

Bündnis Sorgearbeit fair teilen: Forderungen an die Parteien zur Bundestagswahl 2025



Zahlreiche Gender Gaps belegen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bis heute nicht erreicht ist – trotz staatlicher Verpflichtung, diese durch geeignete Maßnahmen aktiv umzusetzen.

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen in Deutschland bewirken die ungleiche Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit. Frauen haben dadurch im Vergleich zu Männern geringere Einkommen und Vermögen, weniger wirtschaftliche und politische Macht sowie ein deutlich höheres Armutsrisiko.

Um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu stärken, muss die Übernahme von Sorgeverantwortung durch Männer gefördert werden. Wir als Bündnis Sorgearbeit fair teilen fordern, in der nächsten Legislaturperiode sechs Maßnahmen für die partnerschaftliche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit endlich umzusetzen.

Bezahlte Freistellungen für informelle Pflege

Es muss Frauen und Männern möglich sein, sich um nahestehende pflegebedürftige Personen zu kümmern, ohne die eigene Existenzsicherung aufs Spiel zu setzen. Wir fordern zusammengeführte, vereinfachte und verlängerte (Teil-) Freistellungsregelungen mit Entgeltersatzleistung für die Übernahme informeller Pflege von An- und Zugehörigen. Auch Pflegearbeit muss stärker zwischen den Geschlechtern umverteilt werden. Notwendig ist die sozial gerechte Ausgestaltung, damit Menschen mit kleinen Einkommen wegen der Übernahme von Pflege nicht in Armut rutschen.

10 Tage Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile nach der Geburt eines Kindes mit vollem Entgeltersatz

Um Väter bzw. zweite Elternteile so früh wie möglich aktiv in die Betreuung und Erziehung des Kindes einzubeziehen, fordern wir die Einführung einer zehntägigen, voll bezahlten Freistellung nach der Geburt als eigenständige Leistung. Damit soll die partnerschaftliche Arbeitsteilung von Anfang an unterstützt werden.

Partnerschaftliche Ausgestaltung des Elterngeldes

Wir sprechen uns für die paritätische Aufteilung der Elterngeldmonate als neues Leitbild aus. Dieses Ziel soll durch die schrittweise Erhöhung der individuellen, nicht übertragbaren Elterngeldmonate erreicht werden. Wir befürworten zudem finanzielle Anreize für die paritätische Aufteilung je nach Anzahl der genutzten Elterngeldmonate. Um das Elterngeld existenzsichernd und sozial gerecht zu gestalten, setzen wir uns für die bessere Unterstützung von Eltern mit niedrigen Einkommen durch eine erhöhte Entgeltersatzrate ein. Außerdem sind Erhöhung und

Anpassung des Mindest- und Höchstbetrags an die allgemeine Preisentwicklung erforderlich.

Abschaffung der Lohnsteuerklasse V und Individualbesteuerung für alle

Aktuell setzt das Steuerrecht in Ehen immer noch starke Anreize für das sogenannte Ernährermodell bzw. das Zuverdienermodell aus (meist männlichem) Hauptverdiener und „Zuverdienerin“. Um die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Ehefrauen zu fördern, fordern wir die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V und die Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag.

Öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen

Um Paarfamilien mit Kindern, Alleinerziehende und Menschen mit Unterstützungs- und Pflegebedarf zu entlasten, fordern wir staatliche Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen. Wir schlagen ein Gutscheinsystem vor, das tarifgebundene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse unterstützt. Qualifizierte haushaltsnahe Dienstleistungen müssen auch für Familien mit niedrigem Einkommen bezahlbar sein.

Schaffung von Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte und sorgorientierte Arbeitszeitmodelle

Wir setzen uns dafür ein, dass Phasen reduzierter Erwerbstätigkeit zur Übernahme von Sorgeverantwortung durch finanziellen Ausgleich und gesicherte Rückkehroptionen über den Lebensverlauf hinweg für alle Geschlechter zur Normalität werden. Dabei ist auf eine sozial gerechte Ausgestaltung zu achten. Im Anschluss an die Elterngeldphase müssen partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle durch Anreize gefördert werden. Hier sind neben der Politik auch



die Sozialpartner gefordert. Vor allem Arbeitgeber*innen stehen in der Verantwortung, Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung sorgearbeitsbezogener Anforderungen ihrer Beschäftigten zu gestalten.

