

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)150c

STELLUNGNAHME DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE.
„Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen“

Drs. 19/26979

Berlin, 1. Juni 2021

Zusammenfassung

Sorgearbeit muss zwischen den Geschlechtern umverteilt werden. Frauen und Männer müssen in allen Lebenslagen Erwerbs- und Sorgearbeit verbinden können. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein partnerschaftliches Erwerbs- und-Sorge-Arrangement ermöglichen. Dies gilt nach der Krise erst recht.

Der Deutsche Frauenrat (DF) unterstützt die Forderung nach Einführung einer bezahlten Freistellung für Väter und Co-Mütter rund um die Geburt und befürwortet den vorliegenden Antrag der Fraktion DIE LINKE. Je früher Väter Verantwortung in der Kinderbetreuung übernehmen, desto eher werden sie auf Dauer zu aktiven Vätern. Das tut nicht nur den Kindern gut, sondern befördert auch eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in Paarhaushalten. Das wiederum stärkt mittelbar und langfristig Frauen in ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Wenn sich mehr Väter von Anfang an in der Familie engagieren, registrieren nicht nur Arbeitgeber*innen: Bei Geburt eines Kindes sind auch die Väter oder Co-Mütter zunächst nicht verfügbar. Eine solche Freistellung soll mindestens zwei Wochen innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt möglich sein und wie das Elterngeld aus Steuermitteln finanziert werden.

Bewertung

Gleichstellung in der Übernahme von Sorgearbeit kann nur mit einer erhöhten Beteiligung von Männern gelingen. Dieses Ziel muss im Fokus einer progressiven und gleichstellungsorientierten Familienpolitik der nächsten Legislaturperiode stehen und es müssen dafür Maßnahmen ergriffen werden, die sich kurzfristig im gelebten Alltag auswirken.

Ein zweiwöchiger Anspruch auf Freistellung mit Lohnersatz nach Geburt für Väter und Co-Mütter ist eine solche Maßnahme. Sie trägt mittelbar zur unabhängigen Existenzsicherung von Frauen bei, indem sie einen deutlichen Anreiz dafür setzt, dass Väter sich langfristig stärker in den Familien engagieren. Dies würde einen Kulturwandel bewirken, durch den die Zuständigkeit von Vätern und Co-Müttern gesellschaftlich und insbesondere in der Wirtschaft nicht mehr hinterfragt würden. Leistungen wie das Elterngeld, die sich an Väter richten, tragen dazu bei, Änderungen in geschlechtsstereotypen Vorstellungen und Normen zu bewirken und einen Rollenwechsel in der Erziehung und Betreuung von Kindern anzuregen, stellte die Sachverständigenkommission für den Neunten Familienbericht der Bundesregierung aktuell fest.

Sorgelücke schließen, Frauen stärken

Je mehr Sorgearbeit Frauen übernehmen, desto weniger Zeit bleibt ihnen, ein auskömmliches eigenes Einkommen zu erwirtschaften. Frauen unterbrechen häufiger und auch länger ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Sorgearbeit, wenn Kinder geboren werden. Der Gender Care Gap liegt bei 52 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern liegt er sogar bei 83 Prozent.¹ Diese Sorgelücke steht in direktem Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap und dem Gender Lifetime Earning Gap. Mit der Geburt des ersten Kindes setzt in vielen Paaren ein Traditionalisierungsschub in der Arbeitsteilung zu Lasten von Frauen ein.² Dazu zählt auch der sogenannte Mental Load: an alles denken müssen, den Familienalltag zu koordinieren. Das muss sich ändern, nach der Krise erst recht. Der DF geht, auf Grundlage aktueller Zahlen des DIW und WSI, davon aus, dass sich die Sorgelücke im Zuge der Corona-Krise im Durchschnitt noch vergrößert.³ Die sich im Nachgang der Krise vergrößernden Gender Gaps müssen effektiv durchbrochen werden, damit Frauen und Männern in allen Lebensbereichen gerechte Teilhabechancen offenstehen.

Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten ist ein gleichstellungspolitischer Erfolg, aber das Volumen der bezahlten Arbeitsstunden von Frauen stagniert tendenziell; immer mehr Frauen teilen sich eine gleichbleibende Anzahl von Erwerbsarbeitsstunden.⁴ Eine der Ursachen dafür ist, dass auf der anderen Seite der Arbeitsmedaille kein entsprechender Anstieg der unbezahlten Sorgearbeit von Männern einherging.⁵

¹ BMFSFJ (2020), Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung, Berlin, S. 14-22.

² Ebda. S. 46-57.

³ Zucco, Aline/ Lott, Yvonne (2021), Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, WSI-Report Nr. 64; Jessen, Jonas/ Spieß, C. Katharina/ Wrohlich, Katharina (2021), Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung, DIW Wochenbericht Nr. 9.

⁴ Wagner, Susanne (2020), Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. IAB-Forschungsbericht 16/2020, Nürnberg, S. 25-32.

⁵ Gärtner, Marc/ Scambor, Ellie (2020): Caring Masculinities. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. In: APuZ 45/2020.

<https://www.bpb.de/apuz/care-arbeit-2020/317852/caring-masculinities-ueber-maennlichkeiten-und-sorgearbeit> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

Frauen bleiben oft in Teilzeit, sie sind in prekärer Beschäftigung, sie machen seltener Karrieresprünge. Dadurch werden die anhaltend hohen Unterschiede der Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, in der Stunde aber vor allem auch über den Lebensverlauf, zementiert.⁶

Die fehlende Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit wird durch die Mütter sehr häufig kompensiert, mit erheblichen Nachteilen für ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit einschließlich in der Rente. Insbesondere für Alleinerziehende, zu 90 Prozent Frauen, ergeben sich aus einer traditionellen Arbeitsteilung während der Paarbeziehung nach einer Trennung oder Scheidung langfristige negative Effekte auf ihre Einkommenssituation und die ihrer Kinder.⁷ In der Corona-Krise zeigt sich, dass Frauen nach wie vor zuerst zuständig sind, wenn Schulen und Betreuungseinrichtungen schließen. Wurden die vom Gesetzgeber zusätzlich ermöglichten Kinderkrankentage in diesen Fällen überhaupt beantragt, dann überwiegend von Müttern. Geschlechterrollen sind in unserer Gesellschaft fest verankert. Damit Rückschritte in der Gleichstellung jetzt verhindert werden, müssen wirksame staatliche Maßnahmen entgegenwirken.

Partnerschaftlichkeit ist das Ziel

Im Rahmen der EU Ratsschlussfolgerungen zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit“ vom Dezember 2020⁸ als auch in ihrer Stellungnahme zum Neunten Familienbericht in 2021⁹ hat sich die Bundesregierung verpflichtet, partnerschaftliche Arbeitsteilung zu stärken. Zuletzt hat im April dieses Jahres das BMFSFJ eine neue Qualität von Vereinbarkeit und dabei die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung als eines der vier Fortschrittsfelder für eine Familienpolitik der Zukunft erklärt. Gelingende Vereinbarkeit wird als Aufgabe eines vorsorgenden Sozialstaats nach der Pandemie begriffen.¹⁰

Freistellung ergänzt Elterngeld- und Elternzeitgesetz

In 2019 hat Deutschland die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie mit beschlossen, wonach bis August 2022 als Teil dieser Richtlinie eine Vaterschaftsfreistellung von zwei Wochen nach Geburt mit Lohnersatz in nationales Recht umgesetzt werden muss.¹¹ Anders als nach Auffassung der Bundesregierung ist eine solche Freistellung zusätzlich zum Elternzeit- und Elterngeldgesetz mit einer Lohnersatzrate von 100 Prozent einzuführen, wie ein Rechtsgutachten im Auftrag des DGB nachgewiesen hat. Demnach reichen die in Deutschland bereits geltenden Regelungen nicht aus, da in der Richtlinie explizit der Zeitraum nach der Geburt als Anlass der Freistellung mit Lohnersatz genannt wird, die frühe Bindung zwischen Vätern (DF: und Co-Müttern!) und ihren Kindern gefördert werden soll und darüber hinaus mit diesem neuen Anspruch eine gleichmäßige Aufteilung der Betreuung zwischen den Partner*innen angeregt werden soll. Das Elterngeld hingegen,

⁶ Ebda.

⁷ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, S. 32f.

⁸ <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2020/12/02/tackling-the-gender-pay-gap-the-council-approves-conclusions/#> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

⁹ BMFSFJ (2021), Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland, Berlin, S. VII.

¹⁰ BMFSFJ (2021), Fortschrittsagenda. Sicherheit und Chancen für Familien. Wie weiter mit der Familienpolitik in und nach der Pandemie?, Berlin, S. 10.

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

so das Rechtsgutachten, diene vor allem dem Ziel, dass jeweils das andere Elternteil seiner/ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen kann.¹²

Im EU-Vergleich zeigt sich, dass in anderen Ländern bereits Freistellungen für Väter parallel zu Elterngeld- und Elternzeitgesetzen bestehen.¹³

Abgesehen von diesen Feststellungen spricht aus Sicht des DF ein weiterer ganz zentraler Befund für die zusätzliche Einführung einer Freistellung: Für Frauen wirkt das Elterngeld im Schnecken tempo. Das 2007 eingeführte Elterngeld wird aktuell nur von 25 Prozent aller Väter genutzt. Während bei Frauen die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs derzeit bei 14,5 Monaten liegt, liegt sie bei Männern seit einigen Jahren konstant bei durchschnittlichen 3,7 Monaten.¹⁴

Ohne den zunehmenden Anteil von Vätern schmälern zu wollen, muss die Frage beantwortet werden, wie die anderen 75 Prozent der Väter besser und schneller durch Gesetzgebung erreicht werden können. Ernst genommen werden muss dabei, dass die Lohneinbußen beim Elterngeld von vielen Paaren als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme der Väter angegeben werden.

Kulturwandel aktiv herbeiführen

Ein automatischer Freistellungsanspruch gegenüber dem/ der Arbeitgeber*in bei Geburt eines Kindes, verknüpft mit einem steuerfinanzierten Lohnersatz, birgt das Potential eines wirkmächtigen Kulturwandels in Elternschaft und Arbeitsteilung. Nicht die Frau allein wird zur Mutter, nein, es sind mindestens zwei Personen, die zusammen Eltern werden und sich zusammen kümmern wollen.

Für die Anspruchsvoraussetzungen könnte an die Regelungen im Elterngeldgesetz angeknüpft werden. Danach hätten Elternteile einschließlich Stief- und Adoptiveltern einen Anspruch, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und das Kind im eigenen Haushalt betreuen. Selbstverständlich sollen auch Co-Mütter einen Anspruch auf die Freistellung geltend machen können. Eine Reform des Abstammungsrechts hinsichtlich der Anerkennung einer zweiten Mutterschaft ist auch in diesem Zusammenhang angezeigt.

Damit sich neben der generellen Inanspruchnahme auch die Verteilung der Bezugszeiten im Elterngeld zwischen Müttern und Vätern stärker angleicht, ist nach Auffassung des DF die Ausweitung der nichtübertragbaren (Basis)Elterngeldmonate unabdingbar. Hier strebt der DF eine paritätische Aufteilung der Bezugszeiten an.

Evaluationen zum Elterngeld haben gezeigt: Beziehen Väter Elterngeld, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich langfristig stärker in der Kinderbetreuung einbringen. Die Sorgearbeit wird fairer verteilt, die Partnerschaft ist glücklicher und hält länger.¹⁵ Und daraus folgt: Frauen sind unabhängiger und haben mehr Zeit und Energie für ihren Job, haben bessere Einkommen und höhere eigene Rentenansprüche – das war immer schon wichtig, nach der Krise umso mehr.

¹² Treichel, Stefan (2020), Zur Notwendigkeit einer Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 in das geltende Arbeits- und Sozialrecht. Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

¹³ <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/cross-country/> (letzter Zugriff am 1.6.2021)

¹⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_146_22922.html (letzter Zugriff am 1.6.2021)

¹⁵ Wrohlich, Katharina et al. DIW (2012), Elterngeld Monitor. Endbericht, Berlin.

Freistellung für Väter und Co-Mütter als Antwort auf die Krise

Eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik, die sich partnerschaftliche Arbeitsteilung auf die Fahnen schreibt, muss Vätern und Co-Müttern durch die Bank weg und ganz grundsätzlich ermöglichen, bei Geburt ihrer Kinder für sie und ihre Partner*innen im Wochenbett da zu sein. Der DF ist überzeugt: In der Sorgearbeit ist nach der Krise ein gleichstellungspolitischer Aufbruch dringend notwendig.

Dr. Anja Nordmann
Geschäftsführerin

Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin
Fon: +49 (0)30 204569-0
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

facebook.com/dfrauenrat

twitter.com/frauenrat

instagram.com/deutscher_frauenrat

Der Deutsche Frauenrat (DF) ist der Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen und damit die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Er engagiert sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Politik und Gesellschaft in Deutschland, in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen. In diesen rund 60 Organisationen sind Frauen aus Berufs-, sozial-, gesellschafts- und frauenrechtspolitischen Verbänden, aus Parteien, Gewerkschaften, aus den Kirchen, aus Sport, Kultur, Medien und Wirtschaft vertreten. Unser Ziel ist die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Wir setzen uns für einen geschlechterdemokratischen Wandel ein und für eine gerechte und lebenswerte Welt für alle.