

Das Optionszeitenmodell. Zeit für Care, Zeit für Gleichstellung

Dr. Karin Jurczyk, Prof. Ulrich Mückenberger

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik/Care.Macht.Mehr

Initiativgruppe Häusliche Pflege

15. April 2024, 16 – 18 Uhr (online)

Zeitpolitik als Geschlechterpolitik

- Zeitpolitik antwortet auf die ungleiche Verteilung von Zeit(en) im Alltag und Lebensverlauf – „**Recht auf Zeit**“ – Bürger*innenrecht
- „**Zeit zum Leben**“ – Brechen der Dominanz der Erwerbszeit („Normalarbeitsverhältnis“), Aufwertung anderer Zeiten, v.a. Care, Umverteilung von Zeit zwischen den Geschlechtern
- Feministische Zeitpolitik **nimmt alle Tätigkeiten und den Zusammenhang zwischen ihnen in den Blick**
- „**Atmende Lebensläufe**“ fokussieren auf Care und Gender, zielgenauer als
 - 30-Stunden/4-Tage Woche/allg.-lineare Az-verkürzung
 - Bedingungsloses Grundeinkommen
 - Folgen für Umverteilung offen

Wir brauchen neue Erwerbsbiografien

- Perspektive auf den **Lebenslauf**
 - Ungleiche Geschlechterverhältnisse: kumulierte Risiken
 - Demografischer Wandel, veränderte Lebensläufe
 - Veränderte Arbeitswelt, Fachkräftemangel
 - Care-Krise als Dauerzustand (beruflich und privat)
- Perspektive auf das **Ganze der Sorgearbeit**
 - Unzureichende Infrastrukturen
 - Warum es nicht reicht, professionelles Care zu verbessern
 - Care als Zusammenhang (beruflich, privat, ehrenamtlich, gemeinschaftlich)
 - **Care als Systemvoraussetzung**

Die alte Norm

Bislang Norm von **Normalbiografie und Normalarbeitsverhältnis**

Arbeits- und Sozialrecht **orientiert Erwachsenenleben auf Erwerbsarbeit**
im sog. Normalarbeitsverhältnis

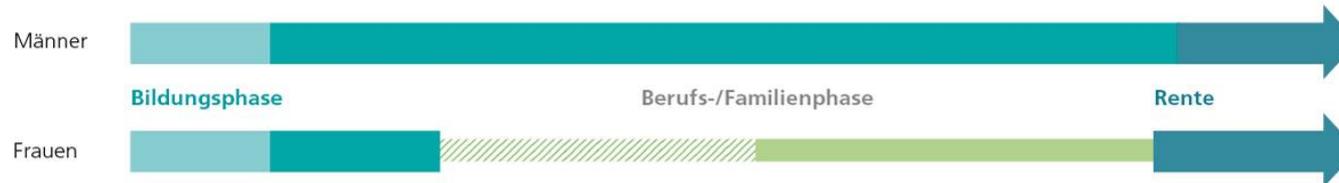
- - erfindet (und **diskriminiert**) „**atypische**“ Arbeitsverhältnisse
- - ignoriert Sorgeerfordernisse
- - bestraft Erwerbsreduktion und –unterbrechung

Bislang fragmentierte, komplexe, **ungleiche, intransparente**
Freistellungsregelungen

- Elternzeit/-geld, Pflegezeit, Bildungs‘urlaub‘, Sabbaticals u.a.m.

Das Optionszeitenmodell

Status quo: Dreiteilung des Lebenslaufs



Die Idee: Atmende Lebensläufe



Quelle: Jurczyk/Mückenberger (Hrsg.) 2020

Neues Lebenslaufregime – *neue Norm* und *Normalität*

Vorbeugende statt reparative Sozialpolitik

(Klammer/Brettschneider 2019)

Gesamtkonzept statt vielfältiger Teilschritte und Akteure

- Systematische Aufwertung anderer relevanter Tätigkeiten (Care) zu Erwerbsarbeit
- Zeitwohlstand im ganzen Lebenslauf, nicht in einer Lebensphase
- Geschlechter- und sozial gerecht

Versorger-Ernährer-Modell für alle Geschlechter

- Einbezug prekärer Lebens- und Einkommenslagen durch situative „Soziale Sockelung“

Kulturell und rechtlich/strukturell eine Umkehr von der Ausnahme zur Regel

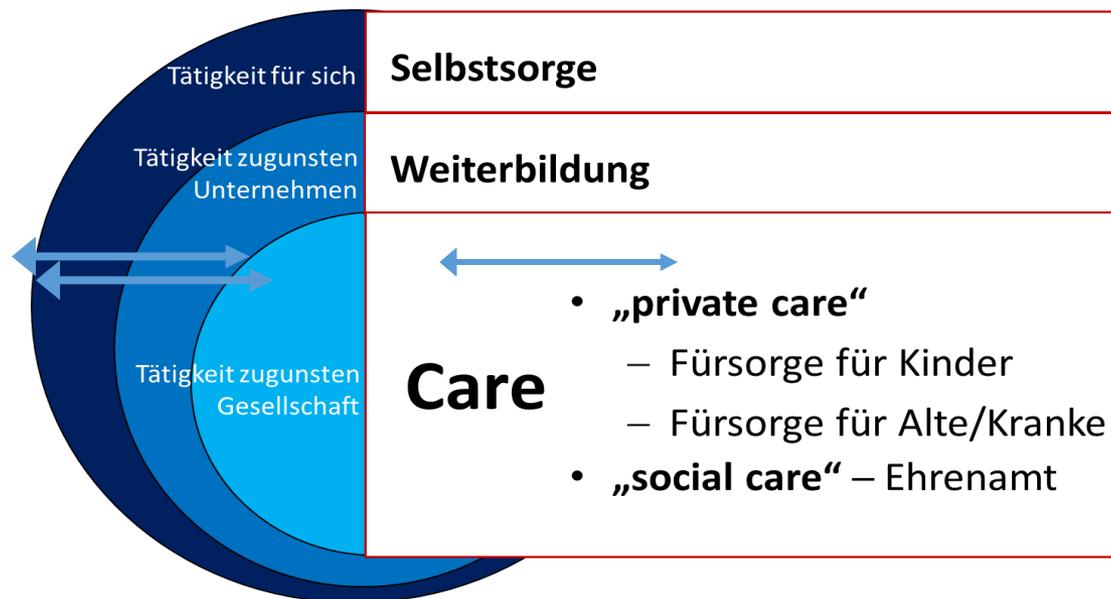
Atmende Lebensläufe mit Carezeit- Budgets

Fünf Eckpunkte

- Xy Anteil an Lebensarbeitszeit = **Rechtsanspruch auf Optionszeitbudget** für jede Person (**ca. 9 Jahre**)
- Entnahmen im Lebensverlauf = System individueller **Ziehungsrechte** (ab Berufseintritt)
- Realisierung durch Unterbrechungen und/oder befristete Verkürzung der Erwerbsarbeit
- Monetäre und soziale **Absicherung**
- **Zweckbindung** an gesellschaftlich relevante Arbeit: Sorge für andere, Weiterbildung, Selbstsorge

https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netzwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf

Zweckbindung und -pluralität des Optionszeitenmodells



Flexible Nutzung des Carezeitbudgets

- 6 Jahre können für verschiedene private und soziale Care-Aufgaben flexibel aufgeteilt werden
- Lebensphasenübergreifend
- Ablösung vom traditionellen Familienprinzip
- Häusliche Pflege in unterschiedlichen Care-Kontexten
- Können NUR für Care verwendet werden, verfallen ansonsten
- Individuelles Ziehungsrecht, d.h. wenn mehrere Personen sich Sorgearbeiten teilen, erhöht sich das Zeitvolumen für Care und verlängern sich Zeiten für Sorge

Anreize für Geschlechtergerechtigkeit

- **Neue Normalität für Männer:** längere/flexiblere Anspruchszeiten als bisherige Zeitverwendung (kürzere Zeiten für Frauen)
- Nutzung auch nach Trennung möglich (besonderes Interesse)
- Längere Nutzung durch Männer für Care wahrscheinlich, da normorientiertes Verhalten (bspw. zwei „Väter“monate/Elternzeit, international)
- Inanspruchnahme durch Männer für Care wahrscheinlich durch **Zweckpluralität** von Optionszeiten
- Solidarität wird auf den Lebenslauf bezogen, keine starren 50/50-Regeln im Alltag

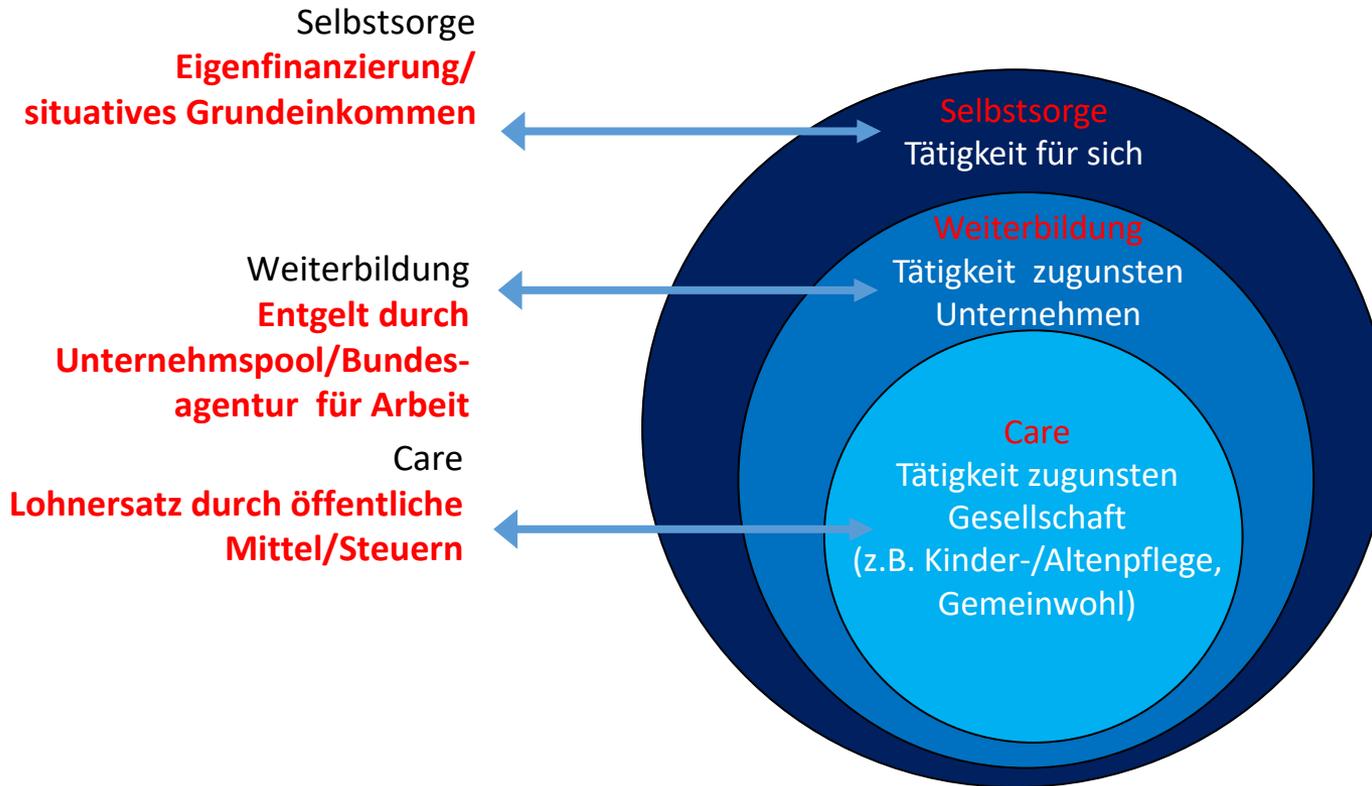
Geschlechtergerechtigkeit - kein Automatismus!

Vielmehr Kanon abgestimmter Maßnahmen von Familien-, Steuer-, Arbeitsmarktpolitik, Ausbau Infrastrukturpolitik

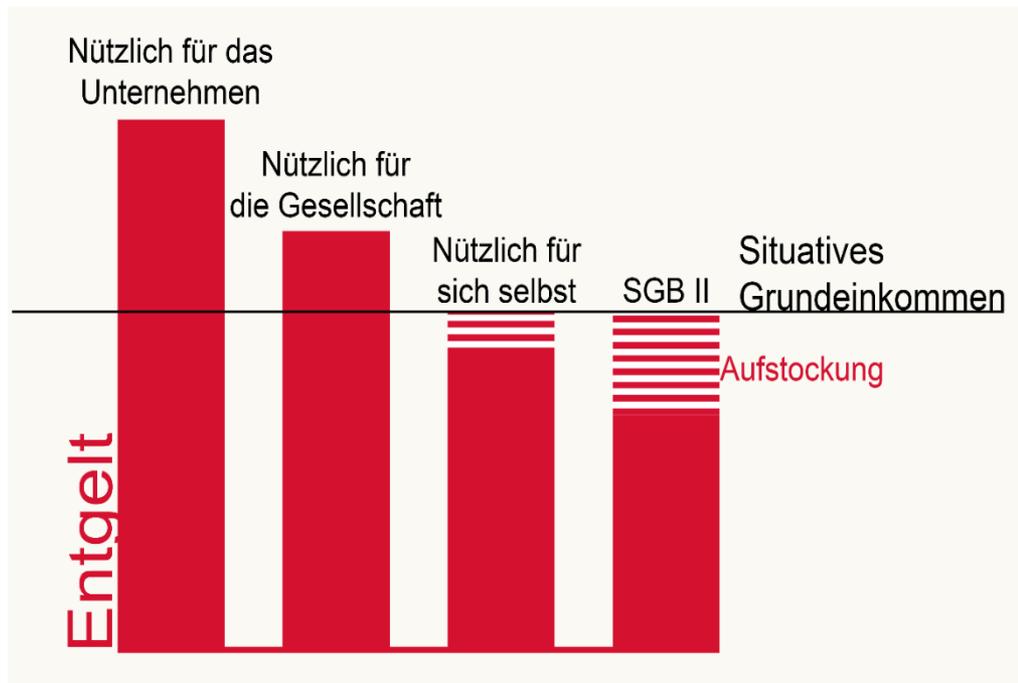
Langfristiger Nutzen des Modells

- **Strategie gegen Fachkräftemangel**
- Modell erhöht Arbeitsmotivation und -zufriedenheit von Beschäftigten
 - Frauen wollen/müssen erwerbstätig sein, Organisation der Erwerbsarbeit berücksichtigt Sorgeerfordernisse
 - **Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen werden nicht mehr ‚bestraft‘**
 - verringert Gender Care Gap, Gender Time Gap, Gender Pay Gap, Gender Pension Gap
 - **Anerkennung der Wertigkeit von Care - verschiedene Zeitlogiken von Tätigkeiten:** Sorgearbeit ist nicht im Minutentakt zu erledigen
 - Druck auf caregerechtere Zeitstrukturen und bessere Personalschlüssel in Sorgeberufen
- Modell verringert individuelle und berufliche Sorgelücken
- Reproduktion von Arbeitskräften, Kindern und Alten besser abgesichert
- **Umverteilung von Zeit und Care, mehr Geschlechtergerechtigkeit**

Finanzierungsmodelle nach Zwecken



Soziale Sockelung der Finanzierung



Arbeitsrechtliche Ausgestaltung der Ziehungsrechte

Ziehungsrechte = Rechtsansprüche auf Freistellung

- Knüpft an bisherige fragmentierte Regelungen an (Elternzeit, Pflegezeit, Weiterbildung etc.)
- Umkehr von Ausnahme und Regel durch Gesamtkonzept

Betriebsverfassungsrechtliche Verankerung (s. Wahlarbeitszeit-Gesetz; gemischtes „Optionszeiten-Forum“ im Betrieb)

Verknüpfung mit **tariflichen Regelungen**

Kollisionsregeln bei Ziehungskonflikten (zw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen; auch zwischen Arbeitnehmer*innen):

- Priorität „Personen(sorge)nähe“
- Priorität „Unplanbarkeit“ des Ziehungsfalls
- Priorität Gendergerechtigkeit
- ...

Optionszeiten-Labor: Jetzt!

1. Herausforderung: **Modell ist nicht nur komplex, es braucht veränderte ‚große‘ Rahmenbedingungen**

1. „**Gute Arbeit**“ als zwingende Voraussetzung (keine Verdichtung, flexible Personalpolitik etc.)
2. Qualitativer Ausbau von **Sorge-Infrastrukturen**
3. **Lohnleichheit** unverzichtbare Basis für geschlechtergerechtere Arbeitsteilung
4. Kanon **abgestimmter Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit** - Familien-, Steuer-, Arbeitsmarktpolitik, Ausbau Infrastrukturpolitik

2. Im Detail offene Fragen, z. B.

- Regulierung des betrieblichen Umgangs mit Freistellungen?
- **Genug Anreize für Geschlechtergerechtigkeit, kontraproduktive Effekte?**

3. Weiterentwicklung des Modells und seine Umsetzung mit Wissen und Akteur*innen aus der Praxis: **Optionszeitenlabor (BSG + DGfZP)**

Zeit für Zeitpolitik

- „Das Einfache, das schwer zu machen ist!“
- In einer wie‘s scheint politikverdrossenen Zeit:
**Packen wir sie an – die lebenslaufbezogene
Zeitpolitik!**

Dr. Karin Jurczyk kajurczyk@posteo.de

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger
ulrich.mueckenberger@uni-bremen.de