

Antrag A-04**AsF Bezirk Hannover****Erwerbsarbeit von Frauen mit Careaufgaben**

1 Unsere Gesellschaft hat drei schwierige Jahre hinter
 2 sich und steht auch weiterhin vor großen Herausfor-
 3 derungen. Fordernde Zeiten und Umbrüche bieten
 4 jedoch auch die Chance, als Gesellschaft bestehen-
 5 de Defizite zu analysieren und Verbesserungen an-
 6 zustoßen.
 7 In diesem Sinne haben uns sowohl die Coronapan-
 8 demie als auch der weithin vorherrschende Fach-
 9 kräftemangel gezeigt, dass sich in unserer Gesell-
 10 schaft etwas verändern muss, was unseren Blick
 11 auf Erwerbsarbeit von Frauen, insbesondere von
 12 Müttern und Frauen, die Angehörige pflegen, an-
 13 geht. Die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe hatte wäh-
 14 rend der Pandemie auf dem Arbeitsmarkt und ge-
 15 sellschaftlich nicht den gleichen Stellenwert wie
 16 männliche Erwerbsarbeit. Obwohl sich unsere Ge-
 17 sellschaft in weiten Teilen für gleichberechtigt hält,
 18 hat sich hier die weiterhin starke Wirkmächtigkeit
 19 alter Rollenmuster gezeigt.
 20 Dies äußerte sich darin, dass mit dem Wegfall von
 21 Betreuungsangeboten durch Präventionsmaßnah-
 22 men und Krankheitsfälle in erster Linie (wenn auch
 23 natürlich nicht ausschließlich) in erheblichem Um-
 24 fang Frauen eingesprungen sind, um die zusätzlich
 25 anfallenden Care-Aufgaben zu übernehmen. Hier-
 26 für wurde wahlweise der Umfang der Erwerbstätig-
 27 keit reduziert oder aber die Sorgearbeit neben der
 28 Arbeit im Homeoffice parallel übernommen. Dabei
 29 hat zugleich die persönlich wahrgenommene Belas-
 30 tung insbesondere bei berufstätigen Müttern deut-
 31 lich zugenommen. Frauen haben die Umstellung zu
 32 mehr Arbeit im Homeoffice Erhebungen nach durch-
 33 schnittlich deutlich negativer empfunden als dies
 34 bei Männern der Fall war. Die Folge war nicht selten
 35 eine erhebliche Zunahme des empfundenen Stress-
 36 Levels bis hin zu stressbedingten psychischen Er-
 37 krankungen.
 38 Für uns steht fest, dass es maßgebliche Verände-
 39 rungen braucht, um sowohl unserem Ideal einer
 40 partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit ge-
 41 recht werden zu können als auch mehr Frauen eine
 42 unterhaltssichernde Erwerbstätigkeit trotz Sorgear-
 43 beit zu ermöglichen.
 44 **Mehr Zeitsouveränität – unser Verhältnis zur Er-**

Empfehlung der Antragskommission**Annahme in der Fassung der AK**

Nach Neuformulierung in kürzerer, mit Maßnah-
 men und Forderungen versehener Form, wird dieser
 Antrag zur Annahme empfohlen:

Es braucht die nachstehenden maßgeblichen Ver-
 änderungen, um sowohl unserem Ideal einer part-
 nerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit gerecht
 werden zu können als auch mehr Frauen eine unter-
 haltssichernde Erwerbstätigkeit trotz Sorgearbeit
 zu ermöglichen.

Wir fordern darüber hinaus eine deutliche Reduk-
 tion der Wochenarbeitszeit – bei gleichbleibendem
 Lohn.

Wir wollen die Chancen nutzen, die die Digitalisie-
 rung für eine bessere Vereinbarkeit bietet.

Wir müssen KiTa-Betreuung neu denken – die sich
 deutlich stärker als bisher am tatsächlichen Bedarf
 orientieren sollte.

Es braucht daher ein breiteres Unterstützungsnetz-
 werk, welches Eltern auch in solchen Situationen
 auffängt, wenn keine Großeltern oder andere Ange-
 hörige bereitstehen.

Unser Ziel muss es sein, überholte Rollenbilder auf-
 zubrechen und jedem Menschen eine echte Wahl-
 freiheit bei der Familiengründung ebenso wie der
 Einteilung von Sorgearbeit zu ermöglichen.

Wir fordern, dass es eine echte Wahlfreiheit bei
 Familiengründung und Aufteilung der Sorgearbeit
 durch Neuausrichtung des Elterngeldes und Ab-
 schaffung von steuerlichen Hürden gibt.

Wir fordern, dass professionelle Care-Arbeit muss zu
 einem attraktiven Berufsbild werden.

Adressat:

SPD-Bundestagsfraktion

45 **werbsarbeit**

46 Eines der größten Probleme für Menschen, die Care-
47 Aufgaben übernehmen, ist die ständige Zeitknapp-
48 heit. Es fehlt Zeit für gute Sorgearbeit, soziale Bezie-
49 hungen oder ehrenamtliches Engagement. Das ist
50 nicht nur ein persönliches Problem Einzelner, son-
51 dern ein gesamtgesellschaftliches Problem. Denn
52 Sorgearbeit ist keine rein private Arbeit, sondern ei-
53 ne essentielle Voraussetzung für eine funktionie-
54 rende Gesellschaft. Gleiches gilt für ehrenamtliches
55 und politisches Engagement, welche ebenfalls ei-
56 nen erheblichen Zeitaufwand bedeuten können.

57 Um diese Bedürfnisse besser vereinbaren zu kön-
58 nen, braucht es vor allem mehr Zeitsouveränität.
59 Menschen definieren sich nicht allein über ihre
60 Erwerbsarbeit. Auch soziale Beziehungen, Engage-
61 ment und Sorgearbeit stellen wichtige Bestandtei-
62 le eines individuellen Lebensentwurfs dar. Eine 40-
63 Stunden Woche lässt jedoch keinen Raum, um maß-
64 gebliche Anteile von Sorgearbeit zu übernehmen
65 und zugleich noch soziale Beziehungen oder poli-
66 tisches Engagement zu pflegen. Der zeitliche An-
67 spruch von Vollzeitjobs in einer verdichteten Ar-
68 beitswelt führt daher insbesondere für Menschen,
69 die Sorgearbeit übernehmen, zu einer ständigen
70 Rollenüberforderung. Viele Familien lösen diese, in-
71 dem insbesondere Frauen eine Doppel- oder Drei-
72 fachbelastung schultern und zugleich häufig mit
73 reduzierten Stunden arbeiten, um allem gerecht
74 zu werden. Dies führt jedoch allzu oft zugleich
75 zu schlechteren beruflichen Aufstiegschancen und
76 einem erheblich höheren Risiko von Altersarmut
77 durch geringere Rentenansprüche.

78 Eine wichtige Antwort auf dieses Problem ist ei-
79 ne deutliche Reduktion der Wochenarbeitszeit – bei
80 gleichbleibendem Lohn. Nur so ermöglichen wir es
81 Menschen, trotz Sorgearbeit in Vollzeit zu arbei-
82 ten, volle Sozialversicherungsansprüche zu erwer-
83 ben und ökonomische Unabhängigkeit zu erlan-
84 gen. Zudem begünstigt eine reduzierte Wochenar-
85 beitszeit eine gesellschaftliche Entwicklung dahin-
86 gehend, sich von der überhöhten Stellung von Er-
87 werbsarbeit zu lösen und mehr Freiheit für ande-
88 res Engagement und soziale Bindungen zu ermög-
89 lichen. Die so geschaffene Zeitsouveränität bedeu-
90 tet, dass Arbeitnehmer*innen mehr Kontrolle über
91 ihre Arbeitszeit haben und diese besser an ihre indi-
92 viduellen Bedürfnisse anpassen können. Sie kommt
93 daher allen Arbeitnehmer*innen zu Gute, die bereits

94 familiäre Verantwortung tragen oder aber mehr
95 Care-Aufgaben übernehmen möchten. Gleichzeitig
96 schafft mehr Zeitsouveränität eine bessere Work-
97 Life-Balance und somit eine höhere Lebensqualität
98 und geringere Belastung für alle Beteiligten.

99 **Abgrenzung trotz Flexibilisierung der Arbeit**

100 Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat insbesonde-
101 re für berufstätige Eltern zu einer Vielzahl neuer
102 Möglichkeiten zur Erlangung von mehr Zeitsouverä-
103 nität geführt. Homeoffice bietet häufig eine leich-
104 tere Einstiegsmöglichkeit zurück in den Beruf nach
105 Krankheit oder Elternzeit. Zugleich haben uns die
106 Entwicklungen während der Coronapandemie aber
107 auch eindrücklich vor Augen geführt: Die Einfüh-
108 rung des Homeoffice heißt keineswegs, dass Care-
109 Arbeit weniger wird oder sich wie von selbst neben-
110 bei erledigt. Deshalb wollen wir die Chancen nutzen,
111 die die Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit
112 bietet. Dies darf aber nicht mit dem Anspruch stän-
113 diger Erreichbarkeit einhergehen oder die Abgren-
114 zung zwischen Privatleben und Erwerbsarbeit auf-
115 heben.

116 Gleichzeitig ist uns wichtig, dass die Selbstverständ-
117 lichkeit erhalten bleibt, mit der in den Lockdowns
118 das Homeoffice als gleichwertige Tätigkeit zur Ar-
119 beit in Präsenz behandelt wurde. Nur wenn alle Ar-
120 beitnehmer*innen über alle Hierarchieebenen der
121 Unternehmen hinweg die Möglichkeiten der Digita-
122 lisierung nutzen, kann sie zu einem echten Ermögli-
123 cher für mehr individuelle Zeitsouveränität in vielen
124 Branchen werden.

125 **Betreuung neu denken**

126 Ein großes Hemmnis auf dem Weg zu einer gleich-
127 berechtigten Teilhabe von Eltern am Erwerbsleben
128 stellen Defizite in der verfügbaren Kinderbetreuung
129 dar. Fehlende Betreuungsplätze, geringe Betreu-
130 ungszeiten oder starre zeitliche Vorgaben stellen ei-
131 ne erhebliche Einschränkung beim Wiedereinstieg
132 ins Erwerbsleben nach einer Elternzeit dar. Dies geht
133 regelmäßig zu Lasten der Mütter, welche häufig die
134 Rückkehr ins Berufsleben verschieben oder Stunden
135 reduzieren, um sich mit den Möglichkeiten der Kin-
136 derbetreuung zu arrangieren. Noch stärker betrof-
137 fen von fehlenden Betreuungsmöglichkeiten sind
138 Alleinerziehende, für welche sich eine unterhaltssi-
139 chernde Erwerbsarbeit mit kleinen Kindern teils als
140 unlösbare Aufgabe darstellen kann.

141 Deshalb müssen wir KiTa-Betreuung neu denken.
142 Diese muss sich deutlich stärker als bisher am tat-

143 sächlichen Bedarf orientieren. Dazu gehört auch, bei
144 entsprechender Nachfrage Betreuungsplätze nach
145 16 Uhr oder ganztägig und bis zu 7 Tage die Wo-
146 che für Schichtarbeiter*innen zu ermöglichen. Hier-
147 zu müssen Hürden abgebaut und die Zusammenar-
148 beit mit Arbeitgeber*innen verstärkt werden.

149 Gleichzeitig leben wir in einer mobileren Gesell-
150 schaft, in welcher häufig keine familiären Unter-
151 stützungsnetzwerke mehr vor Ort bestehen. Dies
152 stellt erwerbstätige Eltern vor große Herausforde-
153 rungen, was Schließzeiten der Betreuungseinrich-
154 tungen ebenso wie Krankheitstage der Kinder an-
155 geht. Kann ein Kind nicht in der KiTa betreut wer-
156 den wegen Erkältung oder Fortbildungstagen der Er-
157 zieher*innen, bleibt für berufstätige Eltern nur die
158 Wahl zwischen Kinderkrankentagen oder Urlaub.
159 Das ist aber nicht für alle Eltern und in allen Berufen
160 jederzeit möglich. Es braucht daher ein breiteres Un-
161 terstützungsnetzwerk, welches Eltern auch in sol-
162 chen Situationen auffängt, wenn keine Großeltern
163 oder andere Angehörige bereitstehen. Konzepte wie
164 beispielweise Dorfgroßeltern bieten Anhaltspunkte
165 dafür, wie eine solche Unterstützung gelingen kann,
166 die Eltern auch jenseits der Möglichkeiten einer KiTa
167 nicht alleine lässt.

168 **Partnerschaftliche Care-Arbeit unterstützen**

169 Unser Ziel muss es sein, überholte Rollenbilder auf-
170 zubrechen und jedem Menschen eine echte Wahl-
171 freiheit bei der Familiengründung ebenso wie der
172 Einteilung von Sorgearbeit zu ermöglichen.

173 Ein wichtiger Beitrag hierzu ist es, längst überkom-
174 mene Instrumente wie das Ehegattensplitting und
175 die Minijobs endgültig abzuschaffen. Diese zemen-
176 tieren in finanzieller Hinsicht tradierte Rollenbilder
177 und verhindern in vielen Fällen eine gleichberech-
178 tigte Aufteilung von Sorgearbeit. Längst nicht jede
179 Familie kann es sich leisten, sich für eine partner-
180 schaftliche Aufgabenstellung zu entscheiden, wenn
181 diese zugleich finanzielle Einbußen aufgrund einer
182 höheren Steuerlast bedeutet. Deshalb muss hand-
183 lungsleitend sein, dass wir das bestehende System
184 des Ehegattensplittings, das Ehen subventioniert,
185 zu einem System weiterentwickeln, das Familien
186 subventioniert. Auf diesem Wege können wir Fami-
187 lien auch finanziell besser unterstützen.

188 Der Grundstein für die Aufteilung der Care-Arbeit
189 bezogen auf ein Kind wird in einer Partnerschaft
190 während der Elternzeit gelegt. Dabei ist es von
191 zentraler Bedeutung, dass beide Elternteile jeweils

192 mehr als drei Monate unabhängig voneinander El-
193 ternzeit in Anspruch nehmen. Dies steigert nach-
194 weislich erheblich die Bereitschaft, auch nach der
195 Elternzeit eine gleichmäßigere Aufteilung der Care-
196 Arbeit anzustreben und eigenständig Verantwor-
197 tung für alltägliche Care-Aufgaben zu übernehmen.
198 Auch wenn die aktuelle Gesetzesfassung eine sol-
199 che Aufteilung in der Theorie bereits zulässt, ist sie
200 in der Realität bei Weitem nicht der Regelfall. Sinn-
201 voll wäre es daher, die Gesamtlaufzeit der Elternzeit
202 für jene Eltern, die eine gleichmäßiger aufgeteilte El-
203 ternzeit nehmen, über die heutigen 14 Monate hin-
204 aus zu verlängern, um hier einen Anreiz zu schaffen.
205 Gleichzeitig ist wichtig, dass der Satz des Elterngel-
206 des für niedrigere Einkommensklassen spürbar er-
207 höht wird, um auch Familien mit nur einem Haupt-
208 einkommen eine solche Aufteilung ökonomisch zu
209 ermöglichen.

210 Gesellschaftlich und politisch muss klar gemacht
211 werden, dass es keine männliche Sphäre der Be-
212 rufswelt und keine weibliche Sphäre der heimischen
213 Care-Arbeit gibt.

214 **Aufwertung von Care-Arbeit**

215 Für eine veränderte gesellschaftliche Wahrneh-
216 mung der Bedeutung von Care-Arbeit müssen wir
217 auch professionelle Care-Arbeit aufwerten. Care-
218 Berufe werden weiterhin zum überwiegenden Teil
219 von Frauen übernommen, verbunden mit einem ge-
220 ringen gesellschaftlichen Ansehen und geringer An-
221 ziehungskraft des Berufsbildes. Um dem entgegen
222 zu wirken, muss der Beruf der Erzieher*innen massiv
223 aufgewertet und attraktiver gestaltet werden. Ge-
224 meinsam mit den Gewerkschaften müssen wir für
225 eine bessere Bezahlung ebenso wie bessere Arbeits-
226 bedingungen im Bereich der Care-Arbeit sorgen. Nur
227 so können wir diese zu einem attraktiven Berufsbild
228 machen und mittelfristig genügend qualitativ hoch-
229 wertige Betreuungsplätze schaffen.