

Das Optionszeitenmodell. Ein zeitpolitischer Vorschlag für mehr Gleichstellung

Dr. Karin Jurczyk

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik/Care.Macht.Mehr

„Wenn die Zeit nicht reicht?! Warum es eine neue Zeit- und
Vereinbarkeitspolitik braucht“

Frauentag Land Sachsen-Anhalt 2024

Weißenfels, 06. März 2024

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 (Pflege!)
 - Warum es nicht reicht, professionelles Care zu verbessern
 - Care als Zusammenhang (beruflich, privat, ehrenamtlich, gemeinschaftlich)
 - Care als System**voraussetzung**

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.

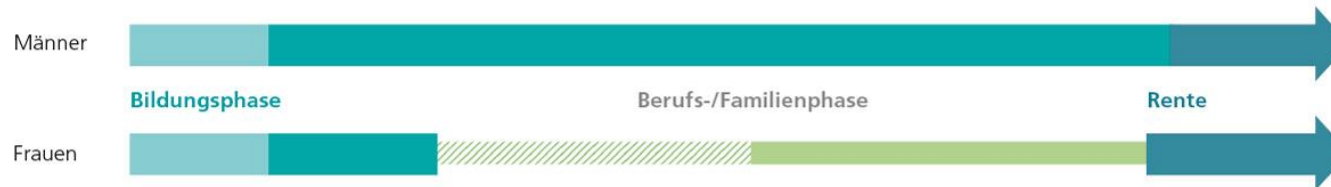
So können Lebensläufe zum Atmen gebracht werden...

<https://youtu.be/CRhBHjY0wqQ>

- Gesamtkonzept statt vielfältiger Teilschritte und Akteure
- Systematische Aufwertung anderer relevanter Tätigkeiten (Care) zu Erwerbsarbeit
- Geschlechtergerecht
 - **Versorger-Ernährer-Modell für alle Geschlechter**

Das Optionszeitenmodell

Status quo: Dreiteilung des Lebenslaufs



Die Idee: Atmende Lebensläufe



Quelle: Jurczyk/Mückenberger (Hrsg.) 2020

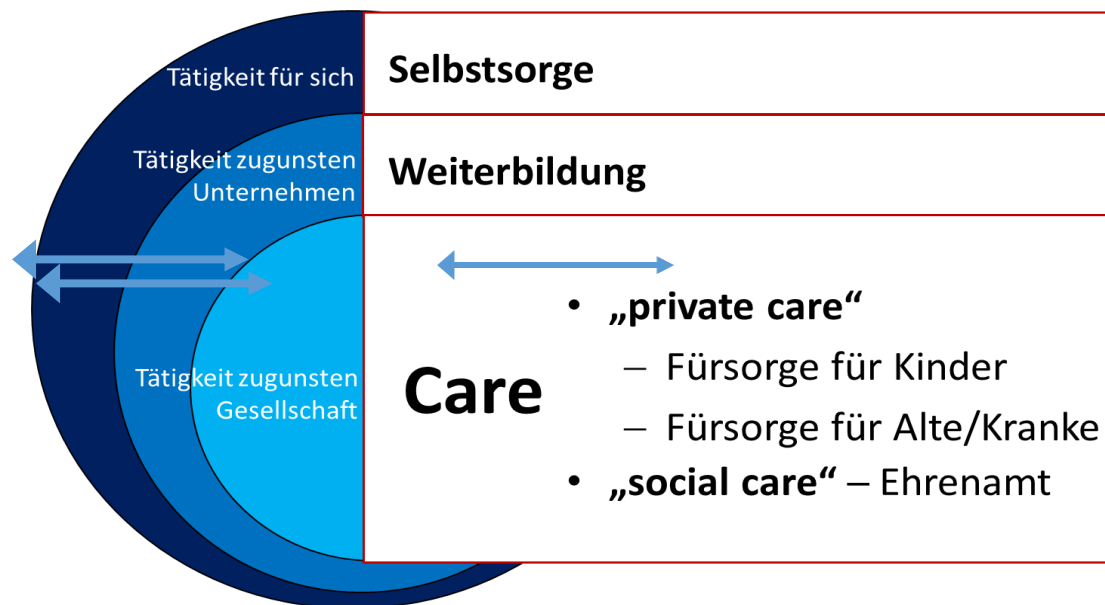
Atmende Lebensläufe mit Carezeit- Budgets

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 (Ablösung vom traditionellen Familienprinzip)**
- 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)
- Längere Nutzung durch Männer für Care wahrscheinlich, da normorientiertes Verhalten (bspw. zwei „Väter“monate/Elternzeit, international)
- Attraktiv für Trennungsväter
- Inanspruchnahme durch Männer für Care wahrscheinlich durch **Zweckpluralität** von Optionszeiten – Ent-Stigmatisierung
- Solidarität wird auf den Lebenslauf bezogen, keine starren 50/50-Regeln im Alltag
- Egalitärere Teilhabe an Weiterbildung

Geschlechtergerechtigkeit - kein Automatismus!

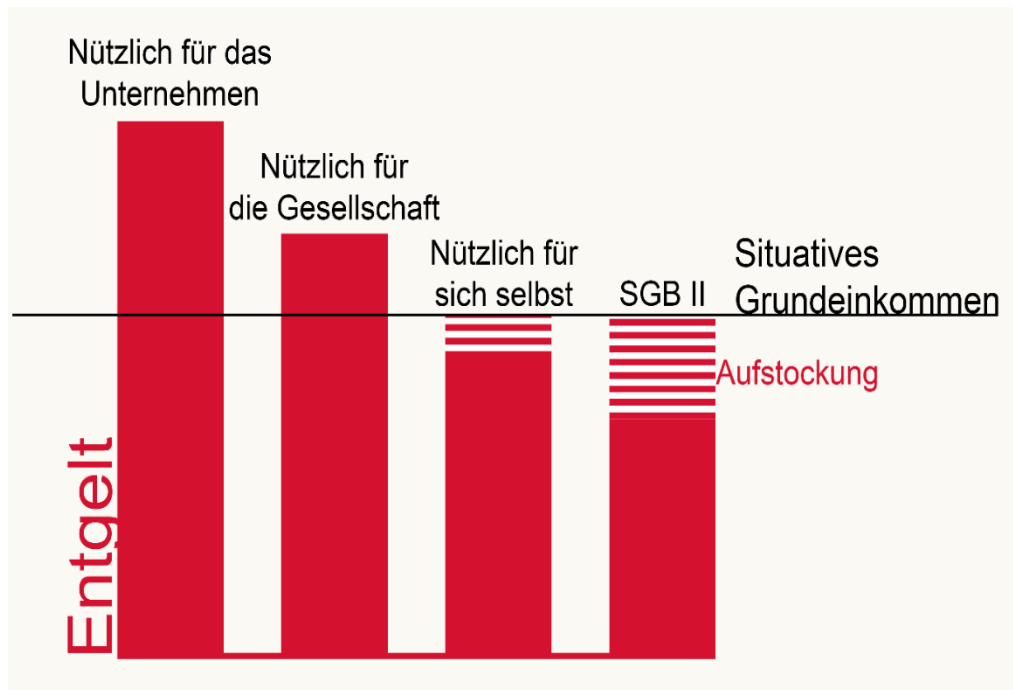
Vielmehr Kanon abgestimmter Maßnahmen von Familien-, Steuer- und Arbeitsmarktpolitik, Ausbau Infrastrukturpolitik

Langfristiger Nutzen

- **Vorbeugende** statt reparative Sozialpolitik
- Zeitwohlstand im ganzen **Lebenslauf**
- Anerkennung der **Wertigkeit** von Care – besondere Zeitlogik:
 - Sorgearbeit ist nicht im Minutentakt zu erledigen
 - Druck auf caregerechtere Zeitstrukturen und bessere Personalschlüssel in **Sorgeberufen**
- EIN Weg aus **Fachkräftemangel**
 - Modell erhöht Arbeitsmotivation und -zufriedenheit von Beschäftigten
 - Frauen wollen/müssen erwerbstätig sein, Organisation der Erwerbsarbeit berücksichtigt Sorgeerfordernisse
- **Entlastung** aller Sorgearbeitenden
 - Reproduktion von Arbeitskräften, Kindern und Alten besser abgesichert

Umverteilung von Zeit und Care: Verringerung aller Gender Gaps

Soziale Sockelung der Finanzierung



Optionszeiten-Labor: Jetzt!

- Herausforderung: **Modell ist nicht nur komplex, es braucht veränderte ‚große‘ Rahmenbedingungen**
 - „**Gute Arbeit**“ als zwingende Voraussetzung
 - Qualitativer Ausbau von **Sorge-Infrastrukturen**
 - **Lohnleichheit als** Basis für geschlechtergerechtere Arbeitsteilung
 - Abgestimmte Politiken
- Offene Fragen, z. B.
 - Regulierung des betrieblichen Umgangs mit Freistellungen?
 - **Genug Anreize für Geschlechtergerechtigkeit, kontraproduktive Effekte?**
- Weiterentwicklung des Modells mit Akteur*innen aus der Praxis:
Optionszeitenlabor 2023-2025 (BSG + DGfZP)

Vielen Dank!

Kontakt

kajurczyk@posteo.de

optionszeitenlabor@posteo.de

www.zeitpolitik.de

<https://care-macht-mehr.com/>

**Neu: Positionspapier der Initiative
CareMachtMehr ,Großputz! Care nach Corona
neu gestalten‘**

