

Antrag

der Abgeordneten Bettina Stark-Watzinger, Nicole Bauer, Otto Fricke, Johannes Vogel (Olpe), Christian Dürr, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Sandra Bubendorfer-Licht, Dr. Marco Buschmann, Britta Katharina Dassler, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Thomas Hacker, Reginald Hanke, Peter Heidt, Markus Herbrand, Katja Hessel, Dr. Gero Clemens Hocker, Reinhard Houben, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Karsten Klein, Dr. Marcel Klinge, Daniela Kluckert, Pascal Kober, Konstantin Kuhle, Ulrich Lechte, Till Mansmann, Bernd Reuther, Frank Schäffler, Dr. Wieland Schinnenburg, Judith Skudelny, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Michael Theurer, Dr. Andrew Ullmann, Gerald Ullrich, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Chancengerechtigkeit für Frauen – Zügig Lehren aus Corona-Krise ziehen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Corona-Krise stellt unsere Gesellschaft vor enorme Herausforderungen. Dabei wird uns allen durch zahlreiche Einschränkungen, kurzfristige Änderungen und Schließungen viel abverlangt. Dies trifft besonders auf die Situation von Familien in der Corona-Krise zu. Die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen haben den Alltag vieler belastet. Innerhalb weniger Tage mussten Familien Betreuungslösungen finden oder Home-Schooling und Home-Office unter einen Hut bringen. Die Krise hat dabei noch einmal deutlich gezeigt, wer in unserer Gesellschaft noch immer am häufigsten Aufgaben der Familien- und Pflegearbeit übernimmt: Frauen. Dies führte zu einem teilweisen oder gänzlichen Rückzug vieler Frauen aus dem Erwerbsleben – laut einer Studie des deutschen Ökonomen, Matthias Doepke, von der Northwestern University in Chicago mit langfristigen Folgen: viele Frauen würden lange nicht mehr in den Job zurückkehren. Warum das so ist, hängt in vielen Aspekten noch mit tradierten Rollenbildern zusammen. Daneben gibt es aber auch strukturelle Probleme, die Benachteiligungen von Frauen zur Folge haben. Diese werden durch die Krise wie unter einem Brennglas sichtbar, unter anderem anhand der folgenden Beispiele:

1. Regelungen zum Kurzarbeitergeld: Das Kurzarbeitergeld wird auf Basis des Nettolohns ausgezahlt. Dass Frauen dabei häufig weniger Kurzarbeitergeld erhalten als Männer, ist dabei auch auf steuerliche Gründe zurückzuführen. Ehepaare, die ihre Steuererklärung gemeinsam veranlagten, wählen häufig die Kombination der Steuerklassen III und V – wobei Frauen in den meisten Fällen die Steuerklasse V erhalten. Das hält das Nettoeinkommen der Frauen klein und erhöht ihre finanzielle Abhängigkeit.
2. Schlechte Karrierechancen für Mütter: Zahlreiche Studien dokumentieren, wie Frauen nach der Geburt eines Kindes einen Bruch in der beruflichen Karriere erleben oder aufgrund von befürchteten Nachteilen nach der Geburt erst gar keine Kinder bekommen (www.sueddeutsche.de/karriere/job-kind-oder-karriere-1.3772610). Damit Frauen frei entscheiden können, ob und wann sie wieder arbeiten möchten, brauchen wir eine passende Infrastruktur für die Kinderbetreuung. Welche Auswirkungen eine fehlende Kinderbetreuung hat, haben uns die krisenbedingten Schließungen von Kitas, Horten usw. vor Augen geführt.
3. Ungleiche Verteilung von Pflegearbeit: Frauen übernehmen immer noch den Hauptteil der Familien- und Sorgearbeit. Frauen in Deutschland arbeiten pro Tag im Schnitt viereinhalb Stunden, ohne dass sie dafür bezahlt werden (www.zeit.de/wirtschaft/2020-01/equal-care-day-fuersorgearbeit-ungleichheit). In Deutschland investierten Frauen auch vor der Corona-Krise 2,4-mal so viel Zeit in unbezahlte Fürsorgearbeit und das 1,6-fache für Hausarbeit wie vergleichbare Männer (www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf). Laut einer Untersuchung der Boston Consulting Group (BCG) wendeten Frauen während des Lockdowns in Deutschland 31 Prozent mehr Zeit als Männer für Hausarbeit und Kinder auf (www.wiwo.de/my/erfolg/beruf/gleichberechtigung-vermutung-bestaetigt-corona-macht-frauen-arbeitslos/26131016.html?ticket=ST-2293542-RfMd59afwMH7oTXXJIR9-ap5).

Dies ist nur ein kleiner Auszug aus einer Vielzahl an gesellschaftlich relevanten Tatbeständen, in den Frauen strukturelle Benachteiligung erfahren. Politische Reformen müssen das Ziel haben, Chancengerechtigkeit effektiv umzusetzen. In den letzten Jahren haben verschiedene Regierungen diverse Anpassungen vorgenommen. In vielen Bereichen haben Parteien Quoten gefordert, um Ergebnisgleichheit zu erreichen. Gleichzeitig wurden und werden einfachste Rahmenbedingungen nicht angepasst, um Chancengerechtigkeit umzusetzen. Im Gegenteil: Durch steuerliche Regelungen hilft der Staat, den gesellschaftlichen Status Quo zu manifestieren.

- II. Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundestag die Bundesregierung dazu auf,

in der Arbeitsmarktpolitik:

1. Standards zu setzen, um die Teilnahme an Weiterbildungen mit Familien- bzw. Sorgearbeit vereinbar zu gestalten. Dazu brauchen wir Weiterbildungsmaßnahmen, die in unterschiedlichen Zeitfenstern und in unterschiedlicher Dauer angeboten werden. Zudem gilt es, die Potenziale der Digitalisierung stärker zu nutzen: Weiterbildungsformate funktionieren auch mit weniger Präsenz vor Ort und verstärktem Online-Angebot – das haben wir nicht zuletzt durch die Corona-Krise gelernt. Gleichzeitig bieten diese Online-Formate zeitliche und örtliche Flexibilität, die die Teilnahme kompatibel mit Familien- und Sorgearbeit gestaltet. Eine besondere Auszeichnung soll es dabei für Weiterbildungsträger geben, die neue und familienfreundliche Formate schaffen;

2. sich dafür einzusetzen, dass auch Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befinden, an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangeboten teilnehmen können und zwar nicht im Ausnahme- sondern im Regelfall. Je nachdem wie die Betreuung der Kinder es zulässt, muss es für Eltern ganz selbstverständlich möglich sein, auch weiter teilnehmen zu können. Um diese Teilnahme realistisch zu ermöglichen, muss Fort- und Weiterbildung vermehrt in Teilzeitformaten angeboten werden. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass Eltern auch während der Elternzeit Zugang zu Informationen über entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote erhalten. In der betrieblichen Realität werden Elternzeit und Fort- oder Weiterbildung leider noch zu oft als sich gegenseitig ausschließende Faktoren betrachtet. Um hier einen Wandel zu erreichen muss insbesondere der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion übernehmen;
3. neue Formate für eine berufsbegleitende Ausbildung im Sinne des lebenslangen Lernens zu schaffen. Gemeinsam mit der Wirtschaft sollen zum Beispiel Ausbildungsgänge entwickelt werden, die in Teilzeit oder modular absolviert werden können und sich so mit der beruflichen Tätigkeit flexibel kombinieren lassen. So können sich neue Chancen für eine andere Tätigkeit auch noch im späteren Berufsleben eröffnen;
4. Rahmenbedingungen zu schaffen, die es gerade Frauen ermöglichen, frei zu entscheiden, ob und wie viel sie arbeiten möchten. Das gilt insbesondere für die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern, die noch immer überwiegend von Frauen übernommen wird. Frauen sind durch oftmals langjährige Erziehungs- oder Pflegezeiten auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Gleichzeitig besteht bei einem Teil der Frauen der Wunsch, stärker der Erwerbsarbeit nachzugehen. Wir brauchen deshalb zeitlich flexible Betreuungsangebote, die einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit ermöglichen;
5. zeit- und ortsflexibles Arbeiten zu ermöglichen, damit Eltern ihre Zeit flexibler einteilen können. Wer den Nachmittag mit seinen Kindern verbringen möchte und deshalb lieber am Abend noch von zu Hause arbeitet, der sollte das tun können. Möglich wird das durch die Umstellung von der Tagesarbeitszeit auf eine flexibel einteilbare Wochenarbeitszeit, so wie es auch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht. Gleichzeitig brauchen wir unbürokratische, unkomplizierte Regelungen für Home-Office und mobiles Arbeiten, damit diese zu einer echten Alternative und Ergänzung zum festen Arbeitsplatz werden. Heute sind die Regelungen oftmals zu bürokratisch, gerade bei selbst gewählten Arbeitsorten kann der Arbeitgeber nicht stets kontrollieren, dass beispielsweise der Lichteinfall den Vorgaben entspricht. Das können mündige Bürgerinnen und Bürger besser selbst entscheiden;

im Steuersystem:

1. die steuerliche Behandlung von übernommenen Kinderbetreuungskosten zu verbessern. Dafür soll die bestehende Regelung der Steuerbefreiung des Arbeitgebers für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung für nicht schulpflichtigen Kinder auf schulpflichtige Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahrs erweitert werden. Zudem sollte die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten sowie Haushaltshilfen geprüft und umgesetzt werden;
2. die Steuerklassen III und V abzuschaffen, damit sich in der Steuerklasse IV die Abzugsbeträge beider Ehegatten bzw. Partner und Partnerinnen in eingetragenen Lebenspartnerschaften stärker am jeweiligen Anteil am Bruttoarbeitslohn orientieren. Damit schaffen wir eine größere finanzielle Unabhängigkeit und eine echte Wahlfreiheit für Eltern;

3. eine neue Mobile-Office-Pauschale in Höhe von 1.200 Euro pro Jahr einzuführen, sodass auch Menschen, die ohne separates Arbeitszimmer von zu Hause arbeiten müssen, steuerlich entlastet werden;

in der Altersvorsorge:

1. das Rentensplitting zu erleichtern und öffentlich stärker bekannt zu machen, um die Unabhängigkeit partnerschaftlicher Lebensmodelle zu stärken. Denn es sind in den meisten Fällen Frauen, die mit einer kleinen Rente den Preis für jahrelange Familien- und Sorgearbeit zahlen. Ein Rentensplitting ermöglicht hingegen eine partnerschaftliche Aufteilung der erworbenen Rentenansprüche. Öffentlichkeitswirksame Kampagnen oder eine Information im Rahmen der jährlichen Renteninformation können dazu beitragen, dass das Rentensplitting bekannter und häufiger genutzt wird;
2. eine Splittung der Rentenpunkte für befristete Zeiträume zu ermöglichen. Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind heutzutage häufig Phasen von mehreren Monaten oder Jahren, seltener führen sie zu einem dauerhaften Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt. Damit das Rentensplitting den Zweck einer partnerschaftlichen Aufteilung der Rentenansprüche in Phasen der Familien- und Sorgearbeit gezielt ermöglichen kann, muss es auch für diese befristeten Zeiträume gelten;
3. das Rentensplitting auch für Unverheiratete zu öffnen. Es gibt zahlreiche Formen, in denen Paare und Familien füreinander Verantwortung übernehmen und gemeinsame Lebensentwürfe gestalten. Das Rentensplitting soll alle Familien in einer partnerschaftlichen Aufteilung ihrer Rentenansprüche unterstützen, unabhängig von der Ehe.

Berlin, den 26. Januar 2021

Christian Lindner und Fraktion