückforderungen unter 50 Euro pro Bedarfsgemeinschaft zukünftig wegfallen sollen ([S.75, Regierungsentwurf Bürgergeld](#)). Hier können pro Fall 34 Minuten eingespart werden, da die Erstellung von Rückforderungsbescheiden und die Durchsetzung der Rückforderungen entfallen.

Die Sachbearbeitung dieser Fälle erfolgt bei den Unterhaltsvorschuss-Stellen schwerpunktmäßig im mittleren Dienst. Der Lohnsatz auf Kommunalebene beträgt 33,40 Euro.

Somit ergibt sich für diese Vorgabe eine Einsparung für die Länder bzw. Kommunen in Höhe von 341 000 Euro.

5. Weitere Kosten

Für die Arbeitgebenden entstehen durch die Einführung des Partnerschaftslohns geschätzte jährliche Mehrausgaben von rund 550 Mio. Euro. Unberücksichtigt bleibt der Wegfall der Lohnkosten, die nach der Regelung des § 616 BGB anfallen.

Für die Einführung des Partnerschaftstagegeldes für selbstständig Erwerbstätige entstehen der privaten Krankenversicherung Kosten in Höhe eines geringen Millionenbetrags.

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung

Die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO wurde durchgeführt. Aufgrund seiner Zielsetzungen ist das Gesetz gleichstellungspolitisch bedeutsam.

Die Partnerfreistellung soll die Partnerschaftlichkeit mit Blick auf das Verhältnis der Partner und Partnerinnen untereinander stärken und durch die gemeinsame Verantwortungsübernahme insgesamt ein gleichberechtigtes Rollenverständnis beider Elternteile in Familie und Gesellschaft begünstigen. Das Vorhaben ist damit relevant für die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Hinwirkung auf die Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG).

Die Partnerfreistellung bringt zum Ausdruck, dass die Geburt nicht allein Sache der Frau ist. Der Partner oder die Partnerin soll sich um die Frau, die vor kurzem entbunden hat, kümmern können, um ihr den Regenerationsprozess im Wochenbett im familiär vertrauten Umfeld zu erleichtern. Dazu soll es dem Partner bzw. der Partnerin auch ermöglicht werden, gegebenenfalls die Fürsorgearbeit im Hinblick auf das Neugeborene und mögliche Geschwisterkinder sowie die Haushaltsführung zu übernehmen, um die Frau zu entlasten. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass sich die Ausweitung der Fürsorgeverantwortung unmittelbar nach der Geburt auch auf Entscheidungen in der Partnerschaft zur zukünftigen Arbeitsaufteilung (Erwerbsarbeit und Sorgearbeit) auswirkt. Das Regelungsvorhaben hat Auswirkungen in gleichstellungspolitisch relevanten Lebensbereichen wie Arbeit, Geld, Zeit oder Entscheidungsmacht. So soll noch bestehenden Rollenbildern mittelbar entgegen gewirkt werden, die die Frau dazu veranlassen könnten etwa in Teilzeit zu arbeiten, um mehr Fürsorgearbeit übernehmen zu können. Eine nicht gleichberechtigte Arbeitsaufteilung (Erwerbsarbeit und Sorgearbeit) kann sich negativ auf die Aufstiegschancen der Frau, ihr Einkommen, ihre Altersvorsorge und nicht zuletzt auf ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Ihre Vermeidung dient dem Abbau von Diskriminierungspotentialen.

Die Partnerfreistellung dient aufgrund des biologischen Geschlechts typischerweise als Maßnahme zum Schutz der Gesundheit der Frau. Darüber hinaus dient sie aber dem Schutz aller Personen, die entbunden haben, unabhängig von dem im Personenstandsregister eingetragenen Geschlecht (vgl. § 1 Absatz 4 MuSchG).

Anspruch auf Partnerfreistellung können Frauen und Männer sowie Personen ohne Geschlechtseintrag oder mit dem Geschlechtseintrag „divers“ haben. In der überwiegenden Zahl der Fälle dürften allerdings Väter zur Partnerfreistellung berechtigt sein.

Die Änderungen des BEEG beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer sowie auf Personen ohne Geschlechtseintrag oder mit dem Geschlechtseintrag „divers“.

7. Weitere Gesetzesfolgen

Durch die Änderungen des BEEG ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere langfristig und vor allem für Mütter und Väter von zu früh geborenen Kindern, zu erwarten, die ein wesentlicher Baustein ist, um den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland (Bundesministerium der Finanzen – BMF – und BMFSFJ 2014)

hat gezeigt, dass eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich auf die Erreichung sämtlicher familienpolitischer Ziele wirkt – darunter auch auf das Ziel, die Realisierung von Kinderwünschen zu erleichtern.

Vielen Elternpaaren hilft schon heute die Elternzeit des Vaters, eine gleichgewichtigere Aufgabenteilung zu finden. Mit der neuen Freistellung werden weitere Anreize gesetzt, wonach sich mehr Partner und Partnerinnen in der frühen Familienphase beruflich freistellen und von Beginn an und für die Zeit danach eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienaufgaben zu realisieren. Eine gelebte partnerschaftliche Aufgabenteilung in den Familien ermöglicht vielen Vätern die gewünschte stärkere Beteiligung in der Familie und vielen Müttern die gewünschte stärkere Erwerbsbeteiligung. Gelingende partnerschaftliche Aufgabenteilung leistet damit einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel.

Die Regelungen des BEEG fördern die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse durch eine nachhaltige finanzielle Absicherung der wirtschaftlichen Existenz von Eltern und Kindern in der gesamten Bundesrepublik Deutschland.

Die Regelungen haben keine spezifischen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

Der Jugend-Check wurde durchgeführt. Es wurden keine jugendspezifischen Auswirkungen festgestellt.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Regelungen zur Partnerfreistellung sollen 2028 evaluiert werden. Dem Deutschen Bundestag wird von der Bundesregierung bis zum 31. Dezember 2028 ein entsprechender Bericht nach § 34 MuSchG vorgelegt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Mutterschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1 Absatz 5 MuSchG (neu))

Mit der Regelung des Absatzes 5 wird der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes für die Ansprüche nach § 25a auf Partner und Partnerinnen im Sinne von § 2 Absatz 6 erweitert. Dabei gelten die Absätze 2 und 3 des § 1 entsprechend. So ist aus Gründen der Gleichstellung sichergestellt, dass der persönliche Anwendungsbereich für Partner und Partnerinnen dem für schwangere oder stillende Frauen entspricht.

Zu Nummer 2 (§ 2 Absatz 6 MuSchG (neu))

Der neu eingefügte Absatz 6 definiert den neu eingeführten Begriff des Partners bzw. der Partnerin im Sinne des Mutterschutzgesetzes. Dem Partner bzw. der Partnerin stehen die Ansprüche des § 25a Absatz 1 und 2 zu.

Zu Satz 1

Satz 1 gliedert die Definition des Partners bzw. der Partnerin in drei Alternativen, die sich ausschließen. Maßgeblich für die Unterscheidung der beiden Alternativen ist der Frage, ob der andere Elternteil bzw. die Lebenspartnerin oder Lebenspartner mit der Frau, die entbunden hat, in einem Haushalt lebt.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 ist der andere Elternteil Partner oder Partnerin im Sinne des Mutterschutzgesetzes, wenn er mit der Frau, die entbunden hat, in einem Haushalt lebt. Die Regelung erfasst den nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs feststehenden (rechtlichen) Elternteil.

Nach Nummer 1 ergibt sich die Bestimmung des Partners oder der Partnerin nicht aus einer Willenserklärung der Frau, die entbunden hat, sondern durch eine gesetzliche Festlegung. Im Fall der Nummer 1 wird unwiderleglich vermutet, dass die Frau, die entbunden hat, im Hinblick auf die Regelungen des § 25a nicht als alleinerziehend einzustufen ist. Kürzere Abwesenheiten, etwa durch Urlaub oder Dienstreisen, lassen das Vorliegen der Voraussetzungen der Nummer 1 nicht entfallen.

Liegen die Voraussetzungen der Nummer 1 vor, ist Nummer 3 nicht anwendbar.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 ist auch eine andere Person, die mit der Frau, die entbunden hat, eine Lebenspartnerschaft geschlossen hat und mit ihr in einem Haushalt lebt, ein Partner oder eine Partnerin. Diese Regelung erfasst insbesondere Fälle, in denen beispielweise in einer Lebenspartnerschaft der eine Lebenspartner aufgrund des noch nicht abgeschlossenen Adoptionsverfahrens noch nicht rechtlicher Elternteil ist.

Ebenso wie nach Nummer 1 ergibt sich die Bestimmung des Partners oder der Partnerin nach Nummer 2 nicht aus einer Willenserklärung der entbundenen Frau, sondern durch eine gesetzliche Festlegung. Auch hier wird unwiderleglich vermutet, dass die entbundene Frau im Hinblick auf die Regelungen des § 25a nicht als alleinerziehend einzustufen ist. Auch nach Nummer 2 lassen kürzere Abwesenheiten das Vorliegen der Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts nicht entfallen.

Liegen die Voraussetzungen der Nummer 2 vor, ist Nummer 3 nicht anwendbar.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt, dass die Frau während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung eine Person als Partner oder Partnerin benennen kann, wenn der andere Elternteil nicht im selben Haushalt lebt. Diese Person kann der andere Elternteil (der nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt) oder eine andere Person sein.

Anders als bei pflegeversicherungsrechtlichen Regelungen erfolgt keine Begrenzung des Personenkreises auf nahe Angehörige. Der Frau soll es ermöglicht werden, beispielsweise auch eine Freundin als Partnerin zu benennen.

Diese Regelung trägt insbesondere der besonderen Lebenssituation von Alleinerziehenden Rechnung. Sie soll auch allein erziehenden Frauen die wichtige Regeneration nach der Geburt durch die Unterstützung einer ihr vertrauten Person erleichtern, insbesondere dann, wenn sie mit anderen minderjährigen Kindern zusammenlebt und allein für deren Pflege und Erziehung sorgt.

Die Frau kann im Falle der Nummer 3 auch nach der Entbindung einen Partner oder eine Partnerin zu ihrer Unterstützung benennen. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass der Entbindungstag sich nicht genau errechnen lässt. Es soll insbesondere vermieden werden, dass die Alleinerziehende bei einer Frühgeburt benachteiligt wird, wenn sie noch keinen Partner oder keine Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 benannt hat.

Nummer 3 greift nur in den Fällen, in denen der andere (rechtliche) Elternteil oder die Lebenspartnerin nicht im Haushalt der Frau lebt. Für den Fall, dass der andere Elternteil oder die Lebenspartnerin im Haushalt der Frau lebt, wird nach Nummer 1 bzw. nach Nummer 2 im Ergebnis (unwiderleglich) vermutet, dass sie nicht alleinerziehend ist.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt, dass nur eine Person Partner oder Partnerin im Sinne des Satzes 1 sein darf. Dies soll Mehrfachbezügen der Partnerschaftsleistungen entgegenwirken. Für Partner und Partnerinnen nach Nummer 1 ist ohnehin in aller Regel nur der Vater berechtigt, eine ersatzweise Benennung einer dritten Person ist in diesen Fällen nicht möglich, auch wenn der Vater verhindert sein sollte und den Anspruch nach § 25a nicht in Anspruch nehmen kann. Entsprechendes gilt für die Lebenspartnerin nach Nummer 2. Für Fälle der Nummer 3 bewirkt die Regelung des Satzes 2, dass nur eine Person als Partner oder Partnerin benannt werden kann.

Zu Nummer 3 (§ 15 Absatz 3 MuSchG (neu))

Der neu eingefügte Absatz 3 verankert die Verpflichtung für die Frau, die entbunden hat, für den Partner oder die Partnerin im Sinne von § 2 Absatz 6 auf sein Verlangen einen Nachweis über die Entbindung ausstellen zu lassen. Anders als die Regelung nach den Absätzen 1 und 2 wird Absatz 3 nicht als Obliegenheit, sondern als Rechtspflicht ausgestaltet. Grund ist, dass der Nachweis nicht zur Durchsetzung eigener Ansprüche der Frau dienen, sondern Ansprüche des Partners oder der Partnerin als einer dritten Person.

Zu Satz 1

Satz 1 regelt die Form des Nachweises über die Entbindung, den die Frau dem Partner oder der Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 auf sein Verlangen zu übermitteln hat. Der Nachweis ist ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers, in Anlehnung an die Form des Nachweises über die Schwangerschaft nach Absatz 2 Satz 1.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt den Inhalt des Nachweises über die Entbindung. Der Name der Frau, der Name des Partners oder der Partnerin sowie der Tag der Entbindung sind drei Pflichtangaben. Im Übrigen sind datenschutzrechtliche Regelungen zu beachten.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 darf die Frau das Zeugnis nur für eine Person ausstellen lassen. Diese Regelung korrespondiert mit § 2 Absatz 6 Satz 2, nach dem nur eine Person Partner oder Partnerin sein darf. Mehrfachbezüge sollen auf diese Weise ausgeschlossen werden.

Zu Nummer 4 (§ 25a MuSchG (neu))

Der neu eingefügte § 25a regelt für abhängig Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3 die Ansprüche auf Partnerfreistellung und Partnerschaftslohn. Die Freistellung nach Absatz 1 und den Partnerschaftslohn nach Absatz 2 können Partner und Partnerinnen ohne großen bürokratischen Aufwand bei den jeweiligen Arbeitgebenden beanspruchen, ähnlich wie bei einer Krankmeldung. Absatz 3 regelt die entsprechende Anwendung von mutterschutzrechtlichen Schutzregelungen auf den Partner bzw. die Partnerin.

Der Begriff des Partners bzw. der Partnerin wird in § 2 Absatz 6 gesetzlich definiert. § 25a gewährt damit keine originären Ansprüche für den anderen Elternteil, insbesondere den Vater. Dies wird im Fall der Alleinerziehenden deutlich. So können Alleinerziehende nach § 2 Absatz 6 Satz 1 Nummer 3 eine andere Person wählen, wenn der andere Elternteil nicht im selben Haushalt lebt.

Als Regelungsziel steht die Partnerschaftlichkeit der Elternteile untereinander im Vordergrund. Die Regelung soll es dem Partner oder der Partnerin ermöglichen, sich um die Frau zu kümmern, die sich nach den Anstrengungen der Geburt regenerieren muss. § 25a dient damit vornehmlich dem Gesundheitsschutz der Frau. Die Ansprüche auf Partnerfreistellung und Partnerschaftslohn bestehen deshalb auch in Fällen einer Totgeburt.

Aus der Zielsetzung des Gesundheitsschutzes der Frau ergibt sich auch seine gesetzes-systematische Verortung im leistungsrechtlichen Teil des MuSchG. Die Begünstigung des möglichst frühen Aufbaus der Eltern-Kind-Beziehung tritt als Regelungsziel lediglich hinzu.

§ 616 BGB regelt bereits jetzt einen Anspruch auf die vergütete Freistellung in Fällen der persönlichen vorübergehenden Arbeitsverhinderung, etwa bei besonderen Familienergebnissen, wie die Geburt des eigenen Kindes. Dieser Freistellungsanspruch wird für den Fall der Partnerfreistellung auf eine Dauer von bis zu zehn Arbeitstagen ausgeweitet. Anders beim Anspruch nach § 616 BGB trägt die einzelne Arbeitgeberin bzw. der einzelne Arbeitgeber jedoch die Kosten für die Freistellung nicht allein, sondern hat für Ansprüche nach § 25a einen vollen Erstattungsanspruch nach dem U2-Verfahren des AAG.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den zeitrechtlichen Anspruch auf Freistellung gegenüber den Arbeitgebenden.

Nach der gesetzgeberischen Zielsetzung soll insbesondere Vätern damit die Möglichkeit geschaffen werden, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen und sich in den ersten Tagen nach der Geburt voll und ganz der Betreuung der Frau und ihrer Familie zu widmen. Dadurch soll Frauen nach der Entbindung eine bessere Regeneration im familiär vertrauten Umfeld – als etwaige Alternative für einen Krankenhausaufenthalt - ermöglicht werden. Eine enge Begleitung durch den anderen Elternteil und bei Alleinerziehenden durch eine andere Person entlastet die Mutter in verschiedener Hinsicht körperlich, wie auch psychisch.

Ergänzend hat die Frau weiterhin die krankenversicherungsrechtlichen Ansprüche nach § 24g (häusliche Pflege) und § 24h (Haushaltshilfe) SGB V.

Die Freistellung kann in den ersten zehn Arbeitstagen ab der Entbindung in Anspruch genommen werden. Der erste Tag der Freistellung muss nicht der Entbindungstag sein, sondern kann der erste darauffolgende Arbeitstag sein. Dies trägt insbesondere in Fällen Rechnung, in denen am Entbindungstag keine Freistellung erforderlich ist und der Anspruch des Partners oder der Partnerin dann nicht um einen Tag gekürzt werden soll.

Die Freistellung umfasst höchstens zehn Arbeitstage (ggf. einschließlich des Entbindungstags). Die Begrenzung auf zehn Arbeitstage entspricht insoweit den Regelungen in Artikel 4 Absatz 1 der Vereinbarkeitsrichtlinie und der in § 2 Absatz 1 PflegeZG (zur kurzfristigen Arbeitsverhinderung im Bereich der Pflege).

Die Freistellung kann auch weniger Tage umfassen. Eine Mindestbeschäftigungsdauer für die Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs ist nicht vorgesehen.

Eine Anmeldefrist ist nicht vorgesehen. Dies liegt darin begründet, dass es sich beim Anspruch nach Absatz 1 um eine sehr kurze Freistellung von insgesamt zehn Arbeitstagen handelt. Damit wird mit dem Freistellungsanspruch so verfahren, wie mit anderen vorübergehenden Verhinderungen (etwa im Krankheitsfall des Kindes oder bei akut aufgetretenen Pflegesituation eines nahen Angehörigen).

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 erhält ein Partner oder eine Partnerin im Sinne von § 2 Absatz 6 während der Freistellung nach Absatz 1 Partnerschaftslohn von seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber. Es handelt sich um einen eigenen privatrechtlichen Lohnersatzanspruch des Partners oder der Partnerin gegenüber den Arbeitgebenden. So ist aus Gründen der Gleichstellung sichergestellt, dass die finanziellen Rahmenbedingungen der Partnerfreistellung denen der Mutterschaftsleistungen entsprechen.

Zu Satz 1

Durch den Anspruch auf Partnerschaftslohn wird der Partner oder die Partnerin für die Zeit der Freistellung voll abgesichert.

Zu Satz 2

Der Partnerschaftslohn entspricht dem Durchschnittsarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist. Der Partnerschaftslohn stellt damit eine Lohnfortzahlung in aller Regel zu 100 Prozent dar, wodurch der Partner oder die Partnerin durch den Bezug grundsätzlich keine wirtschaftlichen Nachteile erfährt.

Der von den Arbeitgebenden ausgezahlte Partnerschaftslohn ist steuer- und abgabenpflichtig. Der Sozialversicherungsschutz bleibt für diese Zeit damit vollständig sichergestellt.

Zu Satz 3

Für die Einkommensermittlung des Partnerschaftslohns gelten die §§ 21, 22 entsprechend. Damit wird sichergestellt, dass die Einkommensermittlung des Partners oder der Partnerin der Einkommensermittlung der Frau, die entbunden hat, entspricht:

- Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes bleiben Zeiten außer Betracht, in denen der Partner oder die Partnerin infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen unbezahlten Urlaubs) kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist bei der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

- Unberücksichtigt bleiben bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts insbesondere einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a SGB IV, Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten.
- Wenn die Ermittlung des tatsächlichen Arbeitsentgelts nicht möglich ist, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.
- Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe, die während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für den gesamten Berechnungszeitraum von der geänderten Arbeitsentgelthöhe auszugehen. Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe, die nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe von der geänderten Höhe des Arbeitsentgelts auszugehen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass die mutterschutzrechtlichen Schutzregelungen der §§ 24 und 25 aufgrund der vergleichbaren Interessenlage entsprechend für Partner und Partnerinnen gelten:

- Für die Berechnung des bezahlten Erholungsurlaubs gelten die Zeiten der Partnerfreistellung nach Absatz 1 als Beschäftigungszeiten (entsprechend § 24).
- Mit dem Ende der Partnerfreistellung nach Absatz 1 hat ein Partner oder eine Partnerin im Sinne von § 2 Absatz 6 das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden (entsprechend § 25).

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Pflicht des Partners oder der Partnerin zur Vorlage eines Nachweises über die Entbindung und gegenüber seiner arbeitgebenden Person, soweit dieser einen solchen Nachweis verlangt. Absatz 4 verweist auf § 15 Absatz 3, der die Form und den Inhalt des Zeugnisses bestimmt. Wenn der Partner oder die Partnerin keinen entsprechenden Nachweis vorlegt, kann ihm oder ihr unter bestimmten Umständen die Freistellung nach Absatz 1 und die Auszahlung des Partnerschaftslohns nach Absatz 2 von der arbeitgebenden Person verweigert werden.

Zu Absatz 5

Mit der Regelung des Absatz 5 soll der Partner oder die Partnerin der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen. Anders als bei der an die schwangere Frau adressierten Regelung des § 15 Absatz 1 handelt es sich bei der Regelung in § 25a Absatz 5 nicht um eine Obliegenheit, da mit der Mitteilung keine Rechtswirkungen ausgelöst werden. Der Zeitpunkt der Mitteilung an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber bleibt allein dem Partner oder der Partnerin überlassen. Eine Rechtspflicht zur Mitteilung besteht nicht.

Die Mitteilung des Partners oder der Partnerin soll es den Arbeitgebenden erleichtern, sich auf anstehende familienbedingte Erwerbsunterbrechungen einzustellen. Darüber hinaus wird mit der Regelung zum Ausdruck gebracht, dass eine Schwangerschaft nicht nur als Angelegenheit der Frau zu begreifen ist, sondern als Angelegenheit beider Elternteile.

Zu Nummer 5 (§ 34 MuSchG (neu))

Nach § 34 legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch den Partner oder die Partnerin nach der Entbindung der Frau vor. Die Vorlage ist zum 1. Januar 2028 vorgesehen.

Schwerpunkte des Berichts kann insbesondere die Akzeptanz der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch den Partner oder die Partnerin und ihre Auswirkungen auf die Inanspruchnahme des Elterngelds sein. Für die Untersuchung der Akzeptanz könnten unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen (Mutter, Partner bzw. Partnerin und Arbeitgebenden) sein. Als wichtige Gesichtspunkte erschienen hier der Anteil der Väter, die die Partnerfreistellung und den Partnerschaftslohn in Anspruch nehmen, sowie die durchschnittliche Höhe des ausgezahlten Partnerschaftslohns.

Mit der Durchführung der Evaluierung dürfen Dritte auftragt werden. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Zu Artikel 2 (Änderungen des Aufwendungsausgleichgesetzes)

Mit den Änderungen in Artikel 2 werden auch die Kosten für die Partnerfreistellung in das Erstattungsverfahren nach dem AAG einbezogen. Auf diese Weise werden verfassungsrechtliche und gleichstellungspolitische Zielsetzungen umgesetzt. Denn dadurch, dass durch die Einführung der Partnerfreistellung vermehrt auch Männer im Zusammenhang der Geburt eines Kindes vergütete Freistellungsansprüche haben, wird ein Beitrag dazu geleistet, dass die strukturell-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf familienbezogene Ausfallzeiten angeglichen werden. Denn der Umstand, dass bisher nur Frauen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes Freistellungsansprüche haben, kann sich faktisch negativ auf die beruflichen Verwirklichungschancen von Frauen auswirken. So mag dieser Umstand für einige Arbeitgebende den Anlass geben, Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und bei anderen unterstützten beruflichen Entwicklungsmaßnahmen gegenüber Männern zu benachteiligen.

Zu Nummer 1 (§ 1 Absatz 2 Nummer 2 AAG (neu))

Durch die Ergänzung in Nummer 2 werden die Ausgaben der einzelnen Arbeitgebenden für den Partnerschaftslohn nach § 25a MuSchG vollumfänglich im Rahmen des U2-Erstattungsverfahrens erstattet. Nach bisheriger Rechtslage ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nach den Vorgaben des § 616 BGB zumindest wohl für fünf Tage zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Nunmehr werden Arbeitgebende, die nach § 25a Partnerschaftslohn zu zahlen haben, in vollem Umfang von den Lohnkosten freigestellt. Bisher werden allein Mutterschaftsleistungen aus dem arbeitgeberfinanzierten U2-Umlagetopf gezahlt. Zukünftig gilt dies dann auch für die Leistungen während der Partnerfreistellung, die auch Vätern zugutekommen. Dies führt dazu, dass im Rahmen des U2-Erstattungsverfahrens nicht nur Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen ausgeglichen werden, sondern auch Leistungen an Väter. Damit verlieren die Beiträge zum U2-Verfahren, die von allen Arbeitgebenden erhoben werden, den Charakter als allein auf Frauen bezogene Lohnnebenkosten.

Für den Partnerschaftslohn gelten damit dieselben Vorschriften, wie für den Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG. Dies kommt insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen zugute, für die derartige Freistellungskosten – im Verhältnis zu dem Gesamtunternehmensumsatz – einen größeren Kostenanteil ausmachen würde, als für größere Unternehmen.

Im Übrigen kann auf ein bewährtes Verfahren zurückgegriffen werden und es wird der Neuaufbau eigener Verwaltungsstrukturen vermieden.

Zu Nummer 2 (§ 2 AAG (neu))

Zu Buchstabe a (§ 2 Absatz 1 AAG (neu))

Mit der neu eingefügten Ergänzung in Absatz 1 wird klargestellt, dass die Ausgaben für den Partnerschaftslohn den Arbeitgebenden zu ersetzen sind, bei den die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen versichert sind.

Zu Buchstabe b (§ 2 Absatz 2 AAG)

Die Erstattung der Ausgaben für den Partnerschaftslohn nach § 25a Mutterschutzgesetz werden den Arbeitgebenden ersetzt, sobald er den Partnerschaftslohn an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausgezahlt hat.

Zu Nummer 3 (§ 4 Absatz 2 AAG)

Bei der Ergänzung handelt es sich um eine Folgeänderung durch Einführung der Partnerfreistellung.

Zu Artikel 3 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu § 24j Absatz 1 SGB V (neu)

Art und Umfang der Leistungen, die während der Partnerfreistellung gewährt werden, sollen sich an den Regelungen zu Art und Umfang für Mutterschaftsleistungen orientieren. Dies soll vermeiden, dass mit der Einführung der Partnerfreistellung nach der Entbindung im Hinblick auf das bestehende Regelwerk für Mutterschaftsleistungen gleichstellungspolitisch unerwünschte Konstellationen auftreten.

Im Hinblick auf das Mutterschaftsgeld bedeutet dies Folgendes: Mutterschaftsgeld nach § 24i erhalten nach geltender Rechtslage Frauen (bzw. ihnen nach § 1 Absatz 4 MuSchG gleichgestellte Personen, vgl. auch § 24c Satz 2 SGB V), die mit einem Krankengeldanspruch versichert sind. Entsprechende Voraussetzungen sollen auch für den Bezug von Leistungen während der Partnerfreistellung (Partnerschaftsgeld) gelten, wenn der Partner oder die Partnerin freiwillig gesetzlich versichert ist. Auf diese Weise werden auch gleichstellungsrechtliche Widersprüche vermieden.

Mit den Änderungen werden gleichstellungspolitische Zielsetzungen umgesetzt. So wird der Anspruch des Partners oder der Partnerin den Ansprüchen der Mutter bei der Geburt des Kindes nachgebildet.

Auf diese Weise wird gleichstellungspolitischen Widersprüchen entgegengewirkt. So soll insbesondere vermieden werden, dass bei Paaren mit gleichem Versicherungsstatus nur dem (männlichen) Partner, nicht jedoch der Frau, die entbunden hat, ein Anspruch auf Leistung in Höhe des Krankengeldes zusteht. Eine solches Ergebnis wäre gleichheitspolitisch schwer vermittelbar und möglicherweise nur schwer mit dem verfassungsrechtlichen Gebot des Artikels 3 Absatz 2 GG vereinbar.

Der freiwillig gesetzlich versicherten Mutter steht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG nur bei vorherigem Abschluss eines entsprechenden Anspruchs auf Krankengeld zu. Durch die Regelung zum Partnerschaftsgeld soll sichergestellt werden, dass dem Partner oder der Partnerin nur unter den gleichen Voraussetzungen das Partnerschaftsgeld gewährt wird.

Zu § 24j Absatz 2 SGB V (neu)

Der Absatz 2-neu regelt das Ruhen des Anspruchs auf Partnerschaftsgeld in Anlehnung an § 24i Absatz 4 Satz 1.

Zu Artikel 4 (Änderungen des Versicherungsvertragsgesetzes)

Zu § 192 Absatz 5 Satz 2 VVG (neu)

Mit der Änderung des § 192 Absatz 5 Satz 2 wird das Partnerschaftstagegeld für privat-krankenversicherte Partner und Partnerinnen eingeführt. Die Höhe des Partnerschaftstagegeldes entspricht der im Versicherungsvertrag vereinbarten Höhe des Krankentagegeldes.

Mit den Änderungen werden gleichstellungspolitische Zielsetzungen umgesetzt. So wird der Anspruch des Partners oder der Partnerin den Ansprüchen dem Anspruch der Mutter bei Geburt des Kindes nachgebildet.

Auf diese Weise wird gleichstellungspolitischen Widersprüchen entgegengewirkt. So soll insbesondere vermieden werden, dass bei Paaren mit gleichem Versicherungsstatus nur dem (männlichen) Partner, nicht jedoch der Frau, die entbunden hat, ein Anspruch auf Krankentagegeld zusteht. Ein solches Ergebnis wäre gleichheitspolitisch schwer vermittelbar und möglicherweise nur schwer mit dem verfassungsrechtlichen Gebot des Artikels 3 Absatz 2 GG vereinbar.

Der privat krankenversicherten Mutter steht ein Anspruch auf Mutterschaftstagegeld während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG nur bei vorherigem Abschluss einer entsprechenden Krankentagegeldversicherung zu. Durch die Regelung zum Partnerschaftstagegeld, die der Regelung zum Mutterschaftstagegeld nachgebildet ist, soll sichergestellt werden, dass dem Partner oder der Partnerin nur unter den gleichen Voraussetzungen das Partnerschaftstagegeld gewährt wird.

Zu Nummer 1

Bei den in § 192 Absatz 5 Nummer 1 erfolgten Änderungen handelt es sich um begriffliche Klarstellungen im Hinblick auf das in § 192 Absatz 5 Nummer 2 neu eingeführte Partnerschaftstagegeld. Die während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG von der versicherten Person bezogene Versicherungsleistung wird nunmehr als Mutterschaftstagegeld bezeichnet.

Zu Nummer 2 (neu)

Mit § 192 Absatz 5 Nummer 2 (neu) wird der Leistungsanspruch aus einer privaten Krankentagegeldversicherung für Partner und Partnerinnen im Sinne von § 2 Absatz 6 MuSchG in Anlehnung an das Mutterschaftstagegeld ausgeweitet. Mit der neuen Nummer 2 wird ein Anspruch auf Krankentagegeld zur Kompensation eines Verdienstauffalls während der ersten zehn Arbeitstage ab der Entbindung geschaffen (Partnerschaftstagegeld).

Der Anspruch besteht nur, soweit die versicherte Person in den genannten Zeiträumen tatsächlich einen Verdienstauffall erleidet. Bei einem teilweisen Verdienstauffall besteht der Anspruch auf das vereinbarte Krankentagegeld anteilig.

Das Elterngeld ist nach der Regelung in § 192 Absatz 5 Satz 2 gegenüber der Versicherungsleistung der privaten Krankenversicherung eine vorrangige Leistung und wird daher auf die Zahlung des Partnerschaftstagegeldes angerechnet.

Mit der Änderung werden die Möglichkeiten für eine finanzielle Absicherung von privat krankenversicherten Selbstständigen denen der freiwillig gesetzlich Versicherten angeglichen. Selbstständige, die im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, haben die Möglichkeit, Krankengeld als Wahlleistung durch die

Krankenkasse abzusichern, und erhalten dann nach § 24j (neu) des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) in den ersten zehn Arbeitstagen ab der Entbindung (ggf. ab dem darauffolgenden Arbeitstag) Partnerschaftstagegeld in Höhe des Krankengeldes.

Zu Artikel 5 (Änderungen des Einkommensteuergesetzes)

Bei der Ergänzung handelt es sich um eine Folgeänderung durch die Einführung des Partnerschaftsgeldes in § 24j (neu) SGB V für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Personen. Im Gegensatz zum Partnerschaftslohn ist das Partnerschaftsgeld steuerfrei. Wie andere Entgeltersatzleistungen unterliegt es dem Progressionsvorbehalt.

Zu Artikel 6 (Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1 BEEG)

Zu Buchstabe a (§ 1 Absatz 6 BEEG)

Zu § 1 Absatz 6 Satz 1

Durch den leicht geänderten Verweis auf die Kindertagespflege nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sollen Diskrepanzen zwischen dem SGB VIII und dem BEEG vermieden werden. Eine Beschränkung auf die öffentlich geförderte Kindertagespflege ist damit nicht intendiert.

Zu § 1 Absatz 6 Satz 2

Beim Vollzug des BEEG ist regelmäßig über die Frage einer Erwerbstätigkeit der berechtigten Person zu entscheiden. Die Änderung dient insofern der Klarstellung, zum Beispiel für Zeiten von Urlaub oder einer Krankheit.

Zu Buchstabe b (§ 1 Absatz 7 Satz 1 Nummer 2

Zu Doppelbuchstabe aa (§ 1 Absatz 7 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Änderung („die“ Person). Zur besseren Lesbarkeit wird der zweite Satzteil neu gefasst.

Zu Doppelbuchstabe bb (§ 1 Absatz 7 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe c BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Änderung („die“ Person). Zur besseren Lesbarkeit wird der Buchstabe neu gefasst.

Zu Nummer 2 (§ 2b BEEG)

Zu Buchstabe a (§ 2b Absatz 1 BEEG)

Zu Doppelbuchstabe aa (§ 2b Absatz 1 Satz 2 BEEG)

§ 2b Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 BEEG

Bei der Änderung der Nummer 1 handelt es sich um eine redaktionelle Änderung zur Klarstellung der zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage für Eltern zu früh geborener Kinder.

§ 2b Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 BEEG

In den Katalog der Ausklammerungstatbestände wird nunmehr unter Nummer 2 auch der Bezug des Mutterschaftstagegeldes, das berechtigten Personen gemäß § 192 Absatz 5

Satz 2 Nummer 1 des Versicherungsvertragsgesetzes während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes sowie am Entbindungstag zusteht, aufgenommen. Mit der Änderung erhalten auch privat krankenversicherte selbstständige Frauen die Möglichkeit, dass Zeiten mit Bezug dieser Leistung bei der Bestimmung des Bemessungszeitraums für das Elterngeld unberücksichtigt bleiben.

Die Änderung trägt damit zur Gleichbehandlung von Selbstständigen und Angestellten bei (vgl. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates).

§ 2b Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 BEEG

Die Zeiten des Bezugs des mit diesem Gesetz neu eingeführten Partnerschaftsgeldes nach § 24j des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und des mit diesem Gesetz ebenfalls neu eingeführten Partnerschaftstagegeldes nach § 192 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 des Versicherungsvertragsgesetzes werden in den Katalog der Ausklammerungstatbestände unter Nummer 3 aufgenommen. Mit dieser Ergänzung erhalten elterngeldberechtigte Personen die Möglichkeit, dass Zeiten mit Bezug dieser Leistungen bei der Bestimmung des Bemessungszeitraums für das Elterngeld unberücksichtigt bleiben. Mit diesem neuen Ausklammerungstatbestand soll sichergestellt werden, dass die Unterstützung, die die Partner und Partnerinnen im Sinne des § 2 Absatz 6 Satz 1 (neu) Mutterschutzgesetz leisten, ihnen nicht zum Nachteil bei der Berechnung des ihnen zustehenden Elterngeldes gereicht. Der Partnerschaftslohn wird nicht als Ausklammerungstatbestandsmerkmal aufgenommen, da der Partnerschaftslohn als Entgeltfortzahlung in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate gezahlt wird und somit kein Erwerbseinkommen wegfällt.

§ 2b Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 und Nummer 5 BEEG

Bei den Änderungen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen (Einfügung Nummer 3 (neu)).

§ 2b Absatz 1 Satz 2 letzter Satzteil BEEG – gestrichen -

Für Zeiten des Elterngeldbezugs für ein älteres Kind, während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen und Zeiten des Bezugs von Partnerschaftsleistungen gemäß Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 (neu) ist regelmäßig von einer Einkommensminderung auszugehen, weshalb es einer weiteren Überprüfung dieser Einkommensminderung nicht bedarf. § 2b Absatz 1 Satz 2 wird daher gestrichen. Die Überprüfung der Einkommensminderung ist auch in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 4 und 5 (neu) nicht erforderlich, da regelmäßig auch hier von einer Einkommensminderung ausgegangen werden kann. Wenn keine Einkommensminderung vorliegt, kann in allen Fällen des Absatzes 1 Satz 2 auf die Ausklammerung verzichtet werden.

Die Streichung der Überprüfung einer Einkommensminderung durch die Elterngeldstellen beschleunigt das Elterngeldverfahren und dient der Verwaltungsvereinfachung. Dies erleichtert insbesondere auch Selbstständigen die Beantragung von Elterngeld.

Zu Doppelbuchstabe bb (§ 2b Absatz 1 Satz 3 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b (§ 2b Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 2 BEEG)

Bei den Änderungen handelt es sich um redaktionelle Änderungen zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage zur Ausklammerung von Zeiten mit einem geringeren Einkommen aufgrund der COVID-19-Pandemie.

Zu Nummer 3 (§ 2e Absatz 7 BEEG neu)

Das Elterngeld ersetzt teilweise das Arbeitsentgelt der Eltern, das ihnen auf der Grundlage ihres zuletzt erzielten Bruttoarbeitsentgelts bei einer weiterhin in gleichem Umfang ausgeübten Erwerbstätigkeit aktuell „netto“ zur Verfügung stünde. Um das pauschalierte Nettoentgelt zu ermitteln, werden deshalb die Lohnabzüge, darunter auch die Lohnsteuer abgezogen, die bei erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regelmäßig anfallen. Diese Abzüge werden zur Ermittlung des Leistungsentgelts ohne Berücksichtigung ihrer individuellen Verhältnisse rein „rechnerisch“ abgesetzt, das heißt es werden keine Steuern abgeführt.

In Sonderfällen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Wohnsitz im Ausland haben und das bezogene deutsche Elterngeld auf Grund eines zwischen Deutschland und dem Ansässigkeitsstaat geschlossenen Doppelbesteuerungsabkommens im Ansässigkeitsstaat besteuert werden kann, kann es zu einer übermäßigen Belastung der Eltern kommen. Eine solche von den Betroffenen als „doppelte“ Belastung wahrgenommene Situation entsteht dann, wenn zunächst in Deutschland die gewöhnlich anfallende Lohnsteuer und gegebenenfalls der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer rechnerisch abgesetzt wird und zusätzlich der Wohnsitzstaat dieses netto berechnete deutsche Elterngeld nach seinem nationalen Steuerrecht in die steuerliche Bemessungsgrundlage einbezieht. Zur Vermeidung einer solchen als doppelte Belastung wahrgenommenen Situation soll daher in diesen Sonderfällen bei der Berechnung des Elterngeldes keine rechnerische Absetzung der Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer erfolgen.

Mit der Änderung wird die vorangegangene Änderung des § 153 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zur Berechnung des Arbeitslosengeldes und des Kurzarbeitergeldes (BGBl. 2022 Teil I, 2759, 2772) in diesen Fällen auch für die Berechnung des Elterngeldes nachvollzogen und die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union gestärkt.

Wenn das aus Deutschland gezahlte Elterngeld nach den maßgebenden Vorschriften des Ansässigkeitsstaates dort nicht der Steuer unterliegt, fehlt es hingegen an einer übermäßigen Belastung und es verbleibt bei einer entsprechenden rechnerischen Absetzung der Lohnsteuer und gegebenenfalls des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer. Dies gilt unter anderem auch, wenn im Ansässigkeitsstaat das deutsche Elterngeld von der Besteuerung vollständig nach dem zugrundeliegenden Doppelbesteuerungsabkommen freigestellt wird.

Zu Nummer 4 (§ 2f Absatz 2 Satz 3 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Verweisänderung.

Zu Nummer 5 (§ 3 Absatz 1 Satz 1 BEEG)

Zu § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 BEEG

Es handelt sich um eine klarstellende Änderung. Angerechnet auf das Elterngeld werden dem Elterngeld oder Mutterschaftsleistungen vergleichbare Leistungen, auf die außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung ein Anspruch besteht.

Zu § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 BEEG

Elterngeld für ein älteres Kind und dem Elterngeld oder den Mutterschaftsleistungen vergleichbare Leistungen für ein älteres Kind, auf die außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung ein Anspruch besteht, werden auf das Elterngeld für das den Elterngeldanspruch auslösende Kind angerechnet.

Zu § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 BEEG

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung („sowie“).

Zu § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 BEEG (Neu)

Der mit diesem Gesetz neu eingeführte Partnerschaftslohn nach § 25a Absatz 2 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes und das mit diesem Gesetz ebenfalls neu eingeführte Partnerschaftsgeld nach § 24j Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch werden auf das Elterngeld angerechnet, wenn der berechtigten Person eine solche Einnahme anlässlich der Entbindung des den Elterngeldanspruch auslösenden Kindes zusteht.

Zu Nummer 6 (§ 4 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 BEEG)

Zu Buchstabe a

Die Änderung ist aufgrund der Änderung des § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes erforderlich. Lebensmonate, in denen das mit diesem Gesetz eingeführte Partnerschaftstagegeld bezogen wird, gelten im Gegensatz zu Lebensmonaten, in denen Mutterschaftstagegeld bezogen wird, nicht als verbrauchte Basiselterngeldmonate.

Zu Buchstabe b

Eltern, deren Kind mindestens vier Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde, erhalten einen weiteren Basiselterngeldmonat beziehungsweise zwei weitere Elterngeld Plus-Monate. Ab acht Wochen erhalten die Eltern zwei weitere Basiselterngeldmonate, ab zwölf Wochen drei und ab 16 Wochen vier (§ 4 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4 BEEG).

Zu Nummer 7 (§ 4c BEEG)

Zu Buchstabe a (§ 4c Absatz 1 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Verweisänderung zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage für den Bezug von Partnermonaten durch Alleinerziehende.

Zu Buchstabe bb (§ 4c Absatz 2 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Änderung zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage zum ununterbrochenen Bezug des Partnerschaftsbonus für Alleinerziehende.

Zu Nummer 8 (§ 8 Absatz 3 BEEG)

Bei § 8 Absatz 3 handelt es sich um einen Vorläufigkeitsvorbehalt (HK-MuSchG/Martin Lenz/Nora Wagner, 6. Aufl. 2022, BEEG § 8 Rn. 6). Von der vorläufigen Regelung des Absatzes 3 erfasst ist nur die – noch nicht ermittelbare – Höhe des Elterngeldes, während die Voraussetzungen für den Elterngeldbezug mit dem vorläufigen Bewilligungsbescheid bereits verbindlich festgestellt werden (Jaritz in Roos/Bieresborn, MuSchG/BEEG, 2. Aufl.,

§ 8 Rn. 30; Schmitt in Brose/Weth/Volk, MuSchG/BEEG, 9. Aufl., § 8 Rn. 42). Mit der Änderung wird insofern der Umfang der vorläufigen Entscheidung klargestellt.

Zu Nummer 9 (§§ 15, 16 und 16a BEEG)

Zu § 15 BEEG (neu)

Die Regelung wird mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit redaktionell geändert und neu gegliedert. Die dabei erfolgten inhaltlichen Änderungen ergeben sich in Folge der Einführung der Partnerfreistellung im Mutterschutzgesetz. Die Klarstellung ist erforderlich, um die bundeseinheitliche Anwendung der Norm sicherzustellen.

Zu § 15 Absatz 2 BEEG (neu)

§ 15 Absatz 1a (alt) wird zu § 15 Absatz 2 (neu).

Zu § 15 Absatz 4 BEEG (neu)

Bei der Änderung von § 15 Absatz 4 Satz 1 (neu) handelt es sich um eine redaktionelle Änderung des § 15 Absatz 2 Satz 3 (alt).

Die Einfügung von § 15 Absatz 4 Satz 2 (neu) ergibt sich in Folge der Einführung der Partnerfreistellung im Mutterschutzgesetz. Ebenso wie die Zeit der Mutterschutzfrist wird auch die Zeit der Partnerfreistellung auf die Elternzeit, die gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber beansprucht werden kann, angerechnet. Dies gilt ebenso wie bei der Anrechnung der Zeit der Mutterschutzfrist nur, wenn der Partner oder die Partnerin für dasselbe Kind einen Anspruch auf Elternzeit hat, für dessen Entbindung er oder sie die Partnerfreistellung in Anspruch genommen hat.

Zu § 15 Absatz 5 BEEG (neu)

Bei der Änderung von § 15 Absatz 5 (neu) handelt es sich um eine redaktionelle Änderung des § 15 Absatz 2 Satz 4 (alt).

Zu § 15 Absatz 6 BEEG (neu)

§ 15 Absatz 6 (neu) handelt es sich um eine redaktionelle Änderung des § 15 Absatz 2 Satz 5 (alt).

Zu § 15 Absätze 7, 8 und 9 BEEG (neu)

Hierbei handelt es sich um Folgeänderungen aufgrund der Umstrukturierung.

Zu § 15 Absatz 9 Satz 2 (neu)

Durch den leicht geänderten Verweis auf die Kindertagespflege nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sollen Diskrepanzen zwischen dem SGB VIII und dem BEEG vermieden werden. Eine Beschränkung auf die öffentlich geförderte Kindertagespflege ist damit nicht intendiert.

Zu § 15 Absatz 10 BEEG (neu)

Der § 15 Absatz 5 (alt) wird zu § 15 Absatz 10 (neu) und sprachlich neu gefasst. Eine inhaltliche Änderung der Regelung erfolgt dadurch nicht.

Zu § 15 Absatz 11 BEEG (neu)

Der § 15 Absatz 6 (alt) wird zu § 15 Absatz 11 (neu) und sprachlich neu gefasst. Eine inhaltliche Änderung der Regelung erfolgt dadurch nicht.

Zu § 15 Absatz 12 BEEG (neu)

Der § 15 Absatz 7 (alt) wird zu § 15 Absatz 12 (neu) und sprachlich neu gefasst. Eine inhaltliche Änderung der Regelung erfolgt dadurch nicht.

Zu § 16 BEEG (neu)

Die Regelung wird mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit redaktionell geändert und neu gegliedert. Die dabei erfolgten inhaltlichen Änderungen ergeben sich in Folge der Einführung der Partnerfreistellung im Mutterschutzgesetz.

Zu § 16 Absatz 1 BEEG (neu)

Bei den Anpassungen des § 16 Absatz 1 (neu) handelt es sich um redaktionelle Änderungen. Die derzeitige Rechtslage bleibt bestehen.

Zu § 16 Absatz 2 BEEG (neu)

Bei den Anpassungen des § 16 Absatz 2 (neu) handelt es sich um redaktionelle Änderungen. Die derzeitige Rechtslage bleibt bestehen.

Zu § 16 Absatz 3 BEEG (neu)

Bei der erstmaligen Anmeldung einer Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes muss verbindlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb der folgenden 24 Monate Elternzeit genommen werden soll. Parallel zur Regelung bezüglich der Elternzeit der Mutter in Absatz 2 wird für die andere berechnigte Person geregelt, dass die Zeit der Partnerfreistellung ab Geburt bei der Zweijahresfrist dergestalt berücksichtigt wird, dass sich die andere berechnigte Person in diesen Fällen nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festlegen muss, wenn sich die Elternzeit der anderen Person unmittelbar an die Partnerfreistellung anschließt. Dies gilt auch, wenn die andere Person im Anschluss an die Partnerfreistellung noch Urlaub genommen hat.

Dies gilt nur, wenn der Partner oder die Partnerin für dasselbe Kind einen Anspruch auf Elternzeit hat, für dessen Entbindung er oder sie die Partnerfreistellung in Anspruch genommen hat.

Zu § 16 Absatz 4 BEEG (neu)

Bei den Anpassungen des § 16 Absatz 4 (neu) handelt es sich um redaktionelle Änderungen. Die derzeitige Rechtslage bleibt bestehen.

Zu § 16 Absatz 5 BEEG (neu)

Bei den Anpassungen des § 16 Absatz 5 (neu) handelt es sich um redaktionelle Änderungen. Die derzeitige Rechtslage bleibt bestehen.

Zu § 16 Absatz 6 BEEG (neu)

§ 16 Absatz 2 (alt) wird zu § 16 Absatz 6 (neu).

Zur Vermeidung von Härtefällen können Arbeitnehmerinnen, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließende

Elternzeit nicht rechtzeitig anmelden, dies nachholen. Parallel wird dies für die Anmeldung unmittelbar an die Zeit der Partnerfreistellung geregelt.

Zu § 16 Absatz 7 BEEG (neu)

§ 16 Absatz 3 (alt) wird zu § 16 Absatz 7 (neu).

Die Elternzeit kann auch vorzeitig ohne Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers beendet werden, um eine Partnerfreistellung (§ 25a Absatz 1 Mutterschutzgesetz) als Partner oder Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes in Anspruch zu nehmen.

Das Recht, die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig zu beenden, wurde zur Umsetzung der EuGH-Entscheidung in der Sache Kiiski (EuGH, Urteil vom 20. 9. 2007 – C 116/06) eingeführt. Entsprechend dazu wird nun auch das Recht des Partners oder der Partnerin auf vorzeitige Beendigung seiner oder ihrer Elternzeit zur Inanspruchnahme der Partnerfreistellung geregelt.

Zu § 16 Absatz 8 BEEG (neu)

§ 16 Absatz 4 (alt) wird zu § 16 Absatz 8 (neu).

Zu § 16 Absatz 9 BEEG (neu)

§ 16 Absatz 5 (alt) wird zu § 16 Absatz 9 (neu).

Zu § 16a BEEG (neu)

Ein Partner oder eine Partnerin im Sinne des § 2 Absatz 6 Satz 1 Nummer 2 oder Nummer 3 des Mutterschutzgesetzes, der oder die nicht der andere Elternteil ist, kann zur Inanspruchnahme der Partnerfreistellung (§ 25a Absatz 1 MuSchG) seine oder ihre eigene Elternzeit nicht beenden, sondern unterbrechen. Dieser Fall kann zum Beispiel eintreffen, wenn eine Frau anlässlich der Entbindung ihrer besten Freundin die Partnerfreistellung in Anspruch nimmt. Die Zeit der Partnerfreistellung wird auf die Dauer der Elternzeit des Partners oder der Partnerin angerechnet.

Mit diesem Recht auf Unterbrechung der Elternzeit wird eine Regelung getroffen, die sich an das in § 16 Absatz 7 (neu) geregelte Recht auf Beendigung der Elternzeit des Partners oder der Partnerin, der oder die gleichzeitig der andere Elternteil ist, orientiert. Das Recht auf Unterbrechung trägt dem Umstand Rechnung, dass der Partner oder die Partnerin, der oder die nicht der andere Elternteil ist, keinen Anspruch auf Elternzeit für das Kind hat, für das die Partnerfreistellung beansprucht wird.

Zu Nummer 10 (§ 20 BEEG)

Bei dem geänderten Verweis handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Neugliederung des § 15.

Zu Nummer 11 (§ 21 BEEG)

Bei dem geänderten Verweis handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Neugliederung des § 16.

Zu Nummer 12 (§ 23 BEEG)

Zu Buchstabe a (§ 23 Absatz 1 Satz 2 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage. Die Verweisänderung erfolgt auf Grund des Wegfalls des Betreuungsgeldes, das mit Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015 – 1 BvF 2/13 – (BGBl. I S. 1565) für mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt wurde.

Zu Buchstabe b (§ 23 Absatz 2 BEEG)

Zu Doppelbuchstabe aa (§ 23 Absatz 2 Satz 1 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage. Die Verweisänderung erfolgt auf Grund des Wegfalls des Betreuungsgeldes, das mit Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015 – 1 BvF 2/13 – (BGBl. I S. 1565) für mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt wurde.

Zu Doppelbuchstabe bb (§ 23 Absatz 2 Satz 2 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage. Die Verweisänderung erfolgt auf Grund des Wegfalls des Betreuungsgeldes, das mit Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015 – 1 BvF 2/13 – (BGBl. I S. 1565) für mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt wurde. Die Änderung der Worte „Antragstellerin“ und „Antragsteller“ erfolgt aus Gründen der Einheitlichkeit.

Zu Nummer 13 (§ 24a Absatz 1 Satz 1 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage. Die Verweisänderung erfolgt auf Grund des Wegfalls des Betreuungsgeldes, das mit Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015 – 1 BvF 2/13 – (BGBl. I S. 1565) für mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt wurde.

Zu Nummer 14 (§ 26 Absatz 1 BEEG)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle zur Klarstellung der seit 1.9.2021 geltenden Rechtslage. Die Verweisänderung erfolgt auf Grund des Wegfalls des Betreuungsgeldes, das mit Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015 – 1 BvF 2/13 – (BGBl. I S. 1565) für mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt wurde.

Zu Nummer 15 (§ 28 BEEG)

Zu Buchstabe a (§ 28 Absatz 1 BEEG)

Nach § 28 Absatz 1 gelten die Änderungen für Geburten ab dem 1. Januar 2024.

Zu Buchstabe b (§ 28 Absatz 1a BEEG)

Die Übergangsvorschrift kann aufgehoben werden.

Zu Artikel 7 (Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 3)

Bei der Änderung des § 3 Absatz 2 handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neustrukturierung des § 16 BEEG.

Zu Nummer 2 (§ 6)

Bei der Änderung des § 3 Absatz 2 handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neustrukturierung des § 15 BEEG.

Zu Artikel 8 (Änderung der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Bei der Änderung des § 3 Absatz 2 handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neustrukturierung des § 15 BEEG.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Bei der Anhebung der maximal zulässigen Stundengrenze für eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Anhebung der Stundengrenze im BEEG auf 32 Stunden in der Woche vom 01.09.2021.

Zu Artikel 9 (Gesetz zur Sicherung des Unterhalts von Kindern alleinstehender Mütter und Väter durch Unterhaltsvorschüsse oder -ausfälleistungen)

Zu Nummer 1 (§ 3 UhVorschG (neu))

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 18.12.2017 - G 5 C 36.16 Randnummer 16 festgestellt, dass Leistungen nach dem UhVorschG grundsätzlich monatlich neu bewilligt werden. Eine monatliche Überprüfung sämtlicher laufender Unterhaltsvorschuss-Leistungsfälle ist jedoch unverhältnismäßig aufwendig für die Unterhaltsvorschuss-Stellen. Diese können ohne konkreten Anlass nur in größeren Abständen Überprüfungen vornehmen. Eine IT-gestützte und bargeldlose Auszahlung von Sozialleistungen macht eine monatliche Bewilligung überflüssig. Zudem soll eine monatliche Antragstellung den anspruchsberechtigten Bürgerinnen und Bürgern nicht zugemutet werden. Auch im Fall eines Verwaltungsakts mit Dauerwirkung kann die Bewilligung bei Wegfall einer Anspruchsvoraussetzung jederzeit beendet und die Unterhaltsvorschuss-Zahlung schnell gestoppt werden. Außerdem sind Betroffene auch weiterhin verpflichtet, relevante Änderungen in den der Bewilligung zugrunde liegenden Verhältnissen unverzüglich mitzuteilen, siehe § 6 Absatz 4 UhVorschG. Der neu eingefügte § 3 stellt daher klar, dass der Unterhaltsvorschuss solange erbracht wird, wie er nach dem Gesetz der berechtigten Person zusteht, und dass die Bewilligung von Unterhaltsvorschuss für diese Dauer erfolgt und nicht für einen Monat.

Zu Nummer 2 (§ 4 UhVorschG (neu))

Zu Buchstabe a

Die Überschrift wird an den neuen Regelungsgehalt angepasst.

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz legt den grundsätzlichen Anspruchsbeginn für die Unterhaltsleistung auf den Monatsanfang fest und stellt so klar, dass nicht der Zeitpunkt des Antragseingangs maßgeblich ist. Dies entspricht dem unterhaltsrechtlichen Grundsatz aus § 1613 Absatz 1 Satz 2 BGB, wonach der Unterhalt grundsätzlich ab dem Ersten des Monats geschuldet wird.

Zu Buchstabe c

Der Absatz wird mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit geändert. Die Streichung ergibt sich in Folge des neuen Absatz 1.

Zu Nummer 3 (Aufhebung § 7a UhVorschG)

§ 7a UhVorschG regelt, dass die Vollstreckung des Unterhaltsanspruchs durch die Unterhaltsvorschuss-Stellen bei dem barunterhaltspflichtigen Elternteil entfällt, wenn dieser auf SGB II-Leistungen angewiesen ist und kein eigenes Einkommen erwirtschaftet. Der Paragraph wurde zum 1. Juli 2017 neu in das Gesetz eingefügt mit dem Ziel der Verwaltungserleichterung. Eine Verwaltungserleichterung wurde jedoch nicht erreicht und der Paragraph wird daher aufgehoben. Die Regelung ist beim Unterhaltsrückgriff nicht hilfreich und vermindert den Rückgriffserfolg bei der Gruppe der barunterhaltspflichtigen Elternteile im SGB II-Leistungsbezug. Wird eine fiktive unterhaltsrechtliche Leistungsfähigkeit unterstellt und zugleich der Rückgriff darauf reduziert zu verhindern, dass Forderungen verjähren, besteht kein wirksames Druckmittel mehr. Die mit der Regelung angestrebte Verwaltungserleichterung kann zudem durch eine Ermessensausübung in der Sachbearbeitung im Einzelfall leichter gelöst werden. Außerdem ist die Klärung der Voraussetzungen des § 7a UhVorschG regelmäßig aufwendiger als die Durchführung erfolgloser Vollstreckungsmaßnahmen. Zudem wird bei einer Prüfung der Voraussetzungen des § 7a UhVorschG häufig festgestellt, dass diese nicht vorliegen, sodass die Unterhaltsvorschuss-Stellen zusätzlich einen Vollstreckungsversuch unternehmen müssen. Durch die Streichung fällt dieses doppelte Tätigwerden der Verwaltung weg.

Zu Nummer 4 (§ 9 Absätze 4 und 5 UhVorschG (neu))

Im UhVorschG besteht wie auch im Bundeskindergeldgesetz (BKGG) und BEEG Bedarf für eine an § 331 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) angelehnte Regelung. Erfährt eine Unterhaltsvorschuss-Stelle etwa durch Dritte vom Wegfall des Anspruchs auf Unterhaltsvorschuss, kann sie mit einer an § 331 SGB III angelehnten Regelung ihre Unterhaltsleistung sofort vorläufig einstellen, ohne einen Bescheid erteilen zu müssen. Es kommt so zu weniger überzahlten Leistungsbeträgen, die später mühsam und mit ungewisser Aussicht auf Erfolg zurückgefordert werden müssen.

§ 331 Absatz 1 Satz 1 SGB III berechtigt nur zur vorläufigen Einstellung der Leistung, wenn der Bescheid, aus dem sich der Anspruch ergibt, mit Wirkung für die Vergangenheit aufzuheben ist. Hiermit lassen sich zwar die in § 5 Absatz 2 UhVorschG genannten Fälle erfassen, denn hier muss der Bewilligungsbescheid mit Wirkung für die Vergangenheit aufgehoben werden. Jedoch ist in den Fällen des § 5 Absatz 1 UhVorschG eine rückwirkende Aufhebung des Unterhaltsvorschuss-Bewilligungsbescheids ausgeschlossen. Folglich wird in das UhVorschG eine eigenständige Regelung eingefügt, die sich zwar eng an § 331 Absatz 1 Satz 1 SGB III anlehnt, aber keine Aufhebung mit Wirkung für die Vergangenheit fordert.

Zu Nummer 5 (Aufhebung §§ 11a, 12a und 13a UhVorschG)

Bei den Paragraphen handelt es sich um mittlerweile gegenstandslose Regelungen, die aufgehoben werden können, bzw. redaktionelle Aufhebungen.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Artikel 10 regelt das Inkrafttreten.