



positionspapier

Partnerschaftlichkeit

Juni 2019

FIFTY? FIFTY!

Wie kann die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit gelingen?

Unter dem Leitbild der Partnerschaftlichkeit wurden in den letzten Jahren neue Impulse in der Familienpolitik gesetzt. Mit den Partner-Monaten beim Elterngeld und dem ElterngeldPlus sind konkrete Instrumente geschaffen worden, die Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen den Elternteilen fördern sollen. Der im letzten Jahrzehnt vorangetriebene Ausbau von frühkindlichen Betreuungseinrichtungen soll Eltern ebenfalls darin unterstützen, einer Erwerbstätigkeit auch in der frühen Familienphase nachzugehen.

Die Realität zeigt, wie dringend Modelle einer geschlechtergerechten Familienorganisation gebraucht werden: Frauen übernehmen den Löwenanteil der – privat wie professionell geleisteten – Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit, der so genannten Sorgearbeit. Männer gehen hingegen mehrheitlich einer ununterbrochenen, oftmals überlangen Vollzeiterwerbstätigkeit nach. Und dies trotz anders gelagerter Wünsche und Vorstellungen.

„Familie ist für uns überall dort, wo Menschen dauerhaft füreinander Verantwortung übernehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken.“

Mit diesem Familienbegriff geht für das ZFF Partnerschaftlichkeit über die herkömmliche Diskussion der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben hinaus. Unsere Gesellschaft steht vor der Aufgabe zu klären, welchen Stellenwert Sorgearbeit in unserer Gesellschaft hat und wer zu welchen Bedingungen Sorgearbeit leistet. Partnerschaftlichkeit ist daher keine Privatsache: Es ist eine politische Frage der Identitätsbildung, des sozialen Miteinanders und der nachhaltigen Entwicklung humaner Ressourcen. Mit dem vorliegenden Positionspapier möchte das ZFF die Frage der (Um-)Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik diskutieren.

Dafür werfen wir zunächst einen Blick auf die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit (Kapitel I) und skizzieren im Anschluss die Idee einer partnerschaftlichen Familienorganisation (Kapitel II und Kapitel III). Auf dieser Basis formulieren wir politische Handlungsempfehlungen zur partnerschaftlichen Neuorganisation von Sorgearbeit (Kapitel III).

I. Die Organisation von Sorgearbeit

Die Sorgearbeit, also die Sorge für sich selbst und die Fürsorge für andere¹, bildet die Basis gesellschaftlichen Wohlergehens und findet zugleich nur wenig öffentliche Anerkennung. Diese Geringschätzung wird auf die spezifische Organisation von Sorgearbeit zurückgeführt, die sich im 19. Jahrhundert herausgebildet hat: Sie erfolgt größtenteils im Privaten², also innerhalb der Familie, ist meist unbezahlt³ und wird immer noch mehrheitlich durch Frauen geleistet⁴. Die Organisation von Sorgearbeit steht dabei im engen Zusammenhang mit der ungleichen Beteiligung der Geschlechter in anderen Lebensbereichen, etwa innerhalb der Erwerbsarbeit, aber auch in der politischen Repräsentanz.⁵

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Zentraler Pfeiler im westdeutschen Wohlfahrtsstaat

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wurde im konservativen westdeutschen Wohlfahrtsstaat⁶ in Form der Vorrangstellung des männlichen Familienernährermodells institutionalisiert.⁷ Das Modell geht von der Erwerbstätigkeit des Ehemanns aus, während Ehefrauen die Haus- und Familienarbeit zugeschrieben wird.⁸ Diese Organisation von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten spiegelt sich auch in der Struktur des Sozialstaats wider, welcher auf der Annahme eines Normalarbeitsverhältnisses beruht. Konkret garantiert das unbefristete, vollzeitige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis des männlichen Familienernährers den vollen Zugang zu Sozialversicherungsleistungen, der mit

abgeleiteten Ansprüchen für nicht-erwerbstätige Ehefrauen und Kinder einhergeht.

Sämtliche gesellschaftlichen Lebensbereiche waren und sind vor dem Hintergrund des dominant gelebten Familien- und Arbeitsmodells organisiert: Halbtagsschulen- und Kindergärten, kurze Öffnungszeiten von Ärzt*innen und familiennahen Einrichtungen sowie ein Pflegesystem, das einen Fokus auf häusliche Pflege setzt, um nur einige Beispiele zu nennen, die sich auf die Annahme privat erbrachter Sorge stützen.

Seit Mitte der 1960er Jahre geriet die starke Orientierung wohlfahrtstaatlicher Regulierungen am männlichen Ernährermodell durch zunehmende Strukturveränderungen unter Druck. Neben sinkenden Geburtenzahlen und steigenden Scheidungsraten war ein zunehmender Anteil an Alleinerziehenden zu beobachten.⁹ Parallel stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen an, was zu einer weitgehenden Etablierung eines Familienernährer-Modells mit Zuverdienerin führte. Die weibliche Erwerbsintegration erfolgte nämlich meist in eine Teilzeitbeschäftigung, ein Trend der bis heute anhält.¹⁰ Die Aufgabe Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren, fällt in erster Linie weiterhin Frauen zu, die auf Grund der Teilzeitarbeit kaum eine eigenständige Existenzsicherung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erlangen.

Familienpolitischer Paradigmenwechsel in den 2000er Jahren

Während sich die deutsche Familienpolitik über Jahrzehnte am männlichen Ernährermodell orientierte und trotz Strukturveränderungen klare Anreize für die Erbringung von Fürsorge innerhalb der Familie setzte, vollzog sich in den 2000er Jahren ein Paradigmenwechsel: Die Politik stellte sich zunehmend auf neue Familien- und Arbeitsrealitäten ein.

- 1 Vgl. Jurczyk, Karin (2015): Care – ein System in der Krise. In: Neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte. Nr.9, [online]: https://www.frankfurter-hefte.de/upload/Archiv/2015/Heft_09/PDF/2015-09_kocher.pdf
- 2 Zugleich kann Sorgearbeit, aber auch professionalisiert geleistet werden, im Rahmen der so genannten SAHGE-Berufe (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege Erziehung) (vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 142, [online]: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>).
- 3 Die Sorgearbeit im Privaten kann auch finanziell abgesichert sein, beispielsweise über das Elterngeld, welches 12 bzw. 14 Monate nach der Geburt des Kindes bezogen werden kann (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Bilanz 10 Jahre Elterngeld, [online]: <https://www.bmfsfj.de/blob/113300/8802e54b6f0d78e160ddc3bofd6fbc1e/10-jahre-elterngeld-bilanz-data.pdf>).
- 4 Vgl. Beckmann, Sabine (2014): Sorgearbeit (Care) und Gender, S. 6.
- 5 Vgl. Morcos, Sarah; Matuschek, Katrin (2017): Gleichberechtigte Teilhabe im politischen Engagement fördern. MuP-Praxishilfe, [online]: https://www.fes-mup.de/files/mup/pdf/arbeitshilfen/MuP-Praxishilfe_Gleichberechtigte_Teilhabe_foerdern.pdf
- 6 In der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung gilt die BRD als Prototyp eines konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaats (vgl. Esping-Andersen, Gøsta (1998): Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Lessenich, Stephan; Ostner, Ilona: Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Campus Verlag, Frankfurt/Main, New York).
- 7 In der DDR wurde ein anderer familienpolitischer Weg eingeschlagen: Die vollzeitbeschäftigte Frau, auch in der Familienphase, gehörte einerseits zum gesellschaftlichen Leitbild und war andererseits, vor dem Hintergrund chronischen Arbeitskräftemangels, ökonomisch notwendig. Dies ging jedoch nicht mit der Infragestellung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Privaten einher, denn Frauen waren auch weiter ganz selbstverständlich für die Sorgearbeit zuständig (vgl. Klenner, Christina; Hašková, Hana (2009): Variationen des Zweiverdienermodells: Müttererwerbstätigkeit im tschechisch-deutschen Vergleich. In: Klenner, Christina; Leiber, Simone (Hg.): Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistische Transformation in den EU-Mitgliedsstaaten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 198). Mit der Wiedervereinigung Deutschlands wurde die westdeutsche Ausrichtung der Familien- und Sozialpolitik auf die ostdeutschen Bundesländer übertragen, was einen deutlichen Bruch mit den vorherigen Jahrzehnten darstellte (vgl. Evers, Adalbert; Lewis, Jane; Riedel, Birgit (2005): Developing child-care provision in England and Germany: problems of governance. In: Journal of European Social Policy, 15 (3), S. 198f.).
- 8 Vgl. Beckmann, Sabine (2014): Sorgearbeit (Care) und Gender, S. 14.
- 9 Vgl. Blum, Sonja (2012): Familienpolitik als Reformprozess. Deutschland und Österreich im Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71f.
- 10 Konkret arbeiten über die Hälfte der erwerbstätigen Mütter hierzulande in Teilzeit, nur die Niederlande weisen im Vergleich der OECD-Länder eine höheren Anteil teilzeitbeschäftigter Mütter auf (vgl. OECD (2016): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie, S. 23).

Neben dem Ausbau von Betreuungseinrichtungen für unter Dreijährige wurde das Elterngeld, ein einkommensabhängiger Lohnersatz im Jahr nach der Geburt des Kindes, eingeführt, das einen früheren Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf unterstützen sollte. Mit den Partnermonaten setzt es überdies Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit.¹¹

II. Die partnerschaftliche Familie: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Dieser, zumindest partielle, familienpolitische Kurswechsel kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ausübung von Sorgearbeit, insbesondere in der Vereinbarkeit mit einem Beruf, immer noch unter krisenhaften Rahmenbedingungen stattfindet. Dies zeigt sich beispielsweise an der Rolle von Männern in der familiären Sorge. Umfragen zeigen, dass sich Väter aktiver an der Betreuungs- und Erziehungsarbeit ihrer Kinder beteiligen wollen, denn 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren wünschen sich eine gleichmäßige Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Praktisch wird dies durch eine zunehmende Inanspruchnahme von Vätern an der Elternzeit deutlich. So machte im Jahr 2014 jeder dritte Vater (34 Prozent) Gebrauch von der Auszeit für das Kind, 2007 war es nur jeder fünfte Vater (21 Prozent).¹² Betrachtet man sich die Aufgabenteilung zwischen den Elternteilen bei der Kinderbetreuung jedoch genauer, offenbart sich, dass die beschriebene Wunschvorstellung der Partnerschaftlichkeit nur selten vollständig umgesetzt wird. Ganz im Gegenteil: Die Geburt des ersten Kindes ist oft mit einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen verbunden. Während Paare bis zur Geburt bezahlte und unbezahlte Arbeit relativ gleichmäßig aufteilen, übernehmen Frauen danach den Hauptteil der Sorgearbeit. Im Gegensatz dazu gehen Väter nach der Geburt des Kindes oftmals sogar in größerem Umfang einer Erwerbsarbeit nach.¹³ Mit Blick auf dieses Auseinanderfallen von Wunsch und Wirklichkeit schließt die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, dass dies Ausdruck „einer mangelhaften gesellschaftlichen Organisation von Sorgearbeit“¹⁴ sei. In diesem Zusammenhang verweist Karin Jurczyk, Familienwissenschaftlerin am Deutschen Jugendinstitut (DJI), auf drei zentrale Hürden, die einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit im Wege stehen und

eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung verfestigen:

- „Ökonomische Hürden“, im Wesentlichen die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, Folge des Gender Pay Gaps, des segregierten Arbeitsmarkts und einer hohen weiblichen Teilzeitquote, kombiniert mit steuerlichen Anreizen, die eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung nahe legen.
- „Betriebliche Hürden“, also eine spezifische Unternehmenskultur, die es Männern und Vätern, insbesondere auf Führungsebene und für gering Qualifizierte, schwer macht zugunsten ihrer Familie berufliche Auszeiten zu nehmen oder flexibler zu arbeiten.
- „Innerfamiliäre Hürden“ in Form von traditionellen Geschlechterrollen, konkret der Vorstellung, dass Frauen eine „natürliche Fürsorge-Kompetenz“ innehaben, während Männern weiter die Ernährer-Rolle zugeschrieben wird.¹⁵

Angesichts dieser Herausforderungen stellt sich die Frage, wie eine partnerschaftliche Neu-Organisation von Sorgearbeit gelingen kann, die zu einer gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an der familiären Sorge, aber auch am Erwerbsleben, beiträgt.

III. Eine partnerschaftliche Neuorganisation von Sorgearbeit braucht gute gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Für das ZFF liegt es in öffentlicher Verantwortung, gute Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu schaffen. Diese gehen mit erheblichen gleichstellungspolitischen, familienpolitischen und sozialpolitischen Implikationen einher. Politik muss möglich machen, dass Menschen sowohl Sorge- als auch Erwerbsarbeit zur eigenständigen Existenzsicherung in ihr Leben integrieren können. Dafür müssen Phasen der Sorgearbeit finanziell und sozialversicherungsrechtlich abgesichert sein. Zudem muss dafür gesorgt werden, dass sich im Leben aller Geschlechter Phasen von Erwerbsar-

11 Mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (2007) wurde ein einkommensabhängiges Elterngeld mit Partnermonaten eingeführt, das Anreize für eine verkürzte Elternzeit und eine Beteiligung an der Elternzeit für beide Partner*innen setzen sollte. Mit dem Kinderförderungsgesetz (KiföG) (2008) wurde parallel ein deutlicher Ausbau der frühkindlichen, außerhäuslichen Betreuung umgesetzt (vgl. BMFSFJ (2016): Geschichte des Ministeriums, [online]: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/geschichte>).

12 Vgl. BMFSFJ (2016): Bilanz 10 Jahre Elterngeld, [online]: <https://www.bmfsfj.de/blob/113300/8802e54b6f0d78e160ddc3bofd6fbc1e/10-jahre-elterngeld-bilanz-data.pdf>

13 Vgl. OECD (2016): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie, S. 22.

14 Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 101.

15 Vgl. Zukunftsforum Familie/Deutsches Jugend Institut (2016): Sorgearbeit in der Krise: Partnerschaftlichkeit als Lösung, Vortrag von Dr. Karin Jurczyk, [online]: https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/infocenter/broschueren/zff_FT2016_Partnersch_Doku_online.pdf

beit mit Phasen von Sorgearbeit abwechseln können, ohne dass daraus langfristige und nicht mehr kompensierbare Nachteile resultieren. Neben der politischen Ebene sind Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften gefragt, im Sinne von sorgetragenden Beschäftigten zu agieren und partnerschaftliche Familien-Arrangements zu unterstützen. In der Positionierung rund um passenden Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte und partnerschaftliche Teilhabe an Erwerbs- und Sorgearbeit haben wir die Vielfalt an Familien- und Sorgegemeinschaften mit ihren jeweils spezifischen Bedürfnissen im Blick.

Mit dem Ziel einer auf Partnerschaftlichkeit ausgerichteten Politik für Familien formuliert das ZFF folgende Handlungsempfehlungen:

a) Eine geschlechtergerechte (Um-)Verteilung von Sorgearbeit

Wie eingangs beschrieben, leisten Frauen den überwiegenden Teil der Sorgearbeit, sei es privat und unbezahlt oder hauptamtlich in den so genannten SAHGE-Berufen.¹⁶ Zur Beschreibung des Überhangs weiblicher familiär geleisteter Sorgearbeit hat der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung den „Gender Care Gap“ errechnen lassen, der derzeit 52,4 Prozent beträgt. Der Indikator umfasst zum Beispiel die alltägliche Hausarbeit, die Betreuung und Erziehung von Kindern, die Pflege von älteren Angehörigen aber auch ehrenamtliches Engagement. Konkret leisten Frauen pro Tag 87 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.¹⁷

Um die gleichberechtigte Aufteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu unterstützen, fordert das ZFF:

... die Stärkung der partnerschaftlichen Ausgestaltung des Elterngelds

Eine zentrale Zielsetzung bei Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) war es, zu einer gleichberechtigteren Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Müttern und Vätern beizutragen. Wie bereits ausgeführt, ist dies zumindest partiell gelungen. Aus Sicht des ZFF muss die partnerschaftliche Ausgestaltung des Elterngelds jedoch weiter gestärkt werden. Wir fordern eine (allmähliche) Ausdehnung der Partnermonate bis hin zu einer Drittellösung nach isländischem Vorbild.¹⁸ In dem Modell stehen jedem Elternteil jeweils ein Drittel der Elterngeldmonate zu, ein Drittel ist frei einteilbar. Alleinerziehende hätten Anspruch auf die komplette Bezugsdauer.

... die Unterstützung von Vätern in der frühen Familienphase

Für eine Familie ist es insbesondere in den ersten Tagen nach der Geburt wichtig, gut zusammenzufinden. Um Väter in dieser Phase besser zu unterstützen, spricht sich das ZFF für die Einführung einer Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt des Kindes aus. Konkret fordern wir einen Anspruch auf eine kurzzeitige Freistellung von Vätern bei vollem Lohnersatz, welcher zusätzlich zum Anspruch auf Elternzeit bzw. Elterngeld eingeführt werden soll.

... die Einführung einer Familienarbeitszeit

Die gleichberechtigte Aufteilung von Familien- und Berufsarbeit zwischen den Elternteilen ist nicht nur ein Thema für die frühe Familienphase. Aus diesem Grund setzt sich das ZFF seit Jahren für eine familienpolitische Leistung ein, die auch im Anschluss an die Bezugsdauer des Elterngelds eine partnerschaftliche Arbeitszeitreduktion der Eltern zumindest teilweise kompensiert – die so genannte Familienarbeitszeit mit Familiengeld. Das Modell sieht einen teilweisen Lohnersatz für Elternteile vor, wenn sie beide ihre Arbeitszeit wegen der Sorge für Kinder reduzieren.¹⁹ Daneben fordert das ZFF den Anspruch auf pflegende Angehörige auszuweiten, die sich die Sorge partnerschaftlich aufteilen.

... die Weiterentwicklung der Familienpflegezeit analog zum Elterngeld

Nicht nur bei der Betreuung von kleinen Kindern, sondern auch bei der Pflege älterer Menschen übernehmen Frauen – (Ehe-)Partnerinnen, Töchter oder Schwiegertöchter – den Löwenanteil der privaten Sorgearbeit. Dabei stehen sie oft vor der Herausforderung, diese Verantwortungsübernahme mit einem Beruf zu vereinbaren. Das ZFF spricht sich grundsätzlich für eine bessere finanzielle und sozialrechtliche Absicherung von pflegebedingten Erwerbsverkürzungen oder temporären beruflichen Auszeiten aus. Gleichzeitig müssen Anreize gesetzt werden, dass vermehrt Männer die Sorgearbeit auch für pflegebedürftige Angehörige übernehmen.

Mit der Pflege- und Familienpflegezeit sind gesetzliche Regelungen geschaffen worden, um die Vereinbarkeit von informeller Pflege und Erwerbstätigkeit zu verbessern. Die niedrigen Nutzer*innenzahlen des zinslosen Darlehens, die Beschäftigte für die Zeit der Freistellungen in Anspruch nehmen können, weisen allerdings daraufhin, dass die Leistungen für informell Pflegenden wenig attraktiv sind.²⁰

Vor diesem Hintergrund fordert das ZFF, die Pflegezeit und Teile der Familienpflegezeit als steuerfinanzierte Lohnersatzleistung analog zum Elterngeld auszugestalten.²¹ Bei der Höhe des Zeitbudgets verweisen wir auf den Vorschlag des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, der sich für ein Budget in Höhe von 120 Tagen ausspricht.²² Dieses soll zusätzlich zum akuten Kurzzeitbudget von 10 Tagen

16 Vgl. Fußnote 2.

17 Vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 95.

18 Für weitere Informationen zum isländischen Elternzeit- bzw. -geld-Modell vgl. Bergmann, Nadja et al. (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? In: L&R Sozialforschung. Band 5, S.102.

19 Für weitere Informationen zum Modell der Familienarbeitszeit vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (2013): Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, [online]: <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/10335.pdf>

20 So wurden zum Beispiel im Jahr 2015 und bis Ende Mai 2016 lediglich 168 Personen ein solches Darlehen gewährt (vgl. Bundesregierung (2016): Stand der Umsetzung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Drucksache 18/9111), [online]: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/091/1809111.pdf>

21 Vgl. dazu auch ZFF-Stellungnahme zum „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ (2014), [online]: https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/infocenter/stellungnahmen/20140919_SN_ZFF_Familie_Pflege_und_Beruf.pdf

22 Vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 169.

zur Verfügung stehen und flexibel sowie in frei wählbaren Einheiten über mehrere Jahre in Anspruch genommen werden können.

Ergänzend zur familiär erbrachten Pflege unterstreichen wir die zentrale Rolle ambulanter und (teil-)stationärer Unterstützungsangebote, um pflegende Angehörige in so genannten gemischten Betreuungsarrangements vor Ort zu unterstützen. Insbesondere, wenn die Sorge für pflegedürftige Angehörige mit einer Erwerbsarbeit vereinbart wird, ist eine öffentlich verantwortete Infrastruktur unerlässlich.

... Zeit für „Care“ über den Lebensverlauf

Die diskutierten Optionen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sollte aus Sicht des ZFF in ein Gesamtkonzept überführt werden, welches über den gesamten Lebensverlauf hinweg gedacht wird. Konkret soll durch eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit die vorübergehende Reduktion von Erwerbsarbeit für gesellschaftlich erwünschte Anlässe (Kindererziehung, Pflege älterer Angehöriger, Weiterbildung etc.) ermöglicht werden.

In diesem Zusammenhang haben Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger die so genannten Carezeit-Budgets in die zeitpolitische Debatte eingebracht.²³ Das Modell sieht Ziehungsrechte von Zeiteinheiten vor, die über die Erwerbsbiografie hinweg in Anspruch genommen werden können. Auszeiten oder reduzierte Arbeitszeiten, die für Sorgetätigkeiten in Anspruch genommen werden, sollen dabei finanziell und sozialrechtlich abgesichert werden. Das ZFF unterstreicht das Potential der Ansätze für eine auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtete Familienpolitik und wird sich weiter an der Debatte um eine detaillierte Ausgestaltung des Konzepts beteiligen.

b) Die Förderung von geschlechtersensibler Bildung- und Erziehung

Geschlechterstereotype sind in alle Lebensbereiche verwoben und begleiten Kinder und Jugendliche in ihrem Aufwachen. Geschlechtsspezifische Rollenbilder beschränken dabei bereits ab einem frühen Lebensalter Entwicklungsmöglichkeiten und Bildungsprozesse und haben Auswirkungen auf den gesamten Lebensverlauf.

Um einen bewussten Umgang mit Geschlecht und Geschlechterkonstruktionen zu fördern, fordert das ZFF:

... geschlechtersensible Bildungs- und Erziehungsangebote

Die Kinder- und Jugendhilfe ist zur Förderung junger Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung sowie dem Abbau von Benachteiligungen verpflichtet (§ 1 SGB VIII). Vor diesem Hintergrund sieht das ZFF das Fachpersonal in den Bildungs- und Betreuungsinstitutionen

in der Verantwortung, sich bewusst mit Geschlechterkonstruktionen auseinanderzusetzen, vielfältige Geschlechterbilder jenseits von Rollenklischees anzubieten und in Zusammenarbeit mit den Eltern eine geschlechtersensible Bildung und Erziehung zu fördern.

... die Weiterbildung des Fachpersonals

Zur Verankerung einer geschlechtersensiblen Pädagogik gehört ganz zentral die Weiterbildung von Fachpersonal für einen bewussten Umgang mit Geschlecht. Vor diesem Hintergrund setzt sich das ZFF dafür ein, bei der Debatte um die Qualität in den Bildungs- und Betreuungsinstitutionen, die derzeit v. a. für den Bereich der Kindertagesbetreuung geführt wird, Fort- und Weiterbildungsangebote pädagogischer Fachkräfte mitzudenken. Dabei müssen ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen für eine entsprechende Organisationsentwicklung bereitgestellt werden.²⁴

c) Eine eigenständige Existenzsicherung für alle schaffen

Aktuelle Regelungen im Steuer- und Sozialsystem setzen gezielte Anreize für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der privaten Sorgearbeit sowie für eine ungleiche Beteiligung von Männern und Frauen an der Erwerbsarbeit. Die Regelungen werden dem Wandel innerhalb der Familie und in der Arbeitswelt nicht gerecht und tragen insgesamt zu einem widersprüchlichen familienpolitischen Leitbild bei: Es besteht ein Spannungsfeld zwischen Anreizen zu Partnerschaftlichkeit, beispielsweise über das Elterngeld(Plus), und Regelungen, die eine traditionelle Arbeitsteilung fördern, zentral das Ehegattensplitting.

Mit dem Ziel Barrieren für eine eigenständige Existenzsicherung für alle abzubauen und für konsistente partnerschaftlich orientierte familienpolitische Regelungen zu sorgen, fordert das ZFF:

... die Abschaffung des Ehegattensplittings und die Einführung einer Individualbesteuerung

Das Ehegattensplitting ist aus Sicht des ZFF eine ungerechte und von der sozialen Realität überholte Regelung im deutschen Steuersystem. Es entstammt einer Zeit, in der Ehe und Familie praktisch deckungsgleich waren. Davon kann heute keine Rede mehr sein, die Vielfalt von Familie nimmt zu. Das Splitting kommt ausschließlich in Ehen bzw. in eingetragenen Lebenspartnerschaften lebenden Paaren mit starken Einkommensdifferenzen zugute und stabilisiert diese Differenzen. Die Steuerklassenkombination III/V verstärkt diese Wirkung, indem alle Vorteile der gemeinsamen Veranlagung der Person in Lohnsteuerklasse III (mit dem höheren Einkommen) zugerechnet werden, während die Person in Lohnsteuerklasse V (mit dem niedrigeren Einkommen) ohne diese Vorteile und ohne den eigenen Grundfreibetrag auskommen muss.

²³ Vgl. Jurczyk, Karin; Mückenberger, Ulrich (2016): Arbeit und Sorge vereinbaren: Ein Carezeit-Budget für atmende Lebensläufe. In: körper impuls demografie nr. 5, [online]: https://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/koerber-stiftung/redaktion/demografischer-wandel/pdf/2016/Koerber_Impuls_Demografie_05_print_web.pdf

²⁴ Die Fachstelle „Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ unterstützt beispielsweise die „inklusive Qualitätsentwicklung in Kitas und Schulen mit Fort- und Weiterbildungen“, [online]: <https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html>

Langfristig setzt sich das ZFF für eine Reform des Ehegattensplitting hin zu einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag ein: Dieses Modell würde Ehe- bzw. Lebenspartner*innen grundsätzlich individuell besteuern, aber Alleinverdienerpaaren einen doppelten Grundfreibetrag gewähren. In einem solchen System bliebe das Existenzminimum beider Ehe- bzw. Lebenspartner*innen steuerfrei – Unterhaltsverpflichtungen blieben bis zu dieser Höhe steuerlich berücksichtigt. Kurzfristig wäre aus Sicht des ZFF die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V zu begrüßen.

... die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

Die beitragsfreie Mitversicherung für Ehe- oder eingetragene Lebenspartner*innen in der GKV begünstigt, ebenso wie das Ehegattensplitting, Erwerbsunterbrechungen oder geringfügige Beschäftigungen und unterstützt eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Familien. Das ZFF fordert langfristig die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung für Ehegatten*innen bzw. Lebenspartner*innen bei Beibehaltung der Mitversicherung für Kinder. Daneben sollten Personen, die ausschließlich einer Sorgetätigkeit nachgehen, ein eigenständiger Zugang zur Kranken- und Pflegeversicherung ermöglicht werden – allerdings zeitlich begrenzt. Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung schlägt hier eine Orientierungsgröße von drei Jahren für den befristeten Zugang vor.²⁵

... Auswirkungen des SGB-II-Bezugs auf die Partnerschaftlichkeit überprüfen

Mit dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) wurde eine bedürftigkeitsabhängige Grundsicherung eingeführt. Aus der Perspektive der Partnerschaftlichkeit stellt sich die Umsetzung des SGB II als ambivalent dar. Einerseits werden Anreize für die Erwerbsarbeit beider Partner*innen gesetzt, denn das „SGB II ist von einem Rollenbild geprägt, in dem von jeder erwerbsfähigen Person bis zum Rentenalter Erwerbsfähigkeit erwartet wird“.²⁶ Andererseits wurden mit dem neuen sozialrechtlichen Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft gegenseitige Einstandspflichten innerhalb eines Haushalts stark ausgeweitet: zwischen Verheirateten aber auch zwischen Lebenspartner*innen und für (Stief-)Kinder bis zum Alter von 25 Jahren. Angesichts geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten verlieren damit in vielen Fällen Frauen in Paarhaushalten Ansprüche auf eine eigenständige soziale Absicherung. In der Folge werden sie für ihre Absicherung des Lebensunterhalts und sozialer Risiken wie Krankheit vollständig auf ihre Partner*innen verwiesen.²⁷

Auch die Zumutbarkeitsregeln (§ 10 Absatz SGB II) stützen ein traditionelles Ernährermodell: Konkret erlaubt die Regelung nur einem Elternteil, sich ausschließlich der Sorge für ein Kind unter drei Jahren zu widmen. Dies gilt ebenfalls,

wenn sich beide Elternteile dafür entscheiden, gleichzeitig Elternzeit zu nehmen. Auch in diesen Fällen kann sich nur ein*e Partner*in auf (Un-)Zumutbarkeit berufen. Es bleibt insgesamt wenig Spielraum für eine Teilzeiterwerbstätigkeit beider Partner*innen.²⁸

Das ZFF kritisiert diese Stärkung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und fordert, SGB-II-Regelungen grundsätzlich auf ihre Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Beruf und Familie zu überprüfen und ggf. anzupassen.

... die stärkere Honorierung von familiärer Pflege in der Rentenversicherung

Die Ausübung von informeller Pflege von Angehörigen erfährt im Vergleich zur Kindererziehung eine deutlich geringere Honorierung innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV). Die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für pflegende Angehörige ist dabei an allerlei Bedingungen geknüpft. So ist beispielsweise eine Mindestpflegezeit von zehn Stunden vorgesehen, die an wenigstens zwei Tagen in der Woche ausgeübt werden muss. Daneben darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 30 Stunden übersteigen. Der Beitrag zur GRV berechnet sich schließlich auf Basis der ausgeübten Pflegezeit, dem Pflegegrad sowie danach, ob in Ost- oder Westdeutschland gepflegt wird.²⁹

Aus Sicht des ZFF sollten Pflegezeiten, ähnlich wie Kindererziehungszeiten, in der GRV über steuerfinanzierte Zuschüsse höher bewertet werden. Daneben fordern wir die Voraussetzungen für die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen niedrigschwelliger zu gestalten, beispielsweise über die Aufhebung der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden.

d) Eine gleichberechtigte Beteiligung am Arbeitsmarkt

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Familie steht auch in Zusammenhang mit der ungleichen Beteiligung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die sich insbesondere durch eine sehr hohe weibliche Teilzeitquote auszeichnet. Gemeinsam mit einer vergleichsweise schlechten Bezahlung von frauendominierten, fürsorgebezogenen Berufsfeldern und einem seit Jahren stabil bleibenden Gender Pay Gap, erschwert die hohe Teilzeitquote (insbesondere in Mini-Jobs) die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Die genannten Faktoren tragen auch langfristig zu schlechteren eigenständigen Alterssicherungseinkommen („Gender Pension Gap“) bei.

25 Vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S.182.

26 Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Thematischer Factsheet – Rollenbilder und Recht.

27 Vgl. Betzelt, Sigrid (2015): Die deutsche Wende zur „Aktivierung“: Aus Gender-Sicht mehr Flop als Top. In: Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

28 Vgl. Münder, Johannes (2011): Sozialgesetzbuch II: Grundsicherung für Arbeitssuchende, 4. Auflage, S.204.

29 Der Rentenanspruch der sich aus der informellen Pflegearbeit ergibt, liegt derzeit zwischen 5,57 Euro (Ostdeutschland) und 30,90 Euro (Westdeutschland) (vgl. Deutsche Rentenversicherung (2018): Angehörige pflegen: Wir belohnen Ihren Einsatz, [online]: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/1_Lebenslagen/04_Mitten_im_Leben/01_Rente_und_vorsorge/04_angehoerige_pfllegen/angehoerige_pfllegen_node.html).

Um eine gleichberechtigte Beteiligung am Arbeitsmarkt für alle zu ermöglichen, fordert das ZFF:

... die Bekämpfung der Entgeltdiskriminierung von Frauen

In Deutschland ist eine stabil bleibende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu beobachten. Selbst bei vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten liegt der weibliche Durchschnittsverdienst unter dem der männlichen Kollegen. Transparenz von Gehältern wird seit Jahren als Möglichkeit der Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung diskutiert. So empfiehlt etwa die Europäische Kommission den EU-Mitgliedstaaten, Transparenz und Berichterstattung durch Arbeitgeber*innen zu institutionalisieren.³⁰

Zwar wurden im Jahr 2017 mit dem Entgelttransparenzgesetz (seit Anfang 2018 in Kraft), konkrete Instrumente zur Herstellung von Lohntransparenz auf den Weg gebracht, allerdings gilt das individuelle Auskunftsrecht nur für Betriebe ab 200 Beschäftigten und ein allgemein verpflichtendes Verfahren in den Unternehmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit (Entgeltaudivid) nur für Betriebe ab 500 Beschäftigten.³¹ Zieht man in Betracht, dass ein Großteil weiblicher Beschäftigter in kleineren Unternehmen tätig ist, zeigt sich, dass die Regelung keine tatsächliche Verbesserung für die meisten Frauen bedeutet.³² Vor diesem Hintergrund setzt sich das ZFF für ein Auskunftsrecht für Beschäftigte in allen Betriebsgrößen ein und fordert allgemein verpflichtende Entgeltaudivids.³³

... das Rückkehrrecht nach Teilzeit für alle ermöglichen

Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland ist in Teilzeit beschäftigt – damit nimmt Deutschland im europäischen Vergleich einen Spitzenplatz ein. Der häufigste Grund für eine Arbeitszeitreduzierung ist dabei familiäre Sorgearbeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Daraus ergeben sich Nachteile – etwa in Form von niedrigeren Gehältern und, als Folge dessen, eine schlechtere Altersabsicherung. Vor diesem Hintergrund unterstützt das ZFF die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, das Arbeitnehmer*innen ein Rückkehrrecht nach einer Teilzeitbeschäftigung auf den vorherigen Arbeitszeitstandard ermöglicht.

Dieses Recht wurde zwar umgesetzt (seit Anfang 2019 in Kraft),³⁴ allerdings unter der Einschränkung, dass nur Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmer*innen einen solchen Anspruch erhalten. Für Un-

ternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten gilt zudem eine Zumutbarkeitsgrenze, sie müssen nur einem*r von 15 Beschäftigten den Anspruch gewähren.

Aus Sicht des ZFF sollte das Rückkehrrecht allen Beschäftigten unabhängig von der Unternehmensgröße zustehen. Insbesondere die beschriebene Zumutbarkeitsgrenze führt dazu, dass die Regelung an der eigentlichen Zielgruppe vorbei geht, denn viele Frauen (und Männer) mit Teilzeitwünschen arbeiten in kleineren und mittleren Unternehmen.³⁵

... die Überführung von Minijobs in die Sozialversicherung

Das derzeitige Steuer- und Sozialsystem setzt finanzielle Anreize für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Familie. Neben den bereits diskutierten Regelungen des Ehegattensplittings und der beitragsfreien Mitversicherung machen vor allem die so genannten Minijobs ein traditionelles Familienmodell attraktiv.

Minijobs wurden ursprünglich mit dem Ziel eingeführt, den Übergang für Beschäftigte, die dem Arbeitsmarkt lange fern geblieben sind, etwa nach langen sorgebedingten Auszeiten, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Tatsächlich bieten geringfügige Beschäftigungsverhältnisse jedoch kaum Aufstiegsmöglichkeiten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Hinzu kommt, dass sich gerade für Ehepaare die Ausweitung der Wochenarbeitszeit, beispielsweise auf 20 Stunden, angesichts des dann fällig werdenden zusätzlichen Krankenversicherungsbeitrags und der sprunghaft einsetzenden Steuerpflicht, oft nicht lohnt.³⁶ Das ZFF spricht sich dafür aus, geringfügige Beschäftigung in die soziale Sicherung zu integrieren und Minijobs langfristig zurückzudrängen.³⁷

... die Aufwertung hauptamtlich geleisteter Sorgearbeit

Hauptamtlich geleistete Sorgearbeit in den sogenannten SAHGE-Berufen³⁸ ist stark frauendominiert und vergleichsweise schlecht bezahlt. Der hohe Frauenanteil in den Berufen ist auch Ausdruck von Geschlechterstereotypen, welche die Ausübung auch von professionalisierter Sorge mit Weiblichkeit verknüpft. Diese Verknüpfung trägt zur (monetären) Geringschätzung dieser Berufe bei.

Will man die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern langfristig schließen, braucht es eine Aufwertung der SAHGE-Berufe: über allgemein gültige Tarifverträge, höhere Löhne

30 Vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S.123.

31 Vgl. BMFSFJ (2017): Das Entgelttransparenzgesetz, [online]: <https://www.bmfsfj.de/blob/118298/f9896570e6d9a5cf1afacof5d192a834/das-entgelttransparenzgesetz-ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs-und-personalraete-data.pdf>

32 So weist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) darauf hin, dass zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen in Deutschland in Kleinen- und Kleinbetrieben tätig sind (vgl. DGB (2019): Entgelttransparenzgesetz – „Zwei Drittel sind von diesem Gesetz ausgenommen“, [online]: <https://www.dgb.de/themen/++co++401b7b16-134c-11e9-87c8-52540088cada>).

33 Dies schlägt ebenfalls der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vor (vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 123.).

34 Die befristete Teilzeit ist dabei auf mindestens ein und höchstens fünf Jahre beschränkt (vgl. BMAS (2019): Brückenteilzeit, [online]: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>).

35 Konkret haben 37 Prozent der Frauen und 32 Prozent der Männer, die in Vollzeit in Betrieben mit unter 50 Mitarbeiter*innen arbeiten, Teilzeitwünsche (vgl. DGB (2018): Rückkehrrecht in Vollzeit: Keine Zumutung, [online]: <https://www.dgb.de/themen/++co++6e98ebc6-4e9f-11e8-b93c-52540088cada>).

36 Vgl. Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, S. 183 ff

37 Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat konkrete Vorschläge zum Übergang von Minijobs in gute und existenzsichernde Arbeitsplätze vorgelegt. Für weitere Informationen vgl. DGB (2018): Gute Arbeit statt mehr Minijobs, [online]: <https://www.dgb.de/themen/++co++01310382-f5eb-11e7-81d2-52540088cada>

38 Vgl. Fußnote 2.

und Personalschlüssel. Neben politischen Regulierungen sind die Tarifpartner gefordert, sich für die Beschäftigten in den Branchen stark zu machen.³⁹

... die stärkere Berücksichtigung von sorgetragenden Beschäftigten durch Sozialpartner und Betriebe

Neben dem Gesetzgeber sind auch Sozialpartner und die betriebliche Ebene gefordert, die Bedürfnisse von sorgetragenden Beschäftigten stärker zu berücksichtigen. Aus Sicht des ZFF sollten bei (Tarif-)verhandlungen für den Bereich der Arbeitszeiten stärker die Interessen von Familien überprüft und berücksichtigt werden. Die IG Metall ist in der Tarifrunde 2017/2018 mit gutem Beispiel vorangegangen und hat das Thema von „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“ zu einer zentralen Tarifforderung gemacht.⁴⁰

Auf der Betriebsebene müssen personalpolitische Instrumente wie Betriebsvereinbarungen, mobiles Arbeiten oder Führung in Teilzeit implementiert, ein Mitspracherecht bei zeitlicher Lage der Erwerbsarbeit eingeführt und der Schutz vor ständiger Erreichbarkeit gestärkt werden. Darüber hinaus ist eine familienbewusste interne Kommunikation in den Unternehmen nötig. Mit Blick auf die Inanspruchnahme von flexibleren Arbeitsmodellen gilt es, auch männliche Sorgewünsche ernst zu nehmen und aktiv zu unterstützen.

e) Partnerschaftlichkeit für die Vielfalt der Familie

Verheiratete, heterosexuelle Paare mit Kindern bilden mit 68 Prozent (2015) nach wie vor die häufigste Familienform, ihr Anteil hat in den letzten zwanzig Jahren allerdings deutlich abgenommen (1996: 81 Prozent). Heute nehmen andere bzw. sich verändernde Konstellationen zu: etwa nichteheliche Lebensgemeinschaften (11 Prozent) oder Alleinerziehenden-Haushalte (20 Prozent) (Familienreport 2017). Die Vielfalt des Familienlebens gehört also längst zur gesellschaftlichen Realität. Allerdings stoßen Menschen, die nicht in „traditionellen Familienkonstellationen“ leben, auf ein komplexes Feld an gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die ihre konkreten Lebensbedingungen nicht angemessen berücksichtigen und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung oft erschweren. So orientieren sich viele Rechtsbereiche nach wie vor an einem traditionellen Familienbild bzw. am Ehe-Status, was für vielfältige Familienkonstellationen eklatante Ungleichbehandlungen im Recht aber auch in der sozialen Absicherung zur Folge hat.

Mit dem Ziel, Partnerschaftlichkeit für die Vielfalt der Familie lebbar zu machen, fordert das ZFF:

... Regelungen für eine gleichberechtigte Elternschaft

Partnerschaftlichkeit in der Familienorganisation bedarf auch gleicher Rechte in der Elternschaft. Für Eltern, bei denen biologische und soziale Elternschaft nicht deckungsgleich sind, braucht es passende rechtliche Rahmenbedingungen, bspw. für gleichgeschlechtliche Eltern, Mehrelternkonstellationen, also Familien, bei denen sich mehr als zwei Elternteile für die Verantwortungsübernahme für ein Kind entscheiden oder auch Patchwork-Konstellationen mit und ohne Trauschein. Gerade mit Blick auf das Kindeswohl fordert das ZFF die Weiterentwicklung des Familienrechts im Sinne dieser Sorgekonstellationen.

... eine bessere Absicherung für Alleinerziehende

Alleinerziehende tragen ein überdurchschnittlich hohes Armutsrisiko, denn sie sind oft allein für die materielle Absicherung des gesamten Haushalts verantwortlich und zugleich für die Kinderbetreuung zuständig. Aus Sicht des ZFF müssen Alleinerziehende in beiden Bereichen passend unterstützt werden. Um sie finanziell besser abzusichern, begrüßt das ZFF, dass Alleinerziehende durch die Reform des Kinderzuschlags im Rahmen des „Starke-Familien-Gesetz“ diese Leistung nun im größeren Umfang in Anspruch nehmen können.⁴¹ Aus Sicht des ZFF sollte kurzfristig v. a. der Entlastungsbetrag für Alleinerziehenden im Steuerrecht (in Steuerklasse II) auf die Höhe des Grundfreibetrages eines Erwachsenen angehoben werden. Um die Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen müssen Alleinerziehenden daneben flexiblere Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies gelingt etwa über den Ausbau ergänzender Kindertagespflege.

... passende Unterstützung nach der Trennung von Eltern

Einige Eltern wollen auch nach der Trennung gemeinsam Verantwortung für ihre Kinder übernehmen. Aus Sicht des ZFF bildet eine partnerschaftliche Familienorganisation eine gute Grundlage, um sich die Sorge auch nach der Trennung zu teilen. Entscheiden sich Eltern für ein Wechselmodell, müssen sie in den meisten Fällen eine finanzielle Mehrbelastung meistern, die mit einer doppelten Haushaltsführung einhergeht. Im Sinne der Kinder muss auch der Staat anteilig Kosten übernehmen, wenn diese nicht von den Eltern aufgebracht werden können. Hierzu zählt die Anerkennung eines Umgangsmehrbedarfs im SGB II und die bessere steuerliche Absetzbarkeit von Umgangskosten. In diesem Zusammenhang betont das ZFF jedoch, dass jede Umgangsregelung das Wohl des Kindes in den Mittelpunkt stellen muss. Aus diesem Grund lehnen wir die rechtliche Vorrangstellung des Wechselmodells ab und fordern die Anerkennung der Vielfalt von Trennungsfamilien.⁴²

39 Vgl. AWO Bundesverband (2017): AWO fordert Entgelttarifvertrag Soziales, Pressemitteilung vom 19.07.2017, [online]: <https://www.awo.org/awo-fordert-entgelttarifvertrag-soziales>

40 Vgl. Hofmann, Jörg; Schaumburg, Stefan; Smolenski, Tanja (2019): Miteinander für morgen. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Transcript Verlag, Bielefeld.

41 Das Gesetz sieht vor den Kinderzuschlag zu erhöhen und von Konstruktionsfehlern zu befreien. Daneben soll das soziokulturelle Existenzminimum von Kindern und Jugendlichen durch Verbesserungen des Bildungs- und Teilhabepakets zielgerichteter gesichert werden. Bisher zählten viele Alleinerziehende nicht zu den Anspruchsberechtigten, da Unterhalt und Unterhaltvorschuss voll auf den Kinderzuschlag angerechnet wurden (vgl. ZFF (2019): Stellungnahme anlässlich des Starke-Familien-Gesetz, [online]: https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/infocenter/stellungnahmen/20190304_ZFF_SN_Reform_KIZ_und_BUT.pdf).

42 Das ZFF hat zum Wechselmodell in einem Positionspapier ausführlich Stellung genommen (vgl. ZFF (2018): Vielfalt Familie – vielfältige Trennungsfamilie, [online]: https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/zff_pp_wechselmodell_2.pdf).

... eine bessere Absicherung von vielfältigen Pflegekonstellationen

Die Sorge für Pflegebedürftige erfolgt nicht nur zwischen nahen Angehörigen, sondern auch in Konstellationen jenseits der „biologischen Familie“ etwa in der Nachbarschaft. Zur Unterstützung solcher Pflegernetzwerke fordert das ZFF die Ausweitung von Leistungen für informell Pflegenden (Pflegezeit und Familienpflegezeit) auf Personen, die nicht zum Kreis der „nahen Angehörigen“ gehören.

f) Eine sozialgerechte Ausgestaltung der Familienförderung

Das bisherige System der Familienförderung im Familienlasten- und leistungsausgleich orientiert sich stark am ökonomischen Status und sorgt für einen horizontalen Ausgleich. Als ZFF streiten wir für einen grundlegenden Wechsel hin zu einem System des vertikalen Ausgleichs und der sozialen Gerechtigkeit. Allen Familien, unabhängig von ihrer ökonomischen Situation, muss es möglich sein, partnerschaftlich zu leben.⁴³

Vor diesem Hintergrund fordert das ZFF:

... die sozialgerechte Ausgestaltung des Elterngelds

Ziel des Elterngelds ist es einen Schonraum in der Frühphase der Elternschaft zu schaffen, damit Familien ohne finanzielle Nöte in ihr Familienleben hineinflinden können. Dieser Schonraum wird Familien ohne oder nur mit geringem Erwerbseinkommen nicht mehr gewährt. Das ZFF fordert, das Basis-Elterngeld (i. H. v. derzeit 300 Euro) als Familienförderleistung nicht, wie bislang, auf SGB-II-Leistungen, Sozialhilfe und auf den Kinderzuschlag anzurechnen, um alle Eltern in der frühen Familienphase besser zu unterstützen.⁴⁴ Viele Familien mit mittlerem und niedrigem Einkommen können nicht auf das volle Einkommen des besser verdienenden Elternteils (häufig des Vaters) verzichten. Um die partnerschaftlichen Potenziale des Elterngelds für jede Einkommensklasse nutzbar zu machen, sollte die Höhe der Entgeltersatzleistung für niedrigere Einkommen überprüft und

der Einkommenskorridor, für welchen die Höhe des Elterngeldes 100 Prozent des vorherigen Lohns beträgt, ausgeweitet werden.

... die Unterstützung von Eltern durch kostenfreie Bildungsangebote

Der bundesweite Ausbau der Kindertagesbetreuung in den frühen Lebensjahren sowie des Ganztagsangebots ab der Grundschule ist ein entscheidender Faktor für die gleichberechtigte Teilhabe von Eltern am Arbeitsmarkt. Gerade einkommensarme Eltern und ihre Kinder müssen in der Inanspruchnahme dieser Angebote unterstützt werden. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir, dass eine angemessene sozialverträgliche Staffelung von Elternbeiträgen für die Kindertagesbetreuung im Rahmen des „Gute-Kita-Gesetzes“ (seit 2019 in Kraft) geregelt wurde⁴⁵. Langfristig setzen wir uns für qualitativ hochwertige und kostenfreie Bildungsangebote von der Kita bis zur Ganztagschule ein.

... die Einführung einer einkommensabhängigen Kindergrundsicherung

Aus Sicht des ZFF führt der duale Familienleistungsausgleich aus Kindergeld und Kinderfreibeträgen zu einer Schieflage der monetären Familienförderung: Konkret werden Kinder aus wohlhabenden Familien stärker gefördert als Kinder aus einkommensschwachen Familien. Vor diesem Hintergrund fordert das ZFF mittel- bis langfristig die Einführung einer einkommensabhängigen Kindergrundsicherung in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums im Steuerrecht, um den Familienlastenausgleich vom Kopf auf die Füße zu stellen, gegen Kinderarmut vorzugehen sowie Kinder und Jugendliche aus dem stigmatisierenden Bezug von SGB-II-Leistungen herauszuholen.

Abhängig vom Haushaltseinkommen erhalten Familien pro Kind mindestens 300 Euro (d. h. einen Betrag auf der Höhe der derzeitigen maximalen Entlastungswirkung des Kinderfreibetrages) und maximal 628 Euro (d. h. einen Betrag in Höhe des derzeitigen steuerlichen Kinderfreibetrages einschließlich des Freibetrages für Bildung, Erziehung und Ausbildung).⁴⁶

Das Zukunftsforum Familie ist davon überzeugt, dass eine gute Politik für Familien nicht losgelöst von der gesellschaftlichen Gleichstellung aller Geschlechter gestaltet werden kann!

⁴³ Das ZFF hat in einem Positionspapier ausführlich Stellung zur monetären Familienförderung bezogen (vgl. ZFF (2018): Positionspapier - Monetäre Familienförderung, [online]: https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/infocenter/broschueren/zff_pp_2018_MoneLeistungen.pdf).

⁴⁴ Vgl. ZFF-Stellungnahme (2014): „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)“ – Stellungnahme zum Referentenentwurf, [online]: https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/infocenter/stellungnahmen/SN_ZFF_Elterngeld_Plus.pdf

⁴⁵ Außerdem werden Kinderzuschlags-Beziehende im Rahmen des „Starke-Familien-Gesetzes“ bundesweit von den Gebühren befreit.

⁴⁶ Für weitere Informationen vgl. www.kinderarmut-hat-folgen.de.

Impressum

Herausgeber:
Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstr. 11, 10969 Berlin

Tel.: 030 259272820
E-Mail: info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

Positionspapier 06/2019
V.i.S.d.P.: Alexander Nöhring
Redaktion: Lisa Sommer, Alexander Nöhring, Nikola Schopp