



Deutsches
Jugendinstitut



Universität Bremen

Abschlussbericht

Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger (Hrsg.)

„Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“

Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks
Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS)

Impressum

© 2020 Deutsches Jugendinstitut
Abteilung Familienpolitik und Familienförderung
Nockherstraße 2
81541 München

Datum der Veröffentlichung: März 2020

ISBN 978-3-86379-335-7

Telefon +49 89 62306-0
Fax +49 89 62306-162
E-Mail info@dji.de
www.dji.de

Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit über 50 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis. Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Aktuell arbeiten und forschen 360 Mitarbeiter/innen (davon 225 Wissenschaftler/innen) an den beiden Standorten München und Halle (Saale).

Inhalt

Vorwort	9
Abstract	11
Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger, Shih-cheng Lien, Marc Widemann, Martina Heitkötter	
1. Einleitung: Nötig sind "atmende Lebensläufe" und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die sie ermöglichen	14
1.1 Hintergrund: Die Care-Krise und das Festhalten an starren Regulierungen des Erwerbsverlaufs	15
1.2 Ziele des Modells und zeitpolitische Anknüpfungspunkte	21
1.3 Zielsetzung des FIS-Projektes „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“	25
1.4 Arbeitsweise und methodisches Vorgehen des Projekts	26
Teil I: Optionale Arbeitszeiten – rechtliche Bestandsaufnahme	30
Marc Widemann	
2. Ziel und Focus der Untersuchung	30
Marc Widemann	
3. Rahmenbedingungen optionaler Zeiten in der sozialen Sicherung	32
3.1 Krankenversicherung	32
3.2 Unfallversicherung	33
3.3 Rentenversicherung	34
3.4 Soziale Pflegeversicherung	37
3.5 Arbeitslosenversicherung	37
Marc Widemann	
4. Optionale Zeiten für Sorge	38
4.1 Bestehende optionale Zeiten für Sorge	39
4.1.1 Wie ist das Verhältnis von Sorge für Andere zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?	39
4.1.2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG	40
4.1.3 Pflegezeit § 3 PflegeZG	41
4.1.4 Familienpflegezeit § 2 FPfZG	44
4.1.5 Vollständige Freistellung im Rahmen der Elternzeit § 15 BEEG	46

4.1.6 Teilweise Freistellung im Rahmen der Elternzeit § 15 VI, VII BEEG	49
4.1.7 Freistellung bei Erkrankung des Kindes § 45 III, IV, V SGB V	51
4.1.8 Bewertung der Regelungen	54
4.2 Lebenslaufstrukturierung	54
4.3 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen	54
4.4 Möglichkeiten für Referenzen	55
4.4.1 Ziehungsrechte	55
4.4.2 Entgelt(-ersatz)	55
4.4.3 Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte	56
4.4.4 Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme	56
4.4.5 Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme	57
Marc Widemann	
5. Optionale Zeiten für Weiterbildung	58
5.1 Bestehende optionale Zeiten für Weiterbildung	58
5.1.1 Wie ist das Verhältnis von Weiterbildung zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?	58
5.1.2 Regelungen zum Bildungsurlaub	58
5.1.3 Bildungsteilzeit der IG Metall NRW	62
5.1.4 Bundesausbildungsförderungsgesetz	64
5.1.5 Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	66
5.1.6 Bewertung der Regelungen	68
5.2 Lebenslaufstrukturierung	70
5.3 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen	70
5.4 Möglichkeiten für Referenzen	71
5.4.1 Ziehungsrechte	71
5.4.2 Entgelt(-ersatz)	71
5.4.3 Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte	72
5.4.4 Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme	72
5.4.5 Maßnahmen zu sozial gerechter Inanspruchnahme	72
Marc Widemann	
6. Optionale Zeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten	73
6.1 Bestehende optionale Zeiten fürs Ehrenamt	73
6.1.1 Wie ist das Verhältnis von Ehrenamt zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?	73
6.1.2 Freistellung für Helfer/innen im Technischen Hilfswerk (THW)	73
6.1.3 Freistellung für Ehrenamtliche beim Brand- und Katastrophenschutz	75
6.1.4 Freistellung für ehrenamtlich in der Jugendarbeit Tätige	77
6.1.5 Bewertung der Regelungen	80

6.2	Lebenslaufstrukturierung	80
6.3	Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen	81
6.4	Möglichkeiten für Referenzen	81
6.4.1	Ziehungsrechte	82
6.4.2	Entgelt(-ersatz)	83
6.4.3	Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte	83
6.4.4	Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme	84
6.4.5	Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme	84
Marc Widemann		
7.	Optionale Zeiten für Selbstsorge	85
7.1	Bestehende optionale Zeiten für Selbstsorge	85
7.1.1	Wie ist das Verhältnis von Selbstsorge zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?	85
7.1.2	Erholungsurlaub § 1 BUrlG	85
7.1.3	Keine Pflicht zur Arbeitsleistung im Falle der Arbeitsunfähigkeit	87
7.1.4	Regelungen zu Sabbaticals	89
7.2	Lebenslaufstrukturierung	90
7.3	Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen	90
7.4	Möglichkeiten für Referenzen	91
7.4.1	Ziehungsrechte	91
7.4.2	Entgelt(-ersatz)	91
7.4.3	Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte	92
7.4.4	Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme	92
7.4.5	Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme	92
Marc Widemann		
8.	Das Gesamtbild der bestehenden Regelungen zu optionalen Zeiten	93
8.1	Lebenslaufstrukturierung	93
8.2	Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen	94
Marc Widemann		
9.	Schlussfolgerungen	96
Teil II: Zeitverwendungen und -bedarfe – sozialwissenschaftliche Analyse		
		100
Shih-cheng Lien		
10.	Ziel der sozialwissenschaftlichen Untersuchung	100

Shih-cheng Lien

11. Untersuchung zu Zeitverwendungen und -bedarfen in Deutschland	103
11.1 Daten und Methoden	103
11.1.1 Datenbasis – ZVE	103
11.1.2 Bestimmung der untersuchten Tätigkeiten	105
11.1.3 Operationalisierung der Lebensphasen	112
11.1.4 Messung der Zeitverwendungen und -bedarfe	114
11.2 Ergebnisse – Zeitverwendungen und -bedarfe nach Lebensphasen	115
11.2.1 Erwerbstätigkeit	116
11.2.2 Familiäre Sorge für Kinder	123
11.2.3 Informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte	129
11.2.4 Ehrenamt/Freiwilliges Engagement	134
11.2.5 Weiterbildung	139
11.2.6 Persönliche Auszeit im Alltag	144
11.3 Zusammenfassung und Hinweise für weitere Arbeitsschritte	148

Shih-cheng Lien

12. Ländervergleichen-de Untersuchung von Zeitbedarfen und Zeitkonflikten	153
12.1 Datenbasis EQLS und Methoden	153
12.2 Ergebnisse – Zeitbedarfe	157
12.2.1 Erwerbsarbeit	157
12.2.2 Kontakt mit Familienangehörigen	162
12.2.3 Freiwilligenarbeit	164
12.2.4 Eigene Hobbys/Interessen	165
12.3 Ergebnisse – Zeitkonflikte	166
12.4 Bewertung	169

Shih-cheng Lien

13. Herleitung der Zeitbudgets – erster und zweiter Arbeitsschritt	170
13.1 Erster Arbeitsschritt: Umrechnung der Zeitverwendungen in arbeitsrechtliche Zeitvolumina für das Erwerbsleben (Orientierungswerte)	170
13.2 Zweiter Arbeitsschritt: Abgleichung der aufgewendeten Zeitvolumina mit Zeitbedarfen	179
13.3 Aussagekraft und Grenzen der sozialwissenschaftlichen Analyse	182

Teil III: Das Modell Optionszeiten-Budget – gegenwärtiger Arbeitsstand	184
Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger	
14. Eckpunkte des Modells der Atmenden Lebensläufe und des Optionszeiten	184
14.1 Umfang des Gesamtbudgets von Optionszeiten	185
14.2 Zusammensetzung des Gesamtbudgets und seine flexible Nutzung	195
14.3 Differenzierungen und Anpassungen durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen	197
14.4 Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit – für Väter und männliche Sorgepersonen	200
14.5 Ziehungsrechte für Care, Bildung und Selbstsorge im Erwerbsverlauf	202
14.6 Finanzierung und kollektivrechtliche Unterstützung: Ein notwendiges Sicherungsmodell	205
14.7 Organisationsform, CPA	209
Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger, Shih-cheng Lien, Marc Widemann, Martina Heitkötter	
15. Weiterentwicklung und Verwirklichungsschritte des Modells	213
16. Literatur	216
17. Anhang	227
18. Abbildungen	238
19. Tabellen	240

Vorwort

Wir legen dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) den Abschlussbericht für das Forschungsprojekt "Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf" vor. Es wurde im Rahmen des Fördernetzwerks interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) gefördert (Zuwendungsbescheid v. 23. Februar 2017 - M Ia4-12141-1118) und in Kooperation von Universität Bremen und Deutschem Jugendinstitut München (DJI) ausgeführt. Die Projektleitung lag bei Dr. Karin Jurczyk (DJI München) und Prof. Dr. Ulrich Mückenberger (Universität Bremen). Das Projektteam umfasste darüber hinaus auf Seiten des DJI Dr. Shih-cheng Lien und Dr. Martina Heitkötter, auf Seiten der Universität Bremen Ref. Marc Widemann.

Die hier vorgelegten Ergebnisse sind aus interdisziplinärer Kooperation zwischen beiden beantragenden Institutionen, uns als Projektverantwortlichen und unseren wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter/innen hervorgegangen. In der Projektlaufzeit ist eine intensive Teamarbeit über beide Standorten hinweg entstanden. Rechts- und sozialwissenschaftliche Anteile des Vorhabens wurden kontinuierlich aufeinander bezogen und optimiert. Insofern wurden auch die FIS-Ziele sehr ernst genommen und implementiert.

Autor/innen waren: Teil I Marc Widemann, Teil II Shih-cheng Lien, Kap. 14 die Projektleitung; die übrigen Kapitel wurden vom Projektteam gemeinschaftlich verfasst. Alle Beiträge wurden vom Rat und Beitrag des Gesamtteams beeinflusst und verbessert. Um die Kapitel, die z.T. unterschiedliche Disziplinen ausdrücken und ansprechen, für sich lesbar zu halten, enthält der Forschungsbericht zwangsläufig gewisse Unterschiede in der Zitierweise und einige darstellerische Doppelungen.

Wir als Projektverantwortliche haben vielen Personen für die Durchführung des Projekts und die Erstellung des Berichts zu danken. Zunächst einmal danken wir dem wissenschaftlichen Team (Dr. Shih-cheng Lien, Dr. Martina Heitkötter und Marc Widemann) sowie den studentischen Mitarbeiter/innen Dennis Wolfram und Nadira Tursun (DJI) sowie stud. iur. Daniel Euler (Uni Bremen). Wir danken den Teilnehmer/innen der beiden Expert/innen-Workshops unseres Projekts, die die wissenschaftlichen und praktischen Probleme unserer Arbeit kritisch beleuchteten, sowie der FIS-Workshops, die Vorentwürfe dieses Berichts mitberieten. Dank geht auch an diejenigen, die uns technisch und/oder administrativ bei der Projektdurchführung unterstützt haben: Maren Isermann vom DJI und Antje Kautz vom Zentrum für europäische Rechtspolitik/Uni Bremen.

Besonders danken wir dem BMAS für die großzügige Förderung und v.A. für die Schaffung des innovativen Forschungsverbunds FIS. Es ist keineswegs

selbstverständlich, dass eine politisch verantwortliche Institution wie ein Ministerium Forschung fördert, die weit über den Tellerrand hinausschaut und die dabei Vieles in Frage stellt, was den Routinebetrieb eben dieser Institution ausmacht.

München und Bremen, im November 2019

Karin Jurczyk Ulrich Mückenberger

Abstract

Das im Rahmen des Fördernetzwerks interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des BMAS und in Kooperation von Universität Bremen und Deutschem Jugendinstitut München (DJI) durchgeführte Forschungsprojekt „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“ beschreibt Elemente eines neuen Sozialmodells für die Gestaltung von Erwerbsbiografien. Denn bis heute gilt die männliche Biografie mit durchgängiger Vollzeitarbeit im „Normalarbeitsverhältnis“ als „Normalbiografie“, die typisch weibliche Biografie ist dagegen von Unterbrechungen und Teilzeitarbeit als Abweichung von der Norm gekennzeichnet. Der demografische, ökonomische und soziale Wandel erfordert jedoch Erwerbsbiografien, die es ermöglichen, die zunehmenden Sorgebedarfe in einer alternden Gesellschaft wahrnehmen zu können sowie auf gestiegene Weiterbildungserfordernisse zu antworten.

Das Projekt hat Eckpunkte für das Modell der Atmenden Lebensläufe und des Optionszeiten-Budgets herausgearbeitet, mit dem das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit neu im Lebenslauf reguliert wird. Vorgesehen ist ein rechtlicher Anspruch auf Sorgezeiten und Zeiten für Weiterbildung und Selbstsorge, der auf mehr Geschlechtergerechtigkeit zielt. Über die Erwerbsbiografie hinweg soll jede und jeder per „Ziehungsrechten“ über ein bestimmtes Zeitkontingent verfügen. Sorgetätigkeiten im Lebensverlauf werden in besonderer Weise berücksichtigt, um der besonderen gesellschaftlichen Relevanz von Sorgearbeit Rechnung zu tragen. Es hat sich gezeigt, dass zwei entscheidende Parameter nicht voneinander zu trennen sind: Zeit und Geld. Alternativ an geld- oder zeitpolitischen Lösungen zu arbeiten, reicht nicht aus, denn dies könnte zu ungewollten gesellschaftlichen Effekten der Generierung oder Verstärkung sozialer und/oder geschlechtlicher Ungleichheiten führen.

Um ein konsistentes Gesamtkonzept selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf zu entwickeln, das den Anforderungen einer modernen Erwerbs- und Zivilgesellschaft und partnerschaftlichen Geschlechterverhältnissen gerecht wird, wurden mehrere, rechts- und sozialwissenschaftlich fundierte Schritte unternommen. Auf dieser Basis konnten zu folgenden sieben Dimensionen nähere Aussagen getroffen werden: 1. Umfang des Gesamtzeitbudgets; 2. Zusammensetzung des Gesamtzeitbudgets und flexible Nutzung; 3. Differenzierungen und Anpassungen durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen; 4. Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit; 5. Instrument der Ziehungsrechte; 6. Vorschläge für Finanzierungsmodi und für die soziale Absicherung sowie 7. Vorschläge für die Trägerschaft des Optionszeiten-Budgets in einem staatlichen Fonds.

Abschließend werden die prozesshaft angelegte Konkretisierung und Implementierung des neuen Sozialmodells angedeutet, die für seine Umsetzung notwendig wären.

Die hier vorgelegten Ergebnisse sind aus interdisziplinärer Kooperation zwischen beiden beantragenden Institutionen, uns als Projektverantwortlichen und unseren wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter/innen hervorgegangen.

1.

Einleitung:

Nötig sind "atmende Lebensläufe"
und gesellschaftliche
Rahmenbedingungen, die sie
ermöglichen

Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger, Shih-cheng Lien,
Marc Widemann, Martina Heitkötter

Der vorgelegte Forschungsbericht zu „selbstbestimmten Optionszeiten im Erwerbsverlauf“ beschreibt Elemente eines neuen Sozialmodells, das auf den demografischen, ökonomischen und sozialen Wandel reagiert, der eine Neugestaltung der klassischen Muster von Erwerbsbiografien fordert. Dabei galt die männliche Biografie mit durchgängiger Vollzeitarbeit als „Normalbiografie“, die typisch weibliche Biografie war dagegen von Unterbrechungen und Teilzeitarbeit als Abweichung von der Norm gekennzeichnet. Wir leben immer länger und müssten nicht an linearen Erwerbsverläufen festhalten, die bislang mit altersnormiertem Renteneintritt enden. Gleichzeitig müssten Berufsbiografien flexibler werden, damit die zunehmenden Sorgebedarfe in einer alternden Gesellschaft wahrgenommen werden können.

Hierfür ist ein Sozialmodell zu entwickeln, das das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit neu im Lebenslauf regulieren will – im Sinne eines rechtlichen Anspruchs auf Sorge- und andere Zeiten. Das Optionszeiten-Modell mit einem Carezeit-Budget soll atmende Lebensläufe für beide Geschlechter ermöglichen. Über die Erwerbsbiografie hinweg soll jede und jeder per „Ziehungsrechten“ über ein bestimmtes Zeitkontingent verfügen.

1.1 Hintergrund: Die Care-Krise und das Festhalten an starren Regulierungen des Erwerbsverlaufs

Die Care-Krise

Gesellschaft und Wirtschaft unseres Typs basieren im Wesentlichen auf vier Tätigkeiten, die ihr Überleben sichern: dies ist zum ersten die Sorgearbeit, die vor allem privat, aber auch beruflich und ehrenamtlich erbracht wird, zum zweiten die Erwerbsarbeit, die das ökonomische Überleben sichert, zum dritten kontinuierliche Weiterbildung, die ermöglicht, mit Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten und schließlich viertens die Selbstsorge, die Menschen überhaupt befähigt, die anderen Tätigkeiten zu verrichten. Insbesondere in Bezug auf die Sorge für Andere und das Selbst lässt sich eine Krise konstatieren, die in engem Zusammenhang mit der gegenwärtigen Regulierung von Erwerbsverläufen und „Normalarbeit“ steht.

Eine Krise der Sorge (Jurczyk 2015) gibt es schon lange, gilt doch schon seit der Durchsetzung industrieller Arbeit Sorgearbeit im Gegensatz zu Erwerbsarbeit als unproduktiv und deshalb als wertlos. Diese wurde wesentlich zur Aufgabe von Frauen, die auch dann, wenn sie selbst erwerbstätig sind, Männern "den Rücken frei halten" für Erwerbsarbeit - mit allen negativen Folgen für ihre eigenen Teilhabechancen und Verfügung über Ressourcen im gesamten Lebensverlauf (vgl. 1. und 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011, 2017b). Auch wenn diese spezifische Anforderung sich immer noch primär an Frauen richtet, sind doch aufgrund der Prozesse doppelter Entgrenzung (Jurczyk u.a. 2009) und der durchaus positiv zu bewertenden zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit die vergeschlechtlichten Verhältnisse von bezahlter Arbeit und privater Sorge durcheinandergeraten – im Alltag wie im Lebenslauf. Es lässt sich eine auch durch Globalisierung und Marktdominanz forcierte Care-Krise feststellen.

Zeitnot gilt als der größte Alltagsstressor (Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen 2015, siehe Mückenberger 2017). In der zeitlich verdichteten Rush-Hour des Lebens zwischen Mitte zwanzig und Ende dreißig sind zentrale Lebensereignisse (Berufseintritt und Eingehen einer Partnerschaft, Familiengründung, berufliche Etablierung und wirtschaftliche Stabilisierung) simultan zu bewältigen. Durch längere Bildungsverläufe, die Notwendigkeit kontinuierlichen Weiterlernens, unsichere Berufseinstiege, komplizierte Verpartnerungsprozesse und eine Erosion der männlichen Ernährerrolle, die in Zusammenhang mit guten Bildungsabschlüssen und entsprechenden Erwerbswünschen von Frauen stehen, kommt es zu einer solchen Verdichtung von Aufgaben, dass es an Zeit

für Care (d.h. betreuen, pflegen versorgen u.a.m.) fehlt. Berufsverläufe erfordern heute zunehmend von beiden Geschlechtern kontinuierliches Engagement, Allzeitverfügbarkeit und räumliche Mobilität. Insbesondere Karrierepfade sind am männlichen durchgängigen Erwerbsverlauf und an der Vollzeitnorm orientiert, Kumulierte Belastungen der „überforderten Generation“ (Bertram/Deuflhard 2015) tragen zur niedrigen Kinderzahl in Deutschland bei. Belegt sind direkte Zusammenhänge zwischen Zeitdruck in der Sorge für andere und prekär werdender Selbstsorge durch Erschöpfung und Überlastung. Erwerbsarbeit wird ausgedehnt, an der Zeit für Regeneration, für Partner/in und Ehrenamt wird jedoch „gespart“ (Statistisches Bundesamt 2015). Auch wenn bestimmte gesellschaftliche Gruppen, wie vor allem ältere Personen, stark und sogar zunehmend ehrenamtlich engagiert sind, wird doch vielerorts eine „Krise des Ehrenamtes“ konstatiert. Insbesondere ländliche Gemeinden klagen über fehlenden Nachwuchs bei gemeinschaftsorientierten Tätigkeiten wie bspw. der Feuerwehr, die nicht nur unverzichtbare Aufgaben übernehmen, sondern auch Gemeinschaft stiften.

Die Sorgekrise unserer Gesellschaft hängt aber auch mit der steigenden Lebenserwartung als anderer Seite des demografischen Wandels zusammen. In der Gesamtschau mit den niedrigen Geburtenraten führt dies zu einer drastischen Verschiebung der Alterszusammensetzung der Bevölkerung. Die Nachfrage nach Pflege im Alter erhöht sich – heute leben bereits mehr pflegebedürftige alte Menschen (2,37 Mio.) als unter dreijährige Kinder (2,2 Mio.) in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2018b, 2016). Gleichzeitig sinkt – durch das Schrumpfen der nachwachsenden Bevölkerung – das Potenzial an Pflegenden im mittleren Alter für private oder für berufliche Sorgearbeiten. Zunehmend sind aber auch mehr Menschen nach ihrem Renteneintritt noch etliche Jahre aktiv, in Bezug auf Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintritt geschieht dies jedoch nicht immer freiwillig, sondern ist teilweise durch niedrige Renten begründet. Viele derjenigen alten Menschen, die noch gesund und fit sind, entlasten die Jüngeren durch ihren Einsatz für private Sorge für Kinder und Kranke sowie durch ehrenamtliche Arbeit.

Zusammenfassend lassen sich Sorgelücken auf fünf unterschiedlichen Ebenen konstatieren (siehe Jurczyk 2015):

1. Individuelle Ebene: prekäre Selbstsorge, das „erschöpfte Selbst“, Zeitstress, Erschöpfungskrankheiten, Dreifachbelastung von Müttern – chronische Gewissensbisse, Schuldgefühle von Vätern;
2. Familiäre Ebene: belastete Fürsorge, überforderte Familie, Familie „unter Druck“ - Vereinbarkeitsprobleme, Familie als „Betrieb“, Beschäftigungsdruck, zu wenig Zeit für Gemeinsamkeit und für Partnerschaft, zu wenig Zeit für Pflege;
3. Berufliche/betriebliche Ebene: erschöpfte, wenig produktive und motivierte Mitarbeiter/innen. Diese Problematik verdoppelt sich in

- den Sorgeberufen, die oft systematisch unterausgestattet und unterfinanziert sind;
4. Soziale Ebene: weniger Engagement für die Sorge für die Gemeinschaft und den gesellschaftlichen Zusammenhalt;
 5. Generative Ebene: Verzicht auf (weitere) Kinder trotz Kinderwünschen, Schrumpfen der nachwachsenden Generation.

Rechtliche Konservierung der 3-Phasen-Biografie und der "Normalarbeit"

Erstaunlich und besorgniserregend ist, dass unter solchen Bedingungen die Gesellschaft noch so weitgehend an einer Normierung des Lebenslaufs nach dem alten Dreiphasen-Schema festhält. Diese Krise der Sorge, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der Zukunftsabgewandtheit unserer Arbeitsgesellschaft trifft auf eine Regulierungsstruktur, die der Behebung der Krise kaum zuträglich, ja partiell für ihre Entstehung mitverantwortlich ist. Das geltende Arbeits- und Sozialrecht (auch das Steuerrecht) geht immer noch vom Regelfall einer Normalbiografie aus, die dem Drei-Phasen-Schema folgt: Sozialisation/Bildung – Erwerbsphase – Rente. Höchste Gewichtung hat die Erwerbsphase – das Recht der Bildung zielt auf bestmöglichen Erwerbsstatus hin, und das Recht der Rente spiegelt im Bismarck'schen System kaum mehr als die Erwerbsbiografie wider. Rechtlich gesehen ist diese Erwerbsphase auf volle Erwerbstätigkeit programmiert – Ausnahmen (etwa für Krankheit, Urlaub, Mutterschutz, Elternschaft etc.) sind geregelt, aber eben als Ausnahme (Matthies u.a. 1994). Es gibt einen Flickenteppich weiterer Ausnahmen - für (Weiter)Bildung, für Pflege, für Ehrenamt, die sich auch etwa im Rentenrecht niederschlagen. Die alltägliche familiäre Sorge für andere kommt nur in diesen Grenzen vor.

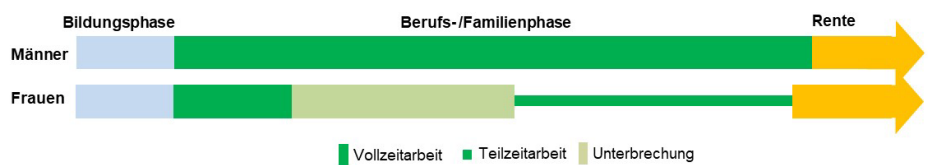
Aber die meisten dieser Ausnahmen führen ein Schattendasein – sei es, weil sie an zu enge Voraussetzungen geknüpft, sei es, dass sie finanziell unterausgestattet, sei es, dass sie mangels wirksamer Hebel nicht eingefordert werden. Und mit diesem Regel-Ausnahme-Verhältnis von erwerblicher und nicht-erwerblicher Arbeit geht immer auch die Schlechterstellung derer einher, die historisch und soziokulturell bedingt als Erwachsene Sorgetätigkeiten übernehmen: und das sind zumeist Frauen.

Dass Menschen beiderlei Geschlechts im Erwachsenenalter neben ihrer Erwerbstätigkeit für Andere, Familien, Nachbarn, die Gesellschaft sorgen, dass an die Stelle einer Einmal-Ausbildung die Notwendigkeit lebenslangen Lernens getreten ist, wird rechtlich nicht ausreichend berücksichtigt. Das Recht verstärkt vielmehr die „produktivistische“ Erwerbsorientierung und trägt so zur Vernachlässigung des Gemeinwesens und dessen bei, was dieses an Sorge und Weiterentwicklung braucht.

Das Dreiphasen-Schema wurde in der industriellen Gesellschaft für typisch männliche Lebensläufe konstruiert, in denen kontinuierliche vollzeitige Erwerbsarbeit dominierte (Mückenberger 1985). Dieses Sozialmodell hält an der traditionellen Arbeitsteilung zwischen männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Sorgearbeit fest. Die veränderten Geschlechter-, Erwerbs- und Familienverhältnisse (ebd.; Jurczyk u.a. 2009) stimmen jedoch mit diesem Sozialmodell nicht mehr überein. Die Disjunktion zwischen veränderten Lebenslaufstypen und dem institutionalisierten Sozialmodell macht die gegenwärtige generationenübergreifende Sorge- und Reproduktionskrise (Jurczyk 2015; Jürgens 2010; Mückenberger 1985) aus. Dem wollen wir mit dem Modell der in den Lebenslauf eingelassenen Optionszeiten – insbesondere für die sogleich näher zu spezifizierenden Sorge- und Bildungs-Tätigkeiten – ein Stück weit abhelfen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Der Drei-Phasen-Lebenslauf und die „atmenden Lebensläufe“

Bis heute: Klassische Dreiteilung des Lebenslaufs



Zukünftig: Atmende Lebensverläufe



Quelle: Eigene Darstellung

Die essentiellen Tätigkeitsbereiche und ihre Zwecke

Die Kategorisierung unserer Tätigkeitsbereiche in private Sorgearbeit, soziale Sorgearbeit i.S. von Ehrenamt, Weiterbildung, Selbstsorge und Erwerb, verweist auf Zwecke, die diese erfüllen. Diese wiederum sind relevant sowohl im Hinblick darauf, was gesellschaftlich anerkannt werden soll (ideell) und was ins Optionszeitbudget eingerechnet werden soll (praktisch, zeitlich, politisch, monetär) und in welchem Verhältnis die Tätigkeiten zueinanderstehen. Der Zweck der Erwerbsarbeit wird im Folgenden nicht genauer ausgeführt, weil Erwerbsarbeit den Hintergrund, aber nicht den Gegenstand unseres Modells darstellt.

Die Arbeit der Sorge bildet den Sockel jeder Gesellschaft. Sie umfasst unterschiedliche Tätigkeiten für andere (wie betreuen, pflegen, erziehen,

versorgen und zuwenden) ebenso wie die Selbstsorge (Brückner 2011). Alle Menschen sind in ihrem Lebenslauf - mal mehr, mal weniger - auf derartige Zuwendung angewiesen. Dies gilt insbesondere für den Anfang und das Ende des Lebens. Sie umfasst aber auch die Tätigkeiten der „Lebenssorge“ in einem weiteren Sinn (Klinger 2016; Fisher/Tronto 1990), in dem sie auf den Erhalt des Lebendigen zielt, d.h. etwa auf die Umwelt. Keine Gesellschaft kommt ohne diesen durch Sorgearbeit gestifteten Zusammenhalt aus, ihre generative, soziale und ökologische Reproduktion hängt von Carearbeit ab.

Da diese sowohl privat wie professionell wie ehrenamtlich erbracht werden kann, nutzen wir einen nicht familienzentrierten Begriff von Sorge, sondern einen, der zwischen privater und sozialer Sorge zwar differenziert, aber übergreifend gemeint ist und der die grundsätzliche gesellschaftliche Bedeutung von Care anerkennt. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil dahinter eine grundsätzliche Kritik an den den deutschen Wohlfahrtsstaat lange dominierenden familialistischen Vorstellungen steht, dass vor allem und am besten die Familie „es“ richten kann, was eng mit dem Subsidiaritätsprinzip verknüpft ist. Ein weiterer Grund für unseren weiten Sorge-Begriff ist demografischer Art. Ein erheblicher Teil der Bevölkerung hat keine eigenen Kinder mehr, leistet aber sehr wohl auf unterschiedliche Weise Sorgearbeit oder möchte dies zumindest tun. Wichtig ist deshalb, Sorgebeziehungen in relevanten sozialen Netzwerken einzuschließen, die nicht verkürzt werden auf die traditionelle „Normalfamilie“ von Vater, Mutter, Kind, welche inzwischen nur noch eine Familienform neben anderen ist.

Im Gegensatz zu familialistischen Positionen gehen wir von der Zielvorstellung einer gemeinsamen privaten und öffentlichen Verantwortung für gute Care-Strukturen aus. Familie (in ihrer ganzen Vielfalt) wird somit einerseits zum „öffentlichen Gut“ (Gesine Schwan), andererseits betont dies, dass es nicht nur um die Belange der „eigenen“ Familie geht, sondern auch um die Sorgebelange anderer, die nicht zur „eigenen“ Familie und Verwandtschaft gehören. Damit ist eine weitere Festlegung verbunden: in unserem Verständnis umfasst die soziale Sorge sowohl die personenbezogene als auch die gemeinschaftsbezogene Sorge, die bspw. auch Aktivitäten für die Umwelt und das Gemeinwesen einschließen kann. Denn auch im familialen Umfeld ist das Tun für andere oft ein „vermisches Tun“ (Ostner/Pieper 1980): so besteht die Sorge für die Oma auch darin, dass ich ihren Rasen mähe und mich in der Nachbarschaftsinitiative engagiere.

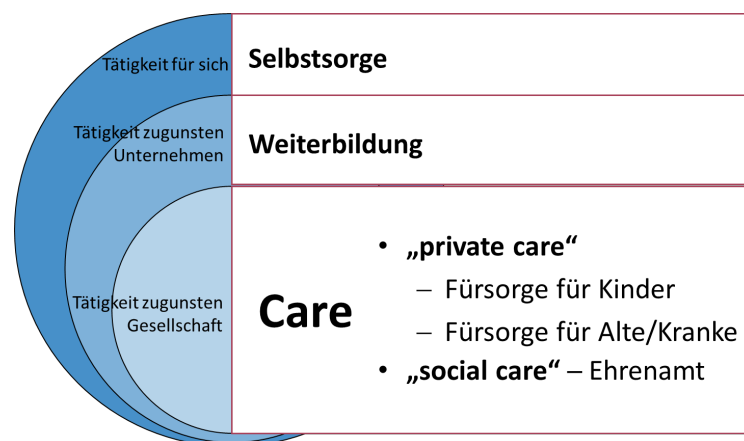
Bildung - mit seinen Bestandteilen beruflicher Aus- und Weiterbildung, aber auch der Entwicklung extrafunktionaler Befähigungen (Sprachen, kompetentes Einfühlungsvermögen, Bewusstsein für Nachhaltigkeit usw.) und politische Bildung (Kenntnisse von gesellschaftlichen Entwicklungstrends, Anerkennung von Demokratie usw.) - ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen dem Thema arbeits-, sozial- und gesellschaftspolitischer Entwicklung geworden (siehe Jürgens u.a. 2017, S. 78 ff.). Wenn es zutrifft, dass Globalisierung,

Digitalisierung, Tertiarisierung und Feminisierung sowohl die Erwerbs- als auch die Lebenswelt der Zukunft prägen, dann gewinnt ein ständig sich erweiterndes "Verstehen, Beurteilen und Gestalten-Können" überlebenswichtige Bedeutung für Individuen, Wirtschaft und die Gesellschaft überhaupt. Lebenslanges Lernen ist zwar längst zu einem Gemeinpruch geworden, ohne dass aber dafür zureichende individuelle und gesellschaftliche Voraussetzungen geschaffen wurden.

Selbstsorge dient dem Erhalt der eigenen Lebens- und Arbeitskraft (Jürgens 2006). Sie ist damit die Voraussetzung für jegliche Tätigkeiten für andere und für die Gesellschaft. Dabei sind zwei Ebenen der Selbstsorge zu unterscheiden: erstens die der täglichen Regeneration, die unmittelbare körperliche Dimensionen hat wie schlafen, ernähren, entspannen, bewegen und pflegen. Daneben gibt es zweitens die Dimension der persönlichen Entwicklung und Entfaltung. Diese dient nicht nur der körperlichen und seelischen Gesunderhaltung, sondern der kontinuierlichen Subjektwerdung als besondere Fähigkeit menschlichen Seins. In der Regel braucht dies längere Zeiträume, eigene Energie und Aufmerksamkeit sowie Distanznahmen vom Alltag, sie kann nicht als „quality time“ in die Zeitlücken von Beruf und Familie gequetscht werden.

Diese drei Tätigkeitsbereiche und ihre Zwecke lassen sich in folgendem Schaubild (Abbildung 2) darstellen. Die Struktur des Schaubildes wird im Folgenden mehrfach wiederverwendet werden.

Abbildung 2: Drei-Ringe-Modell I



Quelle: Eigene Darstellung

1.2 Ziele des Modells und zeitpolitische Anknüpfungspunkte

Gesellschaftspolitische Ausgangspunkte

In einem Modell wie dem Optionszeiten-Budget schlagen sich gesellschaftspolitische Zielvorstellungen nieder. Diese waren nicht Gegenstand des Projekts, gleichwohl wollen wir sie hier andeuten. Es geht uns um eine sorgende Gesellschaft, einen Wohlfahrtsstaat neuer Art, der nicht allein ökonomischen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit durch Umverteilung verfolgt, sondern auch Ziele einer sorgenden Gemeinschaft mit guter Erwerbsarbeit und guter Infrastruktur unterstützt. Somit geht es auch um die sinnvolle Verknüpfung eines Rechts auf Arbeit und eines Rechts auf Care (Gerhard 2010; Tronto 2000). Dabei folgen wir einem weiten Arbeitsbegriff, der über Erwerbsarbeit hinausgeht und andere ergebnisorientierte und planvolle (explizit eben auch reproduktive und sorgende) Tätigkeiten umfasst (siehe auch Matthies u.a. 1994; Voß 2018). Mit diesem Erwerbs- und Sorgearbeit einschließenden Wohlfahrtsmodell ist das Bild einer geschlechtergerechten Gesellschaft verbunden. Für überholt halten wir sowohl das Ernährer- und Zuverdienermodell als auch das „adult-worker“-Modell, bei dem alle erwerbstätigen Erwachsenen stets vollzeitig arbeiten. An deren Stelle sollte ein „(Zwei)Verdiener-(Zwei)Versorgermodell“ (earner-carer-model) in mehreren Variationen für alle Geschlechter treten. Zugleich geht es uns um soziale Gerechtigkeit in dem Sinne, dass unser Sorgemodell nicht ein Privileg von Mittelklassen und Gutverdienenden bleibt, sondern anderen Lebenslagen (etwa bei Selbstständigkeit, prekärer Beschäftigung, Niedriglohn, in Statuspassagen verschiedener Art) offensteht. Die Ziele können ohne grundsätzliche Umgestaltungen, die die Lebenszeit der Menschen (inner- wie außerhalb des Erwerbslebens) neu bewerten, nicht erreicht werden. Lebenszeit sollte Gegenstand von Zeitpolitik werden - einer Politik, die sich Zeitwohlstand und ein "Recht auf Zeit" zum Ziel setzt (Mückenberger 2004: S. 261-287) und auf gleiche Augenhöhe neben monetäre Politik und neben Infrastrukturpolitik tritt.

Ziele des Optionszeiten-Modells

Das Optionszeiten-Modell verfolgt vor allem das Ziel, Care entlang der Bedürfnisse der Sorgegebenden wie der Sorgeempfangenden besser in den Erwerbsverlauf zu integrieren. Denn gute und gerechte Care-Strukturen sind die Grundlage eines guten Lebens. Angesichts der Care-Krise ist es im Kontext gegebener gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Verhältnisse notwendig, Care verstärkt ideell, monetär und qualifikatorisch als unverzichtbare Lebenstätigkeit anzuerkennen, geschlechtergerecht und sozial gerecht zu organisieren und politisch und gesellschaftlich neu zu justieren. Es braucht daher ein neues Care-

Regime, das Erwerbsarbeit und Erwerbsverläufe neu mit Fürsorglichkeit in Beziehung setzt – unabhängig von traditionellen Geschlechterbildern. Zeit für Care muss von der Gesellschaft auf neue Weise, d.h. monetär und sozial abgesichert, zur Verfügung gestellt werden. Alle Gruppierungen dieser Gesellschaft müssen die gleichen Verwirklichungs- und Teilhabechancen erlangen, zum „richtigen Zeitpunkt“ über Zeit für Care verfügen zu können.

Bislang fehlt dem heterogenen Ensemble der bestehenden Vorschriften ein kohärenter Rahmen. Auf Erfordernisse eines "sorgenden Gemeinwesens" ist er nicht abgestellt. Dieses ist nach Klie (2014) durch eine Konzeption und Praxis charakterisiert, die das aufeinander bezogene Tätigwerden von Profis und Familienangehörigen, staatlichen Instanzen und Familie synergetisch und koproduktiv zu gestalten suche. Geteilte Verantwortung und Hilfemix heiße nicht, der Mix bilde eine Gemeinschaft, er brauche aber Gemeinschaft. Geteilte Verantwortung baue – so Klie – auf einem intelligenten Zusammenwirken, einer Kultur der Verständigung und Aushandlung und ökonomischer Effizienz des Arrangements auf. Gemeinschaft bedeute als – über wohlfahrtspluralistische Arrangements hinaus – Zugehörigkeit und gemeinsame Werte.

Dieser Wohlfahrtsmix mit seiner auf Verständigung basierenden gemeinsamen Verantwortung von Staat, Markt, Familie und Zivilgesellschaft für gute Care-Strukturen bildet das institutionelle Geländer für geschlechtergerechte „atmende Lebensläufe“, die ermöglichen sollen, Erwerbs- und Lebensverläufe flexibel, sozial abgesichert und selbstbestimmt gestalten zu können. Die neue „Regel“ verfolgt ein doppeltes Ziel: Arbeitenden Menschen soll im Rahmen ihres Erwerbsverlaufs die Chance gegeben bzw. erweitert werden, nicht mit dem unmittelbaren Arbeitsvollzug verbundenen Care-Tätigkeiten, d.h. gesellschaftlich sinnvollen und notwendigen Tätigkeiten unter fairen Bedingungen und in gesicherter Form nachgehen zu können. Zugleich soll die Erwerbssphäre mit der Koexistenz einer gesellschaftlichen Arbeit konfrontiert werden, von der sowohl sie selbst als auch die Fortexistenz der Gesellschaft abhängen.

Anstelle bisheriger Leitbilder von Normalbiografie und Normalarbeitsverhältnis soll somit eine neuartige Normalität ermöglicht werden. Alle Geschlechter sollen in ihrem Erwerbsverlauf ihre Erwerbsarbeitszeit gemäß individuellen Care-Bedarfen und Zeitbedarfen für gesellschaftlich relevante Aktivitäten für einen selbstbestimmten Zeitraum unterbrechen oder reduzieren können. Alle können im Erwerbsverlauf Zeiteile für familiäre und gesellschaftliche Sorgaufgaben, Weiterbildung und Selbstsorge aus einem garantierten Zeitbudget über „Ziehungsrechte“ entnehmen und dabei gleichzeitig eine prinzipiell eigenständige Existenzsicherung in Anspruch nehmen. Die sozialpolitische Rahmung des Optionszeiten-Modells lässt erwarten, dass die Inanspruchnahme von Zeiten für die beschriebenen Zwecke dadurch für alle attraktiver wird und zu einer

Umverteilung dieser Tätigkeiten – insbesondere auch von Sorgearbeit – auf mehr Schultern führen wird.

Zeitpolitische Anknüpfungspunkte

Dass die aktuelle Care-Krise grundsätzlicher sozialpolitischer Umgestaltungen bedarf, ist wissenschaftlich vielfach analysiert (siehe auch Gerhard 2014). Dementsprechend bietet die aktuelle Diskussion auch zahlreiche Ansatzpunkte, um eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie durch die lebenslaufbezogene Neuorganisation von Zeit für Care zu ermöglichen. Bislang beschränken sich (zeit)politische Antworten auf die Sorgekrise vor allem auf Maßnahmen für Elternzeit und Elterngeld Plus, Pflegezeit sowie eine bessere Absicherung von Teilzeitarbeit (systematische Darstellung bestehender Ansprüche vgl. Kocher u.a. 2013), neuerdings auch die Einrichtung einer sogenannten „Brückenteilzeit“. Darüberhinausgehende aktuelle Vorschläge unterscheiden sich in ihrer Reichweite und in ihrem Bezugsrahmen – jeder Ansatz stellt einen wichtigen Baustein auch für das von uns vorgeschlagene Optionszeiten-Modell dar. Dass Eltern ein neuer Standard der Wochenarbeitszeit ermöglicht werden sollte, wurde in Schweden bereits vor 40 Jahren erprobt und wird bei uns erneut (als sogenannte „Familienarbeitszeit“, siehe Müller u.a. 2015) diskutiert. Auch Vorschläge für betriebliche Vereinbarkeitsvorkehrungen, für eine weitere Optimierung familien- und arbeitspolitischer Maßnahmen liegen vor. Der Deutsche Juristinnenbund hat einen Gesetzgebungs-Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz vorgelegt, der das Verhältnis von Erwerbs- und Sorgetätigkeit zu einem neuen betrieblichen Aushandlungsgegenstand machen würde und sich am Leitbild einer geschlechtergerechten Lebenslaufpolitik orientiert (Zusammenstellung vieler gegenwärtig vorliegender Vorschläge im Zeitpolitischen Magazin Nr. 28/2016). Interessante Ansatzpunkte haben jüngst auch die Tarifvertragsparteien hervorgebracht. So haben die letzten Metall- und Bahn- und Chemie-Tarifabschlüsse der Bildungs-, Sorge- und Lebenszeitkomponente ähnliches (teilweise sogar größeres!) Gewicht wie der Geldkomponente eingeräumt. In der chemischen Industrie hatten bereits vorher Demographie-Tarifverträge einen selbstständigeren Lebenslauf zum Ziel- und Anknüpfungspunkt für Ziehungsrechte genommen. Neuere Tarifverträge in öffentlichen Einrichtungen – Krankenhäusern, Kindertageseinrichtungen und Schulen – tragen der professionellen Sorgezeit verstärkt Rechnung, indem sie eine Mindestpersonalbesetzung pro Patient/Kind/Schüler festsetzen und damit sowohl dem Personal als auch den Betreuten mehr Zeit für geleistete Dienste einräumen. Bei den gegenwärtigen Qualifizierungsoffensiven und dem Streben nach mehr Personal in Alten- und Krankenpflege sowie Kleinkindbetreuung geht es derzeit an vielen Fronten um Antworten auf die Care-Krise. Es geht dabei um mehr und bessere Zeit für professionelle Sorgearbeit – damit auch um eine zeitliche Entlastung für privat Sorgende.

Allerdings wird professionelle Sorgearbeit die private nicht ersetzen, sondern nur verstärkt ergänzen. Bei der Ausweitung der Zeit für persönliche Sorgearbeit geht es nicht um obrigkeitliche Festlegung der „richtigen“ Zeit für Sorgetätigkeiten, sondern um einen Anspruch der Individuen auf deren praktische Ermöglichung zum jeweils passenden Zeitpunkt im Lebensverlauf. Auf Basis des Konzepts des „Zeitwohlstands“ (u.a. Mückenberger 2012, 2004; Rinderspacher 2017, 2012) geht es also um die Schaffung von Bedingungen für die Verwirklichung eines ‚selbstbestimmten Lebens‘ (Sen 2000). In diesem Sinn sollen selbstbestimmte zeitliche Optionen und Handlungsräume geöffnet werden, ohne fixe Vorgaben zu machen. Zeitwohlstand wie auch das Recht auf Zeit umfassen nach derzeitigem Diskussionsstand wenigstens fünf Dimensionen:

- die Selbstbestimmung über den Gebrauch der eigenen Zeit (Dauer/Lage)
- gleiche zeitliche Verwirklichungschancen für Alle (Gerechtigkeit)
- die Anerkennung von sozialen Zeiten und nicht nur von Erwerbszeit (Teilhabe)
- Spielräume für gemeinsame Zeiten (Sozialität)
- Chancen für Alle zur Entwicklung einer eigenen Zeitkultur (Sinnggebung).

Insbesondere die Dimension der gleichen zeitlichen Verwirklichungschancen für Alle zielt auf eine geschlechtergerechte Verfügung über Zeit im Erwerbsverlauf. Da die von uns intendierte Ermöglichung von Zeit für Sorgearbeit nicht auf Kosten der Frauen gehen darf, haben unsere Überlegungen auch eine gleichstellungspolitische Komponente und orientieren sich am Leitbild einer geschlechtergerechten Lebenslaufpolitik.

Dass neue arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen Raum und Zeit für persönliche Sorgearbeit, für Bildungs- und Eigenzeit lassen und sicherstellen müssen, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftliche notwendige Tätigkeiten nicht zu bleibenden Nachteilen führen, ist durchaus schon verbreitet (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 245). Dies deckt sich mit Überlegungen zur „Arbeit der Zukunft“ des DGB-Vorsitzenden Reiner (Hoffmann 2015, S. 22), der in Bezug auf Care-Arbeit und „atmende Lebensverläufe“ eine „aktualisierte und erweiterte Humanisierungsstrategie“ befürwortet, die Erwerbszeit und private Zeit in ein neues Gleichgewicht bringt und besser an die lebensphasenspezifischen Bedürfnisse der Menschen anpasst.

Somit gewinnt die Einsicht an Boden, dass mehr und qualitativ bessere Zeiten für Sorge, Bildung und Gemeinwesen geschaffen und insoweit Anteile von Erwerbszeiten für andere Zwecke umgewidmet werden müssen. Gerade erwerbstätige Menschen – das haben gewerkschaftliche Umfragen etwa der IG Metall oder von ver.di überraschend stark deutlich gemacht – sehen es

keineswegs mehr als alternativlos an, sich im Hamsterrad des Berufes aufzureiben und dabei persönliche Beziehungen und das soziale Umfeld zu vernachlässigen. Zeit ist sozialpolitisch betrachtet ein ergänzender Wohlstandsindikator. Allmählich dringt vor: Es ist Zeit für Zeit!

1.3 Zielsetzung des FIS-Projektes „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“

Ziel des rechts- und sozialwissenschaftlichen Projektes war die Ausarbeitung von Eckpunkten eines neuartigen nachhaltigen sozialpolitischen Modells für die Gestaltung von Erwerbsverläufen. Das Modell soll – wie angedeutet – Arbeitnehmer/innen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ermöglichen, Erwerbsarbeit mit anderer gesellschaftlicher Arbeit, vor allem mit Sorgearbeit, selbstbestimmt und in arbeits- wie sozialrechtlich abgesicherter Form zu verbinden. Es löst sich von der industriegesellschaftlichen Norm des »Normalarbeitsverhältnisses«: Diese orientiert sich am Idealtypus des männlichen Familienernährers, der ununterbrochen vollzeitig bis ins Rentenalter erwerbstätig ist und die Sorgearbeit (Care) – das heißt erziehen, betreuen und versorgen – an andere (i. d. Regel Frauen) delegiert. Das Modell will – als neuartige Normalität – Erwerbstätigen beiderlei Geschlechts einen „atmenden Lebenslauf“ ermöglichen, der in seiner zeitlichen Organisation Phasen der Erwerbsarbeit mit Phasen der Sorge, der Bildung, des Ehrenamts usw. vereinbar und wechselseitig fruchtbar macht (Jurczyk 2015).

Dieses Modell wurde im FIS-Projekt von einem interdisziplinär zusammengesetzten und -arbeitenden Team auf Grundlage der Analyse in- und ausländischer Regelungsbeispiele erstellt. Es baute dabei auf arbeits- und lebensweltlich informierter Soziologie zu Zeitverwendung und Zeitbedarfen sowie auf der Aufarbeitung des arbeits- und z.T. des sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Instrumentariums auf, das Erwerbsverläufe maßgeblich prägt und wollte auf dieser Grundlage Eckpunkte eines Modells abgesicherter Optionszeiten im Lebensverlauf, unter besonderer Berücksichtigung von Zeit für Sorgearbeit, ausarbeiten. Dieses Modell knüpft an den am Selbstbestimmungsrecht über Zeit orientierten Diskurs zum „Recht auf eigene Zeit“ (Mückenberger 2004) an. „Atmende Lebensläufe“ sollen Männern und Frauen gleichermaßen erlauben, über verschiedene Lebensphasen hinweg unterschiedliche Lebenszwecke im Beruflichen und Privaten sozial abgesichert zu verfolgen und dabei der zentralen Bedeutung von Sorgearbeit Rechnung zu tragen (Jurczyk 2015). Die dafür notwendigen neuen zeitpolitischen arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen müssen institutionell gerahmte individuelle

Verfüugungsmacht über die Zeitverteilung für gesellschaftlich oder persönlich relevante Zwecke ermöglichen.

Ein „Zeitbudget“ für nicht-erwerbliche Arbeit in der Erwerbsphase sowie „Ziehungsrechte“ (Mückenberger 2007) aus diesem Budget sollen den Beschäftigten Optionsrechte für eine zweckgebundene Freistellung von der Erwerbsarbeit über die gesamte Biografie hinweg eröffnen und das Tragen der Lasten dafür fair regeln. Bausteine des Konzepts sollten überprüft, konkretisiert und weiterentwickelt werden. Wir wollten substantiell veranschaulichen, dass ein hoher Anteil der Lebensarbeitszeit zum Optionszeitbudget umgestaltet werden muss, aus dem Frauen und Männer über ein System von Ziehungsrechten Zeiten für verschiedene Zwecke zur phasenweisen Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbsarbeit entnehmen können. Kern der Optionszeiten ist die Sorgetätigkeit für Kinder und pflegebedürftige Menschen: Hierfür wird ein fester Zeitanteil als Sockel-Budget reserviert.

Wir wollten mit dem Projekt Umriss einer neuen Normalität benennen, bei der beide Geschlechter ihren Erwerbsverlauf gemäß den individuellen Care-Bedarfen und den Zeitbedarfen für andere gesellschaftlich relevante Aktivitäten unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren können. Dafür sollten auch Überlegungen angestellt werden, die durch Ziehungsrechte reduzierte Erwerbszeit mit einer prinzipiell eigenständigen Existenzsicherung zu verknüpfen. Hierfür sollte Bezug auf das „Drei-Ringe-Modell“ (Jurczyk 2016; Mückenberger 2016) genommen werden, das nahelegt, die Quellen des Entgeltersatzes je nach Tätigkeitsbereich zu unterscheiden (siehe Schlussabschnitt).

1.4 Arbeitsweise und methodisches Vorgehen des Projekts

Um Eckpunkte eines nachhaltigen Gesamtkonzepts selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf zu entwickeln, bedurfte es wissenschaftlich fundierter Schritte auf der Basis sozial- wie rechtswissenschaftlicher Expertise. Die mit dem Vorhaben verfolgte Annahme war, dass unter Berücksichtigung ausländischer Erfahrungen mit lebenslaufbezogenen Erwerbszeitregelungen, ihrer rechtlichen Gestalt und Rahmung sowie ihrem soziostrukturellen und -kulturellen Kontext für Deutschland und dem Wissen über Zeitverwendungen und Zeitbedarfe ein Instrument von Optionszeiten ausgearbeitet werden kann, das den langfristigen Reproduktionsinteressen der Gesellschaft wie auch der Lebens- und Arbeitsqualität der Einzelnen und der Familien besser gerecht wird. Bestehen

sollte dieses Instrument in der Fortentwicklung lebenslaufbezogener Erwerbszeitregelungen zu einer typisierten Form von lebenslaufbezogenen Auszeiten für Sorge u.a. außererwerbliche Tätigkeiten mit Ziehungsrechten und tätigkeitsadäquatem Entgeltersatz.

Das Projekt sollte durch sein Arbeitsprogramm dazu beitragen, diese Annahme zu überprüfen. Dabei spielten zwei Einsichten mit. Erstens bedarf ein so anspruchsvolles Vorhaben wenigstens ansatzweise der "Anleihen" bei Ländern, die mit lebenslaufbezogener Regulierung Erfahrung sammeln konnten. Zweitens ist ein solches Vorhaben nur in interdisziplinärer rechts- und sozialwissenschaftlicher Kooperation durchführbar. Lebenslaufbezogene Regulierung muss mit tatsächlichen lebenslaufspezifischen Zeitkonstellationen (Zeitverwendungen, -bedarfen) und den anzunehmenden Auswirkungen von Regelungen auf diese Konstellationen zusammengesehen werden. Erst auf dieser Grundlage versprechen Neuregelungen Aussicht auf Wirksamkeit und Akzeptanz.

Im Projekt wurden daher unter gelegentlicher Hinzuziehung ausländischer Beispiele

- (1) ausgewählte gesetzliche Regelungen normativ und empirisch darauf überprüft, ob sie ermöglichen oder gerade erschweren, Erwerbs- und damit Lebensverläufe flexibel, sozial abgesichert und selbstbestimmt zu gestalten,
- (2) Zeitverwendungsmuster mit Zeitbedarfen für unterschiedliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Lebensphasen abgeglichen und Potenziale und Rahmenbedingungen zukünftiger Ziehungsrechte identifiziert und
- (3) Ansatzpunkte für die Entwicklung eines lebensverlaufsbezogenen Zeitbudgets mit Ziehungsrechten in Deutschland herausgearbeitet.

Die rechts- und sozialwissenschaftlichen Analysen wurden in Arbeitsschritten vorgenommen, deren methodische Details in den Einleitungsabschnitten der folgenden beiden Hauptkapitel wiedergegeben werden. Im ersten Arbeitsschritt wurde der Status quo lebenslaufbezogener Erwerbszeitpolitik und deren rechtlicher Regulierung im Kontext von Zeitverwendung und -bedarfen in Deutschland erarbeitet. Dabei wurde im Anschluss an die Analysen von Krüger (2006) und Kocher u.a. (2013) sowie der Familien- und Gleichstellungsberichte der Bundesregierung (z.B. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017a, 2017c, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017b, 2011) das rechtlich-institutionelle Gefüge, das in Deutschland den Lebenslauf prägt, herausgearbeitet und sozialwissenschaftlich den zeitpolitisch relevanten Indikatoren im Lebensverlauf gegenübergestellt (siehe Anxo u.a. 2011; Glick 1947). Primäre Datengrundlage für die Analyse der Zeitverwendungsmuster und -bedarfe bildete die Zeitverwendungserhebung (ZVE) des Statistischen Bundesamtes von 2012/2013. Daraus resultierte eine

detaillierte Defizitanalyse, die es erlaubte, Veränderungsbedarfe für lebenslaufbezogene Erwerbszeitpolitik zu benennen.

Oft wurden – wenn auch nicht im methodischen Sinne vergleichend – im zweiten Arbeitsschritt ausländische Befunde rechts- und sozialwissenschaftlicher Art hinzugezogen (siehe z.B. Felsner/Roß-Kirch 2014; Henssler/Braun 2011). Datengrundlage bildete der European Quality of Life Survey (EQLS) 2011/12 und 2016.

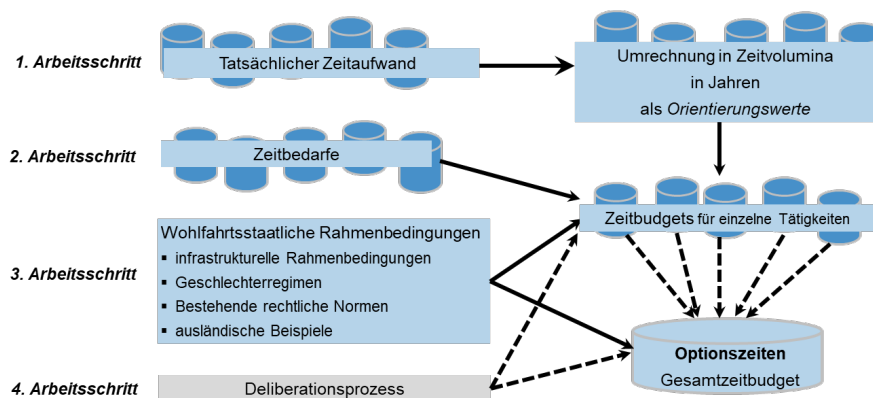
Besonderer methodischer Reflexion bedurfte der Versuch, schon bestehende lebenslaufbezogene Erwerbszeitregelungen zu einer typisierten Form von lebenslaufbezogenen Auszeiten für Sorge u.a. außererwerbliche Tätigkeiten mit Ziehungsrechten und situationsadäquatem Entgeltersatz fortzuentwickeln. Er bestand in einer Prüfung, in welcher Richtung der Status quo des einschlägigen deutschen Rechts fortentwickelt werden müsste, um hierfür ein taugliches Instrument zu sein. Hierzu wurde das von Jurczyk (2015, 2016) und Mückenberger (2016, 2007) entworfene Denkmodell eines Carezeitbudgets mit Ziehungsrechten und tätigkeitsadäquatem Entgeltersatz ("Drei-Ringe-Modell") konkretisiert und vor dem Hintergrund der empirischen Analysen mit näherungsweise konkreten Parametern versehen (über Gesamtlänge und die Zusammensetzung des Budgets, Modus der Entnahmemöglichkeiten, Trägerschaft und Verwaltung des Budgets, Höhe und Trägerschaft des Entgeltersatzes etc.). Bei diesen Konkretisierungen wurden die bereits in Deutschland diskutierten Reformvorschläge (Wahlarbeitszeit, Familienarbeitszeit u.a.) sowie zwei ausländische Quellen herangezogen, die beide bereits die Lebenslaufperspektive zum gestalterischen Bezugspunkt auch von Arbeitsrecht nehmen: Einmal der ausformulierte Budgetvorschlag des schwedischen Ökonomen und damaligen OECD-Direktors Gösta Rehn (1973) sowie die Auseinandersetzung mit diesem Vorschlag in der schwedischen Sozialpolitik der Folgejahre (Anxo u.a. 2001; Milner/Wadensjö 2001); zum Anderen die französische Arbeitsrechtsreform vom 8. August 2016, die in Buch 1 Titel V des Code du Travail (Art. L. 5151 ff.) das betriebs- und beschäftigungsübergreifende persönliche Aktivitätskonto ("compte personnel d'activités") weiter ausformulierte. Beide Konzepte (dazu Boulin 2018) eröffnen zeitliche Optionsspielräume, die nicht an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis oder einen konkreten Betrieb gebunden sind und die damit auch deutlich über die in Deutschland praktizierten Arbeitszeitkontenmodelle (Bundesregierung 2012) hinausgehen.

Wichtiger Bestandteil dieses Arbeitsschritts war der Austausch mit Wissenschaft, Politik und Praxis, der in zwei Workshops stattfand. Nach Abschluss der Status quo-bezogenen Arbeiten wurden die rechts- und sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern interdisziplinär diskutiert. Gegen Ende des Projekts wurden die ausgearbeiteten Eckpunkte des Optionszeiten-Modells in einem zweiten Workshop Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Interessenverbänden

zur Diskussion vorgestellt. Ferner wurde ein Gutachten des französischen Arbeitszeit- und Zeitpolitikexperten Jean-Yves Boulin (2018) eingeholt und ausgewertet, das Aufschluss gab über Ausmaß und Praxis der in Europa bestehenden zeitpolitischen Ziehungsrechte, das Konzept der Qualifizierungszeit-Ziehungsrechte von Gösta Rehn (1973) sowie die Entstehung und Praxis des "compte personel d'activités", das in unseren Eckpunkten zur Trägerschaft und Organisation des Optionszeiten-Budgets eine besondere Rolle spielt.

Zwar soll hier dem sozialwissenschaftlichen Kapitel nicht vorgegriffen werden. Aber wir wollen vorab andeuten, dass der "Findungsprozess" für ein gesellschaftlich vorzusehendes Optionszeiten-Budget im Verlauf des Projektes selber eine eigene methodische Struktur gewann. Anhand der erarbeiteten Daten über Zeitverwendung und Zeitbedarfe konnte nämlich ermittelt werden, in welcher Form und welchem Umfang erwerbstätigen Menschen Optionszeiten zur Verfügung stehen müssen, um gesellschaftlich notwendigen und erwünschten Care- und Bildungsaufgaben gerecht werden zu können. Diese innovative Methode verfolgten wir in vier Arbeitsschritten (siehe Abbildung 3), die so im ursprünglichen Arbeitsprogramm gar nicht vorgesehen waren und die in Kapitel 14 im Einzelnen erläutert werden.

Abbildung 3: Herleitung des Zeitbudgets I



Quelle: Eigene Darstellung

Ziel und Focus der Untersuchung

Marc Widemann

Die Durchsicht der rechtlichen Materialien verfolgt ein zweifaches Ziel. Einerseits soll veranschaulicht werden, inwieweit rechtliche Normen heute die Biografien strukturieren, indem sie die Kontinuität von Erwerbstätigkeit positiv und Erwerbsunterbrechungen i.d.R. negativ sanktionieren (Mückenberger 2011). Andererseits sollen in den bestehenden Normen Ansatzpunkte identifiziert werden, die im Kontext unseres Optionszeiten-Modells und seiner finanziellen Ausformung aufgegriffen, systematisiert und ausgeweitet werden könnten (und müssten).

Die Untersuchung bleibt i.W. auf das Gebiet des Arbeitsrechts beschränkt. Da Arbeitsverhältnisse in sozialrechtliche Regulierung eingebettet sind, geben wir eine Übersicht über deren Rahmenbedingungen in 3.), spielen sie allerdings nicht im Optionszeiten-Modell konkret durch. Ebenso muss das Steuerrecht, so wichtig es für die Gestaltung von Sozialmodellen ist, außen vor bleiben.

Zahlreiche Elemente der rechtlichen Bestandsaufnahme sind in der Studie von Eva Kocher u.a. über das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie (2013) enthalten. Im Folgenden stehen demgegenüber die schon im deutschen Recht bestehenden Ziehungsrechte im Vordergrund, soweit sie einem der uns interessierenden Zwecke nichterwerblicher Arbeit dienen. Diese werden juristisch detailliert dargestellt und unter drei Aspekten ausgewertet, die für unsere Modellerwägungen bedeutsam sind. 1. Lebenslaufstrukturierung: Inwieweit lassen diese rechtlichen Regelungen eine Rückwirkung auf die alltägliche und lebensphasenspezifische Lebensgestaltung der von ihnen betroffenen Menschen erwarten, und wie ist diese lebenslaufstrukturierende Bedeutung einzuschätzen? 2. Insbesondere Folgen von Erwerbsunterbrechungen: Was haben Menschen an Folgen zu gewärtigen, die Aus-Zeiten für hier interessierende Zwecke in Anspruch nehmen? 3. Möglichkeiten für Referenzen: Inwieweit bieten die vorhandenen Ziehungsrechte Anknüpfungspunkte für weitergehende Regelungsmöglichkeiten, die dem hier verfolgten Ziel, den Menschen atmende Lebensläufe zu ermöglichen, entgegenkommen?

Ziehungsrechte sind Rechtsansprüche, die gegen ein Entgelt Tätigen oder sonst am Arbeitsmarkt Teilnehmenden ein Zeitkontingent zur Verfügung stellen, um

einer der vier interessierenden nichterwerblichen Tätigkeiten nachzugehen: der Sorge für Andere, der Bildung, dem Ehrenamt sowie der Selbstsorge. Dieses Zeitkontingent wird dem Zeitrahmen entnommen, in dem der/die Berechtigte sonst hätte Erwerbsarbeit leisten, vorbereiten oder suchen müssen. Der/die Berechtigte muss rechtlich und tatsächlich die Wahl haben, das Ziehungsrecht in Anspruch zu nehmen (Mückenberger 2007). Zur Analyse der Ziehungsrechte gehört, welche Entgelt- oder Entgeltersatzkomponente für gezogene Zeiten vorsieht und Art und Umfang, wie die gezogenen Zeiten im System der sozialen Sicherung berücksichtigt werden. Von dieser geldwerten Komponente hängt für die meisten potentiellen Nutzer/innen der Ziehungsrechte die genannte Wahlfreiheit ab.

Rahmenbedingungen optionaler Zeiten in der sozialen Sicherung

Marc Widemann

3.1 Krankenversicherung

Die Krankenversicherung ist in Deutschland Teil der Sozialversicherung und im SGB V geregelt. § 5 I SGB V zählt die Personengruppen auf, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind. So sind gemäß § 5 I Nr. 1 SGB V Arbeiter/innen, Angestellte und zur Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig. Sofern das regelmäßige Jahresentgelt von Arbeiter/innen und Angestellten gemäß § 6 I Nr. 1 i.V.m. § 6 VI SGB V die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, entfällt die Versicherungspflicht (dazu Just in: Becker/Kingreen 2018, SGB V, § 6, Rn. 6-8). Seit 1. Januar 2018 liegt die Jahresarbeitsentgeltgrenze bei € 59.400. Für Arbeiter und Angestellte, die am 31. Dezember 2013 wegen Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert waren, liegt die Jahresarbeitsentgeltgrenze auch zukünftig bei einem geringeren Wert, der seit dem 1. Januar 2018 bei 53.100 Euro beträgt (Ulmer in: Rolfs u.a. 2018a, Beck-OK SozR, SGB V, § 6, Rn. 12-14).

Weiterhin sind gemäß § 5 I Nr. 2 SGB V Personen versicherungspflichtig, die Arbeitslosengeld beziehen oder nur wegen einer Sperrzeit oder wegen einer Urlaubsabgeltung nicht beziehen, daneben gemäß § 5 I Nr. 2a SGB V auch Personen, die Arbeitslosengeld II beziehen, es sei denn, die Leistung wird nur darlehensweise gewährt oder es werden nur Leistungen nach § 24 III 1 SGB II bezogen (Meßling in: Ascheid u.a. 2017, Kündigungsrecht, 3. Teil, A., Rn. 17).

Zudem sind gemäß § 5 I Nr. 13 Personen versicherungspflichtig, die zwar keinen Krankenversicherungsschutz haben, zuletzt aber in der gesetzlichen Krankenversicherung oder gar nicht krankenversichert waren und daneben

weder zu den in § 6 I, II SGB V genannten Personengruppen gehören noch in Sinne des § 5 V SGB V selbstständig sind. Aus der Versicherungspflicht folgt, dass die entsprechenden Personen Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung sind und gemäß § 223 I SGB V Beiträge zu zahlen haben. §§ 224, 225 SGB V regeln Ausnahmen von der Beitragspflicht für Bezieher/innen von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Erziehungsgeld sowie für bestimmte Rentenantragsteller.

Die Versicherungspflicht nach § 5 I SGB V wird für in § 5 V-VIII SGB V genannte Tatbestände modifiziert und teilweise aufgehoben. Bedeutend ist vor allem, dass gemäß § 5 V SGB V hauptberuflich Selbstständige nicht versicherungspflichtig sind. Weiterhin bestimmen §§ 6, 7 SGB V, welche Personen nicht versicherungspflichtig sind. Daneben können sich Personen gemäß § 8 I SGB V von der Versicherungspflicht befreien lassen. Versicherungsfreie Personen können sich entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse (gem. § 9 SGB V i.V.m. § 188 SGB V) oder in einer privaten Krankenversicherung versichern.

Die Familienversicherung gemäß § 10 SGB V erweitert den Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung auf Ehegatten, Lebenspartner/innen, eigene Kinder und Kinder von familienversicherten Kindern. § 10 I SGB V benennt dafür folgenden Voraussetzungen: Die genannten Familienangehörigen haben ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland; sie weisen keine freiwillige Versicherung oder Versicherungspflicht nach § 5 I Nr. 1, 2, 2a, 3-8, 11-12 SGB V auf, sie sind weder versicherungsfrei noch von der Versicherungspflicht befreit (ausgenommen Versicherungsfreiheit nach § 7 SGB V); sie sind ferner nicht hauptberuflich selbstständig erwerbstätig und überschreiten nicht das Gesamteinkommen gemäß § 10 I Nr. 5 SGB V. Für Kinder gelten zudem die Altersgrenzen des § 10 II SGB V und die besonderen Bestimmungen für nicht leibliche eigene Kinder in § 10 IV SGB V.

Die Tragung der Beiträge der Pflichtversicherung richtet sich nach §§ 249 ff. SGB V. Demnach trägt der/die Arbeitgeber/in bei versicherungspflichtig Beschäftigten nach § 5 I Nrn. 1 und 13 SGB V in der Regel die Hälfte der Beiträge, die andere Hälfte trägt der/die Arbeitnehmer/in (§ 249 SGB V).

3.2 Unfallversicherung

Die Unfallversicherung, die in SGB VII geregelt ist, soll gemäß § 1 SGB VII Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeiden, zum anderen für Rehabilitation und Entschädigung sorgen. In § 2 SGB VII sind Personengruppen aufgeführt, die kraft Gesetzes in der Unfallversicherung versichert sind. In diesem Kontext relevant ist vor allem die gesetzliche

Versicherung von Beschäftigten, Lernenden, Kindern, Schüler/innen und Studierenden, § 2 I Nr. 1, 2, 8 SGB VII (dazu Franke/Spänknebel in: Becker u.a. 2018, § 2).

Die Beiträge zur Unfallversicherung werden im Grundsatz (bei einigen Ausnahmen) von den Unternehmer/innen getragen, für die die Versicherten tätig sind oder zu denen sie in einer besonderen, die Versicherung begründenden Beziehung stehen, § 150 I SGB VII (dazu Brinkmann in: ebd., § 150).

3.3 Rentenversicherung

Langfristige, oft nicht im Voraus absehbare Folgen haben Erwerbsunterbrechungen für die Rentenansprüche Beschäftigter. Gemäß der Rentenformel in § 64 SGB VI ergibt sich der Monatsbetrag der Rente aus der Multiplikation der Entgeltpunkte mit dem Zugangsfaktor, dem Rentenartfaktor und dem aktuellen Rentenwert (dazu Kreikebohm in: Kreikebohm 2017, SGB VI, § 64, Rn. 1-9).

Der aktuelle Rentenwert wird gemäß § 65 SGB VI am 1. Juli jeden Jahres getrennt nach Ost- und Westbundesländern festgesetzt. Der Rentenartfaktor ergibt sich aus § 67 SGB VI und bestimmt sich nach dem Anlass der Rentenzahlung. Der Zugangsfaktor bemisst sich gemäß § 77 SGB VI nach dem Alter der versicherten Person bei Renteneintritt und wird im Falle des Über- bzw. Unterschreitens der Regelaltersgrenze gesteigert oder gesenkt. Die persönlichen Entgeltpunkte ergeben sich, indem die gezahlten Beiträge zur Rentenversicherung eines Jahres durch die insgesamt durchschnittlich gezahlten Beiträge desselben Zeitraums dividiert werden, § 63 II 2 SGB VI.

Werden keine Beiträge gezahlt, werden somit grundsätzlich keine Entgeltpunkte erworben. Von diesem Grundsatz existiert allerdings eine Reihe von Ausnahmen, denen wir hier besondere Aufmerksamkeit zuwenden, da sie für das Optionszeiten-Modell teilweise Vorbilder abgeben. Eine besondere Stellung unter diesen Ausnahmen nimmt § 177 SGB VI i.V.m. § 56 SGB VI ein. Nach § 177 SGB VI zahlt der Bund für einen Elternteil während der Kindererziehungszeiten nach § 56 SGB VI einen Beitrag in die Rentenversicherung in Höhe der Durchschnittszahlung. Gemäß § 56 SGB VI sind Kindererziehungszeiten Zeiten der Erziehung eines Kindes in den ersten drei Lebensjahren, die einem Elternteil angerechnet wird, solange dieser nicht gemäß § 56 IV SGB VI von der Anrechnung ausgeschlossen ist. Weiterhin muss die Erziehungszeit gemäß § 56 II SGB VI dem Elternteil auch zuzuordnen sein und in der Bundesrepublik Deutschland erfolgt sein (oder gem. § 56 III SGB VI gleichgestellt sein). Folglich erwirbt der entsprechende Elternteil jährlich einen Entgeltpunkt, unabhängig von vorherigen oder späteren Einkünften. Es

gilt allerdings weiterhin die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, sodass sich ein Zuverdienst nur bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze rentensteigernd auswirkt, § 157 SGB VI (Körner in: Körner u.a. 2018, SGB VI, § 70, Rn. 13a). Dies kann als Anreiz für den erziehenden Elternteil wirken, die eigene Erwerbstätigkeit einzuschränken oder einzustellen.

Bedeutsam für den Rentenanspruch bei Tätigkeiten, die nicht Erwerbstätigkeit darstellen, für die daher auch keine entgeltbezogenen Beiträge entrichtet werden, sind v.A. sog. "beitragsfreie Zeiten", "Zurechnungszeiten" und "Ersatzzeiten". Bei Vorliegen solcher Zeiten in der Rentenbiografie wird werden Beitragszahlungen bewirkt oder fingiert, auch wenn keine Erwerbsarbeit verrichtet wurde.

Beitragsfreie Zeiten sind in § 54 IV SGB VI geregelt. Sind die Voraussetzungen der §§ 58, 59, 250 SGB VI erfüllt sind, werden diese Zeiten im Rahmen der Gesamtleistungsbewertung (§ 71 SGB VI), mit dem Durchschnittswert der bisher erworbenen Entgeltpunkte bewertet (Silber in: Reinhardt/Silber 2018, § 71, Rn. 5). Da diese Zeiten für das Optionszeiten-Modell besonders bedeutsam sind, gehen wir auf sie genauer ein. Beitragsfreie Zeiten im Sinne des § 58 SGB VI sind Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und Zeiten, in denen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten wurden, auch Zeiten zwischen dem vollendeten 17. und dem vollendeten 25. Lebensjahr, in denen der oder die Versicherte mindestens einen Kalendermonat krank gewesen ist und soweit die Zeiten nicht mit anderen rentenrechtlichen Zeiten belegt sind. Anerkannt sind weiterhin Zeiten, in denen wegen einer Schwangerschaft oder des Mutterschutzes keine Erwerbsarbeit ausgeübt wurde, wie auch Zeiten, in denen der oder die Beschäftigte wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit entweder als arbeitsuchend gemeldet war und eine öffentlich-rechtliche Leistung bezogen hat oder nur wegen des zu berücksichtigen Einkommens oder Vermögens nicht bezogen hat. Als beitragsfreie Zeiten gelten ferner Zeiten nach dem vollendeten 17. Lebensjahr, in den die Person entweder als ausbildungssuchend gemeldet war (soweit diese Zeiten nicht mit anderen rentenrechtlichen Zeiten belegt sind) oder eine Schule, Fachschule oder Hochschule besucht oder an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen hat, dies jedoch höchstens für bis zu acht Jahren. Weitere Fälle beitragsfreier Zeiten - wie etwa diejenigen, in denen nach dem 31. Dezember 2010 ALG II bezogen wurde, sofern das ALG II nicht nur darlehensweise oder nur Leistungen nach § 24 III 1 SGB II bezogen wurde - interessieren hier weniger (ausführlich zu den genannten Beispielen Kreikebohm/Jassat in: Rolfs u.a. 2018b, SGB VI, § 58, Rn. 1-29).

Die Zurechnungszeiten sind in § 59 SGB VI geregelt. Darunter werden nach § 59 I SGB VI die Zeiten verstanden, die bei einer Rente wegen

Erwerbsminderung oder einer Rente wegen Todes hinzugerechnet werden, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Ersatzzeiten werden in § 250 SGB VI aufgeführt. Sie beruhen vorwiegend darauf, dass Personen ein Sonderopfer aufgebracht haben, für das sie nicht individuell allein einstehen sollen. Zu Ersatzzeiten gehören Zeiten vor dem 1. Januar 1992, in denen eine Versicherungspflicht nicht bestanden hat und der/die Versicherte das 14. Lebensjahr vollendet hat, sofern militärischer oder militärähnlicher Dienst geleistet wurde, außerdem Zeiten von Internierung oder Verschleppung, Verhinderung der Rückkehr, Freiheitseinschränkung oder Freiheitsentzug, wenn der/die Versicherte zum Personenkreis des § 1 BEG gehört. Bei Personen, die dem § 1 Häftlingshilfegesetz (HHG) zuzuordnen sind oder nur deswegen nicht zuzuordnen sind, weil sie vor dem 3. Oktober 1993 ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Beitrittsgebiet hatten, zählen dazu Zeiten der Gewahrsamnahme bzw. der daran anschließenden Arbeitsunfähigkeit oder -losigkeit. Weiter gehören dazu Zeiten zwischen dem 8. Mai 1945 und dem 30. Juni 1990, in denen der/die Versicherte im Beitrittsgebiet einen Freiheitsentzug erlitten hat, ferner Zeiten von Vertreibung, Umsiedlung und Aussiedlung. Ausgenommen von der Anerkennung von Ersatzzeiten sind Fälle, in denen eine Nachversicherung durchgeführt wurde oder nur deswegen nicht durchgeführt wurde, weil ein entsprechender Antrag fehlte, weiterhin Fälle, in denen außerhalb der Bundesrepublik und des Beitrittsgebiets eine Rente wegen Alters oder eine andere Leistung stattdessen bezogen wurde. Zudem sind o.g. Fälle von Internierung, Verschleppung, Rückkehrverhinderung und Gewahrsamnahme von der Anerkennung als Ersatzzeiten ausgenommen, wenn aus anderen Gründen keine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt wurde.

Dieses detaillierte System der Anerkennung anderer Zeiten als Beitragszeiten im Rentenversicherungsrecht zeigt, dass es durchaus reichhaltige Ausnahmen vom rein an Erwerbszeiten orientierten Versicherungs- und Äquivalenzprinzip des deutschen Sozialversicherungsrechts gibt (Kaufmann 2001: S. 965). Solchen Ausnahmen werden wir auch bei der genaueren Analyse vorhandener Ziehungsrechte im deutschen Recht begegnen. Nur umfassen diese Ausnahmen in der Regel weniger an Sorge- und Bildungsbedarfen, als wir sie in unserer Gegenwartsanalyse für gegeben erachten. Für diese unabgedeckten Bedarfe gilt meistens noch der Grundsatz: In Zeiten in denen weder Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden, noch eine beitragsfreie Zeit im Sinne des § 54 SGB VI vorliegt, entstehen Lücken. Diese Lücken wirken sich doppelt negativ auf den Rentenanspruch aus. Zum einen werden in diesen Zeiten keine Entgeltpunkte erworben. Zum anderen senken sie dadurch den Durchschnittswert der Gesamtleistungsbewertung, indem zwar der zur Bemessung maßgebliche Zeitraum verlängert wird, allerdings keine Entgeltpunkte erworben wurden.

3.4 Soziale Pflegeversicherung

Die soziale Pflegeversicherung, geregelt im SGB XI, ist die neueste der fünf Sozialversicherungen und hat als Aufgabe, die Versicherten vor dem Risiko der Pflegebedürftigkeit abzusichern, § 1 I SGB XI. Die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung, § 1 II SGB XI: Wer hinsichtlich der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig ist, ist dies auch in der sozialen Pflegeversicherung (Lecke in: Krahmer/Plantholz 2018, § 20, Rn. 5-8). Analog müssen privat Versicherte sich bei einer privaten Pflegeversicherung versichern, § 1 II 2 SGB XI. Auch wenn es sich bei der sozialen Pflegeversicherung um einen eigenständigen Zweig der Sozialversicherung handelt und die Träger der Aufgaben die Pflegekassen sind, werden ihre Aufgaben gemäß § 1 III SGB XI von den Krankenkassen wahrgenommen. Hinsichtlich der Versicherungspflicht nehmen die Vorschriften der sozialen Pflegeversicherung daher auch Bezug auf die Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung, § 20 SGB XI i.V.m. § 5 SGB V. Daher kann hinsichtlich des versicherten Personenkreises der gesetzlichen Pflegeversicherung auf die Ausführungen des versicherten Personenkreises der Krankenversicherung verwiesen werden. Die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung werden von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen jeweils zur Hälfte getragen, § 58 I 1 SGB XI.

3.5 Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ist geregelt in SGB III. Den Versicherten steht nach § 137 I SGB III ein Anspruch auf Arbeitslosengeld zu, wenn sie innerhalb der Rahmenfrist, § 143 SGB III, mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben, § 142 SGB III. Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 67%, sofern sie ein Kind haben oder 60% bei kinderlosen Arbeitslosen des Nettoentgelts.

Die Arbeitslosenversicherung weist sonst kein spezifisches Verhältnis zu optionalen Zeiten im Arbeitsverhältnis auf. Deshalb wird auf eine detaillierte Darstellung verzichtet.

Optionale Zeiten für Sorge

Marc Widemann

Im Folgenden stellen wir dar, welche optionalen Zeiten das geltende deutsche Recht (v.A. das Arbeitsrecht) für im Verlauf der Erwerbsbiografie verfolgte nicht-erwerbliche Zwecke zur Verfügung stellt sowie welche entgeltbezogenen und welche sozialrechtlichen Folgen damit verbunden sind. Da für das gesellschaftliche (Über-) Leben und den gesellschaftlichen Zusammenhalt insbesondere Tätigkeiten der Sorge für Angehörige, der Weiterbildung, des Ehrenamts sowie der Sorge für sich selbst von Bedeutung sind (s. oben Kap. 1.1), bilden diese optionalen Zeiten den Schwerpunkt der vier folgenden Kapitel (Kap. 4 bis 7).

Alle vier Kapitel folgen einem einheitlichen Prüfschema - was, auch wenn es der Lesbarkeit des Textes nicht immer förderlich ist, der Übersichtlichkeit der Informationen dient. Zunächst wird die derzeitige rechtliche Ausgestaltung von optionalen Zeiten dargestellt und bewertet. Dann folgt eine Auswertung der bestehenden Regelungen für die Lebenslaufstrukturierung. Einen besonderen Blick erfahren negative rechtliche Folgen von Unterbrechungen der Erwerbsarbeit. Schließlich wird ermittelt, inwieweit die vorfindlichen Regelungen Anknüpfungspunkte für ein weitergehendes Modell von Optionszeiten im Erwerbsverlauf aufweisen. Auf die vier Kapitel folgt eine Gesamtauswertung (Kap. 8), die die Bedeutung der juristischen Untersuchungen für das Modell des Optionszeiten-Budgets zusammenfasst und zuspitzt.

Da die juristische Prüfung optionaler Zeiten oft recht vereinzelte und spezialisierte Freistellungstatbestände vorfindet (z.B. beim Katastrophenschutz als Beispiel von Ehrenamt), ergibt sie zuweilen zugegebenermaßen ein recht eklektizistisches Bild. Unvermeidlich treten auch Diskrepanzen zwischen den sozialwissenschaftlichen Einordnungen von Tätigkeiten (etwa bei Begriff und Verständnis von "Sorge") und ihrer juristischen Bezeichnung auf.

Da die Tatbestände der Sorge für diese Studie von besonderer Bedeutung sind, beginnen wir mit ihnen mit den rechtlichen Einzelanalysen.

4.1 Bestehende optionale Zeiten für Sorge

Hier ist zunächst die schon erwähnte Pflegeversicherung zu prüfen, die in SGB XI geregelt ist. Das in § 37 SGB XI geregelte Pflegegeld steht der zu pflegenden Person in der entsprechenden Höhe auf Antrag zu, sofern diese in der Pflegeversicherung versichert ist. Die zu pflegende Person muss nach §§ 14, 15 SGB XI pflegebedürftig und mindestens die Voraussetzungen für eine erhebliche Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe 2) erfüllt sein. Daneben hat die Pflege in häuslicher Umgebung stattzufinden, das heißt im Wesentlichen, dass sie nicht in einer Einrichtung stattfindet, bei der es sich gemäß § 71 II i.V.m. § 72 SGB XI um ein Pflegeheim handelt (Diepenbruck in: Rolfs u.a. 2018a, BeckOK SozR/ SGB XI, § 37, Rn. 11), weiterhin wird vorausgesetzt, dass die Pflege sichergestellt ist.

Über das Pflegegeld darf der/die Pflegebedürftige frei verfügen, naheliegend ist allerdings eine Weitergabe an die Pflegeperson oder Pflegepersonen. Dadurch kann der/die Pflegebedürftige selbst durch eine Entlohnung der Pflege einen entsprechenden Anreiz schaffen, beziehungsweise durch den Ausgleich eines durch die Pflege entstehenden Entgeltverlusts die Pflege überhaupt erst ermöglichen.

Daneben gibt es für pflegende Personen die Möglichkeit, als Pflegeperson gemäß § 19 SGB XI anerkannt zu werden. Als Pflegeperson gilt, wer nicht erwerbsmäßig einen Pflegebedürftigen nach § 14 SGB XI in seiner häuslichen Umgebung pflegt. Wird die Pflege mindestens zehn Stunden wöchentlich, auf regelmäßig zwei Tage pro Woche verteilt erbracht, erhalten Pflegepersonen auch Leistungen zur sozialen Sicherung nach § 44 SGB XI. Sofern eine Person mit mindestens Pflegegrad 2 gepflegt wird zahlt deren Pflegeversicherung oder die Stelle nach § 170 I Nr. 6 SGB VI zugunsten der Pflegeperson Beiträge zur Rentenversicherung, sofern die Pflegeperson nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig ist. Weiterhin sind Pflegepersonen, die die oben genannten Voraussetzungen erfüllen in der Unfallversicherung und der Arbeitslosenversicherung versichert, § 44 IIa, IIb SGB XI.

4.1.1 Wie ist das Verhältnis von Sorge für Andere zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?

Für die Frage nach optionalen Zeiten für Sorge interessieren v.A. zwei Gruppen von Ansprüchen: Zeiten für die Betreuung von Kindern und für die Pflege von Angehörigen. Auch wenn sie nicht immer scharf voneinander getrennt sind,

wird ihre unterschiedliche gesellschaftliche Stellung durch die bessere Ausgestaltung der Kinderbetreuung durchaus sichtbar.

4.1.2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

4.1.2.1 Voraussetzungen

Beschäftigte haben nach § 2 I PflegeZG v. 28. Mai 2008 einen Anspruch auf Freistellung für höchstens zehn Tage, wenn dies erforderlich ist, um einem pflegebedürftigen Angehörigen (§ 7 IV PflegeZG i.V.m. §§ 14, 15 SGB XI) in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Beschäftigte in Sinne dieses Gesetzes sind nach § 7 I PflegeZG Arbeitnehmer/innen, die zur Berufsausbildung Beschäftigten und arbeitnehmerähnliche Personen.

4.1.2.2 Entgelt(ersatz)

Das Entgelt hat der/die Arbeitgeber/in während dieser Zeit nur zu zahlen, sofern sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder einer Vereinbarung ergibt. Existieren entsprechende Vereinbarungen oder gesetzliche Vorschriften nicht, so steht dem oder der Beschäftigten ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld gemäß § 44 a III SGB XI zu. Die Höhe des Unterstützungsgeldes richtet sich nach § 45 II 3-5 SGB V.

4.1.2.3 Länge

Der Anspruch besteht gemäß § 2 PflegeZG für eine Dauer von 10 Arbeitstagen. Nach dem Gesetzesentwurf (BT-Drs. 16/7439, S.91) ist der Regelfall eine einmalige Inanspruchnahme pro Pflegefall. Weder der Gesetzestext noch der Gesetzesentwurf regeln allerdings klar, dass der Anspruch aus § 2 PflegeZG auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt ist.

4.1.2.4 Kontoführung

Die Kontoführung ist gesetzlich nicht explizit geregelt. Naheliegend ist, dass der/die Arbeitgeber/in die Einhaltung der Dauer überwacht.

4.1.2.5 Sonstige Modalitäten

4.1.2.5.1 Rückkehr

Die Rückkehr der/des Arbeitnehmer/in auf den vor der Freistellung eingenommenen Arbeitsplatz ist gesetzlich nicht geregelt. Da der Anspruch insgesamt eine Höchstdauer von 10 Tagen umfasst und somit die

Unterbrechung der Arbeit kürzer ist als viele Erholungsurlaube, ist eine solche Regelung auch nicht notwendig.

4.1.2.5.2 Versicherungen

Es entfällt im Rahmen des Anspruchs lediglich die Pflicht zur Arbeitsleistung, das Arbeitsverhältnis selbst wird darüber hinaus nicht betroffen. Daher ergeben sich bei Versicherungen, die an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses anknüpfen, keine Änderungen.

Bei der Rentenversicherung, die an die Beitragszahlung während der Erwerbszeit anknüpft, sind durchaus Einbußen denkbar. Durch das im Regelfall entfallende Entgelt dürften auch die gezahlten Beiträge zur Rentenversicherung sinken und dadurch auch die Anzahl der erworbenen Entgeltpunkte. Andererseits werden von dem Pflegeunterstützungsgeld Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt. Auch mindert dies den negativen Effekt auf die Rentenzahlung, wenn das Pflegeunterstützungsgeld geringer ausfällt, als das tatsächliche Entgelt.

Die tatsächlichen Auswirkungen auf die Rente dürften, auch bei mehrmaliger Inanspruchnahme auch für mehrere Pflegebedürftige, recht gering ausfallen.

4.1.2.5.3 Ermessen

Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, hat der/die Arbeitgeber/in kein Ermessen hinsichtlich des Anspruchs.

4.1.2.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Ein Diskriminierungsverbot ist nicht explizit geregelt, allerdings besteht von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG ein Kündigungsverbot zugunsten der/des Arbeitnehmer/in.

4.1.3 Pflegezeit § 3 PflegeZG

Für die längere Pflege von Angehörigen steht Beschäftigten der Anspruch auf Pflegezeit zur Verfügung, in dessen Rahmen auch eine vollständige Freistellung möglich ist.

4.1.3.1 Voraussetzungen

Zunächst steht der Anspruch nur Beschäftigten zu - definiert in § 7 I PflegeZG. Weiterhin ist der Anspruch auf die Pflege eines nahen Angehörigen gerichtet im Sinne des § 7 III PflegeZG. Ebenso kann die Freistellung für die Pflege eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder zur Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden, § 3 V, VI PflegeZG. Schließlich muss es sich um eine/n pflegebedürftigen nahe/n Angehörige/n

handeln, gemäß § 7 IV PflegeZG richtet sich die Pflegebedürftigkeit nach §§ 14, 15 SGB XI. Weiterhin muss der/die Beschäftigte den/die nahe/n Angehörige/n pflegen. Gemeint ist eine eigene Pflege, die nicht durch einen Pflegedienst oder ähnliches geleistet wird (Joussen in: Rolfs u.a. 2018b, Beck-OK ArbR/ PflegeZG, § 3, Rn. 4-8). Die Pflege muss in häuslicher Umgebung geschehen. Gemeint ist hier nicht zwangsläufig die häusliche Umgebung der zu pflegenden Person, sondern die Umgebung in Abgrenzung zu einem Pflegeheim oder anderen Einrichtungen. Ziel ist die Pflege durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung (BR-Drs. 718/07, S. 217).

Auf das Arbeitsverhältnis bezogen ist bedeutsam, dass der Anspruch gemäß § 3 I 2 PflegeZG nicht gegenüber Arbeitgeber/innen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten besteht. Der/die Beschäftigte muss Zeitraum und Umfang der Freistellung zehn Tage vorher schriftlich ankündigen.

4.1.3.2 Entgelt(ersatz)

Eine Regelung zur Entgeltfortzahlung fehlt in § 3 PflegeZG, somit entfällt parallel zur Arbeitspflicht auch der Anspruch auf Entgeltzahlung (Joussen in: Gesen u.a., BeckOK ArbR PflegeZG, § 3, Rn. 11). Eine entgeltbezogene Regelung enthält das Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (FPfZG). Dem/der Beschäftigten steht gemäß § 3 I FPfZG für die Dauer der Freistellung nach § 3 PflegeZG ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu. Die Höhe der monatlich gezahlten Raten des Darlehens wird gemäß § 3 II FPfZG berechnet, indem das monatliche Einkommen der/des Anspruchsberechtigten vor und nach der Inanspruchnahme des Freistellungsanspruches addiert und im Anschluss halbiert wird und hiervon das Entgelt nach der Inanspruchnahme abgezogen wird. Es wird also die Hälfte des Entgeltverlustes kompensiert. Das Darlehen ist gemäß § 6 FPfZG 48 Monate nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen, in möglichst gleichbleibenden Raten.

4.1.3.3 Länge

Der Anspruch auf Pflegezeit beträgt gemäß § 4 I PflegeZG maximal sechs Monate für jede/n Pflegebedürftige/n. Die maximale Dauer einer Freistellung zur Sterbebegleitung nach § 3 VI PflegeZG beträgt drei Monate, § 3 III 2 PflegeZG.

Daneben ist zu beachten, dass der Anspruch pro Pflegebedürftigem/r nur einmal besteht, unabhängig davon, ob die Höchstdauer bereits erreicht wurde oder nicht (BAG 15.11.2011, NJW 2012, 1244).

4.1.3.4 Kontoführung

Eine Instanz zur Kontoführung ist nicht festgelegt. Hinsichtlich des Freistellungsanspruches dürfte der/die Arbeitgeber/in die Einhaltung der

Höchstdauer überwachen. Wie eine entsprechende Einhaltung bei einem Arbeitgeberwechsel aussieht, bleibt dagegen offen.

Hinsichtlich des Anspruchs auf das zinslose Darlehen während der Pflegezeit wird das gewährende Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die Inanspruchnahme überwachen.

4.1.3.5 Sonstige Modalitäten

4.1.3.5.1 Rückkehr

Die Rückkehr aus der Pflegezeit auf den vorherigen Arbeitsplatz ist nicht gesetzlich geregelt.

4.1.3.5.2 Versicherungen

Sofern der/die Beschäftigte im Rahmen des Anspruchs nach § 3 PflegeZG vollständig freigestellt wird, entfällt gemäß § 7 III 1, 4 SGB IV die Eigenschaft als Beschäftigte/r und somit die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

Sofern keine Familienversicherung besteht, besteht damit keine Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung. Zu der dann notwendigen freiwilligen Versicherung können allerdings nach § 44a I 1 SGB XI Zuschüsse beantragt werden. Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung ergibt sich aus § 26 IIb SGB III. In aller Regel sollten zudem die Voraussetzungen des § 3 1 Nr. 1a SGB VI erfüllt sein, sodass auch eine Versicherung in der Rentenversicherung gegeben sein sollte. Daneben dürfte die pflegende Person auch als Pflegeperson im Sinne des § 19 SGB XI gelten und mindestens Pflegegrad 2 bei dem/der Angehörige/n vorliegen, sodass auch eine Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung nach § 2 I Nr. 17 SGB VII vorliegen dürfte (Lembke in: Henssler u.a. 2018, § 3 PflegeZG, Rn. 19).

4.1.3.5.3 Ermessen

Bei nur teilweiser Freistellung sollen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/n eine Vereinbarung treffen. Bei dieser muss der/die Arbeitgeber/in den Wünschen der/des Arbeitnehmer/in entsprechen, außer wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

4.1.3.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Formal ist kein Diskriminierungsschutz im Gesetz festgehalten. § 5 I PflegeZG gewährt allerdings einen Kündigungsschutz für jene Beschäftigte, ihren Anspruch aus § 3 PflegeZG wahrnehmen. Dieser beginnt mit der Ankündigung, frühestens jedoch zwölf Wochen vor Beginn der Freistellung, bis zu ihrer Beendigung.

4.1.4 Familienpflegezeit § 2 FPfZG

Die Familienpflegezeit soll ebenfalls die Vereinbarkeit von längerer Pflege mit Erwerbsarbeit ermöglichen und bietet Beschäftigten die Möglichkeit, für einen langen Zeitraum die Arbeitszeit auf durchschnittlich 15 Stunden pro Woche zu reduzieren.

4.1.4.1 Voraussetzungen

Auch dieser Anspruch steht nur Beschäftigten zu, auch im Rahmen der Familienpflegezeit wird gemäß § 2 III FPfZG hierfür auf die Legaldefinition des § 7 I PflegeZG zurückgegriffen. Er ist auf die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung ausgerichtet. Die Pflegebedürftigkeit und wer als naher Angehöriger gilt, ist in § 7 III, IV PflegeZG legal definiert. Wie bei dem Anspruch auf Pflegezeit meint häusliche Umgebung die Abgrenzung zur Pflege in einer entsprechenden Einrichtung, nicht zwangsläufig die Pflege im eigenen Haus oder Wohnung der zu pflegenden Person.

Der Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgeber/innen mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten. Der Anspruch ist auf teilweise Freistellung gerichtet. Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte nach Reduzierung der Arbeitszeit noch eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden leisten muss.

Der/die Beschäftigte muss die Inanspruchnahme rechtzeitig schriftlich ankündigen. Beschäftigte/r und Arbeitgeber/in müssen anschließend eine Vereinbarung über die Familienpflegezeit abschließen.

4.1.4.2 Entgelt(ersatz)

Der Entgeltanspruch gegen den/die Arbeitgeber/in verringert sich entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Ein Ausgleich kann durch die Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erreicht werden, § 3 I FPfZG.

Die Höhe der monatlichen Darlehensraten entspricht der Hälfte der Differenz zwischen dem Entgelt vor und nach der Inanspruchnahme des Freistellungsanspruches. Das Darlehen ist innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen, § 6 FPfZG.

4.1.4.3 Länge

Die Höchstdauer der Familienpflegezeit beträgt 24 Monate, § 2 I 1 FPfZG. Die Familienpflegezeit kann mit der Pflegezeit, § 3 PflegeZG, kombiniert werden, auch dann beträgt die Höchstdauer 24 Monate, § 2 II FPfZG.

Fraglich ist indes, ob die Familienpflegezeit, wie die Pflegezeit pro zu pflegender Person, nur einmalig in Anspruch genommen werden kann. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales informiert allerdings dahingehend, dass dies der Fall ist (<https://www.wege-zur-pflege.de/themen/familienpflegezeit.html> zuletzt abgerufen am 15.05.2019). Angesichts der Ähnlichkeit zur Pflegezeit ist dies auch naheliegend.

4.1.4.4 Kontoführung

Eine Kontoführung ist nicht geregelt. Es ist anzunehmen, dass der/die Arbeitgeber/in die Kontoführung hinsichtlich der Freistellung betreibt und dass das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die Inanspruchnahme des Darlehens überwacht. Inwiefern die Kontoführung hinsichtlich der Freistellung nach einem Arbeitgeberwechsel gewährleistet wird, ist nicht ersichtlich.

4.1.4.5 Sonstige Modalitäten

4.1.4.5.1 Rückkehr

Die Rückkehr der/des Beschäftigten auf den vorher eingenommenen Arbeitsplatz ist nicht explizit geregelt.

4.1.4.5.2 Versicherungen

Da die Beschäftigung fortbesteht, wird sich die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit nicht negativ auf den bestehenden Sozialversicherungsschutz auswirken. Die voraussichtliche niedere Einzahlung in die Rentenversicherung wird sich allerdings negativ auf die Ansprüche aus der Rentenversicherung auswirken.

Sofern allerdings der/die Beschäftigte als Pflegeperson im Sinne des § 19 SGB XI gelten, werden für sie gemäß § 44 I 1 SGB XI Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet.

4.1.4.5.3 Ermessen

Ein Ermessen steht dem/der Arbeitgeber/in nicht zu. Allerdings haben Arbeitgeber/in und Beschäftigte/r eine Vereinbarung über die Freistellung zu treffen, § 2a II 1 FPfZG, bei deren Abschluss der/die Arbeitgeber/in Wünsche der/des Beschäftigten ablehnen kann, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

4.1.4.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Ein Diskriminierungsverbot ist gesetzlich nicht explizit geregelt. Dieses dürfte sich allerdings ohnehin aus den Grundrechten ergeben. Daneben besteht aber auch für die Familienpflegezeit ein Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt der

Ankündigung, beziehungsweise frühestens zwölf Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit, § 2 III FPfZG i.V.m. § 5 I PflegeZG.

4.1.5 Vollständige Freistellung im Rahmen der Elternzeit § 15 BEEG

Der Anspruch auf Elternzeit ermöglicht sowohl eine vollständige als auch eine teilweise Freistellung von der Erwerbsarbeit. Um den verschiedenen Umständen Rechnung zu tragen, werden die vollständige und die teilweise Freistellung auch getrennt behandelt.

4.1.5.1 Voraussetzungen

Im Rahmen der Elternzeit nach § 15 BEEG können Arbeitnehmer/innen von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Gemäß § 20 BEEG erstreckt sich dieser Anspruch auch auf zur Berufsausbildung oder in Heimarbeit Beschäftigte. Nach § 15 I BEEG muss der/die Beschäftigte mit einem eigenen Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen. Gleiches gilt, wenn ein Kind zur Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde oder die Voraussetzungen des Elterngeldes nach § 1 III, IV BEEG erfüllt sind. Daneben besteht ein Anspruch weiterhin für Arbeitnehmer/innen, die mit einem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1a BEEG). Dies setzt voraus, dass ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil sich in einer Ausbildung befindet, die vor der Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt, und dass keines der Elternteile selbst Elternzeit beansprucht.

Zeiten der Freistellung müssen schriftlich und fristgerecht bei dem/der Arbeitgeber/in verlangt werden.

4.1.5.2 Entgelt(ersatz)

Der Anspruch auf Entgelt entfällt während einer vollständigen Freistellung (Böttcher in: Böttcher u.a., Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, § 15, Rn. 25). Allerdings haben gemäß § 1 I BEEG Personen einen Anspruch auf Elterngeld, die einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, mit ihrem Kind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Gemäß § 1 II BEEG haben unter den genannten Voraussetzungen auch Personen einen Anspruch auf Elterngeld, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland haben. Ebenso wird der Anspruch auf Elterngeld unter den Voraussetzungen des § 1 III BEEG auch auf die Betreuung von Kindern ausgeweitet, die nicht die eigenen sind (z.B. Kinder von Ehegatten oder Lebenspartnern). Eine Person gilt gemäß § 1 VI

BEEG als nicht voll erwerbstätig, wenn sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche im Monatsdurchschnitt arbeitet.

Die Höhe des Elterngeldes beträgt gemäß § 2 BEEG 67% des Einkommens vor der Geburt des Kindes, § 2 I 1 BEEG. Dieser Wert wird allerdings gemäß § 2 II BEEG modifiziert. Wenn z.B. das Einkommen vor der Geburt geringer als 1000 Euro war, erhöht sich der Prozentsatz für jeweils 2 Euro um 0.1 Prozentpunkte, sodass bei einem Einkommen von 340 Euro ein Elterngeld in Höhe von 100% ausbezahlt wird. Daneben wird der Anspruch um jeweils 0.1 Prozentpunkte reduziert für Einkommen, das jeweils 2 Euro über 1200 Euro vor der Geburt lag.

Elterngeld wird weiterhin mindestens in Höhe von 300 Euro und bis zu einem Höchstbetrag von 1800 Euro für volle Monate gezahlt, § 2 I 2, IV BEEG. Der Mindestsatz von 300 Euro wird auch dann gezahlt, wenn die berechnete Person vor der Geburt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hatte, also beispielsweise auch bei Bezug von Arbeitslosengeld II, § 2 IV 2 BEEG.

Der Anspruch auf Elterngeld entfällt völlig, wenn die berechnete Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes mehr als 250.000 Euro gemäß § 2 V EStG zu versteuerndes Einkommen erzielt hat. Ist zusätzlich noch eine weitere Person anspruchsberechtigt, entfällt der Anspruch bei einem gemeinsamen zu versteuernden Einkommen in Höhe von 500.000 Euro.

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Elterngeld für einen Zeitraum von zwölf Monaten, § 4 IV 1 BEEG. Mindert allerdings auch der andere Partner für mindestens zwei Monate das Einkommen aus Erwerbsarbeit besteht der Anspruch für 14 Monate, so genannte Partnermonate gemäß § 4 IV 2 BEEG.

4.1.5.3 Länge

Elternzeit kann grundsätzlich von der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres in Anspruch genommen werden, § 15 II 1 BEEG. Auf diese Zeit wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 II, III MuSchG angerechnet, § 15 II 3 BEEG. Bis zu 24 Monate des Freistellungsanspruches können auch in der Zeit vom dritten Geburtstag bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beansprucht werden.

4.1.5.4 Kontoführung

Die Kontoführung ist gesetzlich nicht geregelt. Es ist allerdings naheliegend, dass der/die Arbeitgeber/in die Einhaltung der Höchstdauer, schon aus eigenem Interesse, überwacht.

4.1.5.5 Sonstige Modalitäten

4.1.5.5.1 Rückkehr

Nach Ende der Elternzeit hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Rückkehr zur vor der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit, § 15 V 4 BEEG. Ein Anspruch auf den vorherigen Arbeitsplatz besteht aber, sofern nicht einzelvertraglich explizit festgehalten, nicht. Der/die Arbeitgeber/in kann somit einen neuen Arbeitsplatz zuweisen, sofern dieser im Rahmen des Weisungsrechtes liegt (Böttcher in: Böttcher/Graue 2016, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, § 15, Rn. 26).

4.1.5.5.2 Versicherungen

Gemäß § 192 I Nr. 2 SGB V bleiben Versicherungspflichtige während der Elternzeit Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung und bleibt somit ebenfalls erhalten. Rentenrechtlich kann die Elternzeit als Kindererziehungszeit im Sinne des § 56 SGB VI einem betreuenden Elternteil zugerechnet werden. Zudem erhält dieser Elternteil für die Zeit der Kindererziehung einen Entgeltpunkt im Jahr und steigert damit seinen Rentenanspruch, § 70 II SGB VI. Gemäß § 26 IIa SGB III bleibt auch die Arbeitslosenversicherung während der ersten drei Lebensjahre des Kindes erhalten. Die Unfallversicherung bleibt im Verhältnis zum Arbeitsverhältnis ebenfalls bestehen, da dieses weiterhin besteht. Werden in der Elternzeit ausnahmsweise Arbeiten für den/die Arbeitgeber/in getätigt, geschieht dies unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

4.1.5.5.3 Ermessen

Ein Ermessen steht dem/der Arbeitgeber/in nicht zu.

4.1.5.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Explizit ist ein Diskriminierungsschutz nicht formuliert. Gemäß § 18 I BEEG besteht mit der Ankündigung, frühestens aber acht beziehungsweise 14 Wochen vor Inanspruchnahme der Elternzeit ein Kündigungsverbot, dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße auch für Kleinbetriebe (Tillmanns in: Tillmanns/Mutschler 2015, Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, § 18 BEEG, Rn. 2).

4.1.6 Teilweise Freistellung im Rahmen der Elternzeit § 15 VI, VII BEEG

4.1.6.1 Voraussetzungen

Grundsätzlich können Arbeitnehmer/innen gemäß § 15 IV, V BEEG auch während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten und eine bestimmte Verteilung dieser Arbeitszeit beantragen. Nach einer Änderung im Jahre 2013 ist die Grenze flexibel geworden und bemisst sich nach dem Durchschnitt im Monat (Böttcher in: Böttcher/Graue 2016, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, § 15, Rn. 11). Kommt es zu keiner Einigung, haben Arbeitnehmer/innen unter den Voraussetzungen des § 15 VI, VII BEEG einen Anspruch auf Elternteilzeit.

Danach muss der/die Arbeitgeber/in in der Regel mindestens 15 Personen beschäftigen. Weiterhin muss das Arbeitsverhältnis mit dem/der Arbeitgeber/in mindestens sechs Monate ununterbrochen bestehen. Die vereinbarte Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf 15-30 Wochenstunden festgesetzt werden. Es dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, und der Anspruch muss rechtzeitig, § 15 VII Nr. 5 BEEG, schriftlich mitgeteilt werden.

4.1.6.2 Entgelt(ersatz)

Der Anspruch auf Entgelt entfällt während der teilweisen Freistellung im Umfang der Freistellung (ebd. in: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, § 15, Rn. 25). Allerdings haben gemäß § 1 I BEEG Personen einen Anspruch auf Elterngeld, die einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, mit ihrem Kind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen sowie keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Gemäß § 1 II BEEG haben unter den genannten Voraussetzungen auch Personen einen Anspruch auf Elterngeld, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland haben. Ebenso wird der Anspruch auf Elterngeld unter den Voraussetzungen des § 1 III BEEG auch auf die Betreuung von nicht-eigenen Kindern (s. oben) ausgeweitet. Eine Person gilt gemäß § 1 VI BEEG als nicht voll erwerbstätig, wenn sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche im Monatsdurchschnitt arbeitet.

Die Höhe des Elterngeldes beträgt gemäß § 2 BEEG 67% des Einkommens vor der Geburt des Kindes, § 2 I 1 BEEG. Dieser Wert wird allerdings gemäß § 2 II BEEG modifiziert. Zum einen, wenn das Einkommen vor der Geburt geringer als 1000 Euro war. Dann erhöht sich der Prozentsatz für jeweils 2 Euro um 0.1 Prozentpunkte, sodass bei einem Einkommen von 340 Euro ein Elterngeld in Höhe von 100% ausbezahlt wird. Daneben wird der Anspruch um jeweils 0.1 Prozentpunkte reduziert für Einkommen, das jeweils 2 Euro über 1200 Euro vor der Geburt lag.

Elterngeld wird weiterhin mindestens in Höhe von 300 Euro und bis zu einem Höchstbetrag von 1800 Euro für volle Monate gezahlt, § 2 I 2, IV BEEG. Der Mindestsatz von 300 Euro wird auch dann gezahlt, wenn die berechtigte Person vor der Geburt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hatte, also beispielsweise auch bei Bezug von Arbeitslosengeld II, § 2 IV 2 BEEG.

Der Anspruch auf Elterngeld entfällt, wenn die berechtigte Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes mehr als 250.000 Euro zu versteuerndes Einkommen gemäß § 2 V EStG erzielt hat. Ist zusätzlich noch eine weitere Person anspruchsberechtigt, entfällt der Anspruch bei einem gemeinsamen zu versteuernden Einkommen in Höhe von 500.000 Euro.

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Elterngeld für einen Zeitraum von zwölf Monaten, § 4 IV 1 BEEG. Mindert allerdings auch der andere Partner für mindestens zwei Monate das Einkommen aus Erwerbsarbeit besteht der Anspruch für 14 Monate, Partnermonate gemäß § 4 IV 2 BEEG.

Besonders für Personen, die die teilweise Freistellung im Rahmen der Elternzeit wahrnehmen, kann das Elterngeld Plus, § 4 III BEEG, hilfreich sein. Beim Elterngeld Plus werden Elterngeld und Zuschläge halbiert, dafür aber die mögliche Bezugsdauer verdoppelt (betrifft auch die Partnermonate). Ebenso ist es zwischen Partnern möglich, reguläres Elterngeld mit Elterngeld Plus zu kombinieren.

4.1.6.3 Länge

Die maximale Länge der Elternteilzeit entspricht der der Elternzeit, also 36 Monate.

4.1.6.4 Kontoführung

Auch bei der Elternteilzeit ist keine kontoführende Instanz explizit benannt, es muss daher davon ausgegangen werden, dass die Überwachung der Einhaltung der maximalen Dauer bei dem/der Arbeitgeber/in liegt.

4.1.6.5 Sonstige Modalitäten

4.1.6.5.1 Rückkehr

Nach Ende der Elternteilzeit kehrt der/die Arbeitnehmer/innen zur vorher vereinbarten Arbeitszeit zurück. Ein Rückkehrrecht auf denselben Arbeitsplatz bedarf ausdrücklicher Vereinbarung. Im Zweifelsfall gelten wieder die Grenzen des Weisungsrechts der/des Arbeitgebers/in.

4.1.6.5.2 Versicherungen

Die Sozialversicherungen, die an die Existenz eines Arbeitsverhältnisses anknüpfen, dürften unproblematisch fortbestehen. Durch die verringerte Wochenarbeitszeit und das damit verringerte Einkommen werden die Ansprüche aus der Rentenversicherung sinken. Dies kann jedoch durch die rentenrechtliche Kindererziehungszeit und die damit verbundene Anrechnung von Entgeltpunkten ausgeglichen werden, §§ 56, 70 II SGB VI.

4.1.6.5.3 Ermessen

Ein Ermessen steht dem/der Arbeitgeber/in nicht zu, der Anspruch kann allerdings aufgrund dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden.

4.1.6.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Ab dem Zeitpunkt, an dem die Elternteilzeit verlangt wird, frühestens aber acht beziehungsweise 14 Wochen vorher, besteht nach § 18 BEEG ein Kündigungsschutz zugunsten der/des Beschäftigten.

4.1.7 Freistellung bei Erkrankung des Kindes § 45 III, IV, V SGB V

Der Anspruch auf Freistellung besteht in Abhängigkeit vom Recht auf Krankengeldbezug (§ 45 I 1 SGB V). Daher werden im Folgenden die Voraussetzungen für die Möglichkeit des Krankengeldbezuges dargestellt, aus dem sich der Anspruch auf unbezahlte Freistellung ergibt.

4.1.7.1 Voraussetzungen

Zunächst müsste es sich um das Kind der/des Arbeitnehmer/in handeln. In § 45 I 2 SGB V wird auf § 10 IV SGB V verwiesen, nach dem auch Stiefkinder und Enkel, die überwiegend unterhalten werden, sowie Pflegekinder und angenommene Kinder als Kinder des/der möglichen Anspruchsinhaber/in gelten. Weiterhin darf das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und muss als erkrankt gelten. Daneben muss das Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein, dies dürfte regelmäßig über die Familienversicherung, § 10 I, IV SGB V, der Fall sein.

Weiterhin müssen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege in einem Ausmaß erforderlich sein, das die Abwesenheit vom Arbeitsplatz rechtfertigt (Tischler in: Rolfs u.a. 2018a, BeckOK SozR, SGB V, § 45, Rn. 14), und keine andere Person aus dem Haushalt diese Aufgabe übernehmen können. Über die Tatsache der Erkrankung und der dadurch notwendigen Hinwendung muss ein ärztliches Zeugnis vorliegen (Tischler in: ebd., BeckOK SozR, SGB V, § 45, Rn. 17).

Versicherten wird gemäß § 45 IV SGB V auch dann Krankengeld gewährt, wenn sie der Arbeit fernbleiben, um ihr erkranktes und versichertes Kind zu beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, das entweder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, falls es sich um besonders schwere tödlich verlaufende Krankheiten handelt.

Auch Personen, die nicht Versicherte mit Krankengeldanspruch sind, § 45 V SGB V, können einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 III, IV SGB V haben. Mit dieser Regelung werden nicht die vorher genannten Anspruchsvoraussetzungen ausgehebelt, sondern lediglich nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte gleichgestellt (Tischler in: ebd., BeckOK SozR, SGB V, § 45, Rn. 28).

4.1.7.2 Entgelt(ersatz)

Sofern kein anderer Entgeltanspruch oder -ersatzanspruch besteht, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Krankengeld. Dieses wird pro Kind und Jahr für jeden versicherten Elternteil zehn Arbeitstage lang gezahlt, bei Alleinerziehenden 20. Der Anspruch ist auf 25 pro versichertem Elternteil bzw. 50 bei Alleinerziehenden begrenzt.

Die Höhe des Krankengeldes bemisst sich in Fällen des § 45 III SGB V nach § 45 II 3 SGB V und beträgt grundsätzlich 90% des Nettoentgeltes, in Ausnahmefällen 100%. Daneben darf das Krankengeld 70% der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung nicht überschreiten (Tischler in: ebd., BeckOK SozR, SGB V, § 45, Rn. 24b). In den Fällen des § 45 IV SGB V verweist § 45 IV 2 SGB V zur Berechnung des Krankengeldes auf § 47 SGB V. Demnach beträgt nach § 47 I 1 SGB V das Krankengeld 70% vom Regelentgelt - die in § 47 SGB V aufgeführte Berechnung wird hier nicht aufgezeigt.

Personen, die einen Anspruch auf Freistellung gemäß § 45 V SGB V haben, erhalten naturgemäß keinen Entgeltersatz der Gesetzlichen Krankenversicherung.

4.1.7.3 Länge

Der Anspruch nach § 45 III SGB V selbst ist nicht zeitlich begrenzt, allerdings an den Krankengeldanspruch des § 45 I SGB V gebunden (Joussen in: Becker/Kingreen 2018, SGB V, § 45, Rn. 9), daher entspricht die Höchstdauer des Freistellungsanspruchs derjenigen des Entgeltersatzanspruches.

Die zeitliche Einschränkung des § 45 II 1, 2 SGB V ist auf den Anspruch nach § 45 IV SGB V nicht anwendbar, der Anspruch besteht entsprechend unbegrenzt (siehe auch Tischler in: Rolfs u.a. 2018a, BeckOK SozR, SGB V, § 45, Rn. 25).

Da der Anspruch nach § 45 V SGB V nur von den Voraussetzungen der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung und den entsprechenden Feststellungen befreit (Tischler in: ebd., BeckOK SozR, SGB V, § 45, Rn. 28), dürfte die Höchstdauer des Anspruchs aus § 45 III SGB V auch auf diesen Anspruch anwendbar sein.

4.1.7.4 Kontoführung

Die Krankenkasse wird die Anspruchsberechtigung auf Krankengeld überwachen. Da der Freistellungsanspruch an diesen geknüpft ist, liegt die Kontoführung bei der Krankenkasse und ist damit arbeitgeberübergreifend geregelt (Die "Portabilität" von optionalen Zeiten wird uns später - in Teil III - beschäftigen).

Bei dem zeitlich unbegrenzten Anspruch des § 45 IV SGB V entfällt eine Kontoführung ohnehin.

Die Kontoführung des Anspruchs aus § 45 V SGB V wird im Zweifel bei dem/der Arbeitgeber/in liegen, da das Vorliegen einer Krankenkasse, die diese Aufgabe wahrnehmen könnte ja gerade nicht notwendig ist.

4.1.7.5 Sonstige Modalitäten

4.1.7.5.1 Rückkehr

Die Rückkehr nach Ende eines Freistellungsanspruchs ist nicht explizit geregelt. Da die Anspruchsdauer und damit auch das Ausscheiden aus dem Betrieb i.d.R. recht kurz sein werden, dürfte es diesbezüglich kaum zu keinen Problemen kommen.

4.1.7.5.2 Versicherungen

Gemäß §§ 192 Nr. 2, 224 I SGB V, 49 II SGB XI bleibt das Versicherungsverhältnis in der Krankenversicherung und der Pflegeversicherung während des Bezugs von Krankengeld beitragsfrei bestehen. Gemäß § 3 Nr. 3 SGB VI bleibt die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bestehen, wenn sie im Jahr vor dem Bezug versicherungspflichtig waren. Ebenso bleibt gemäß §§ 24 I, 26 II Nr. 1 SGB III das Versicherungsverhältnis bestehen.

4.1.7.5.3 Ermessen

Ein Ermessen steht dem/der Arbeitgeber/in nicht zu.

4.1.7.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Zum Diskriminierungsschutz wurde nichts explizit geregelt.

4.1.8 Bewertung der Regelungen

4.1.8.1 Hindernisse und Verbesserungsbedarf

Die Inanspruchnahme der Freistellungsansprüche für die Sorge für Andere ist besonders für juristische Laien kompliziert. Dies kann abschreckend wirken oder Fehler provozieren, die dem/der Anspruchsberechtigten unnötige Nachteile bringen. Die Entgeltersatzansprüche sehen in keinem Fall einen vollständigen Ersatz vor, immer wird nur ein Teil des Entgeltverlustes ersetzt, mit Ausnahme der sehr niedrigen Untergrenze des Elterngeldes. Besonders in Haushalten mit geringem Einkommen kann das zu erheblichen finanziellen Problemen führen.

4.2 Lebenslaufstrukturierung

Insgesamt ist deutlich zu erkennen, dass die aufgezeigten Regelungen zum Ziel haben, Anreize und Ermöglichungsbedingungen zu schaffen, um Angehörige zu pflegen oder Kinder zu bekommen. Das machen sowohl Freistellungsansprüche selbst als auch diverse weitere Anreize (wie Lohnersatzleistungen, beitragslose Sozialversicherung oder Entgeltpunkte für die Rentenversicherung) deutlich. Dennoch zeigt sich, dass die Auswirkungen von langen Erwerbsunterbrechungen auf den Lebenslauf immer noch erheblich sind.

4.3 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen

Unmittelbare negative Folge der Inanspruchnahme der Freistellungsansprüche ist, dass die Berechtigten zumindest teilweise ihren Anspruch auf Entgelt verlieren. Die Möglichkeit einer Kreditaufnahme gleicht dies zwar teilweise aus, allerdings nur zulasten des zukünftigen Entgeltes. Letztlich bleibt ein erheblicher Lohnverlust. Das Elterngeld ist ebenfalls geeignet, den Entgeltverlust teilweise zu kompensieren. Die maximale Anspruchsdauer von 14 Monaten bleibt allerdings hinter der möglichen Anspruchsdauer der Elternzeit zurück. Daneben besteht bei langen Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, besonders bei der Elternzeit, das Problem der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Nur in wenigen Fällen ist die Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz garantiert. Ohnehin dürfte die Rückkehr nach langer Unterbrechung der Erwerbsarbeit schwierig sein, da neue fachliche Entwicklungen und Veränderungen am Arbeitsplatz aufgetreten sein können.

4.4 Möglichkeiten für Referenzen

Bei den Regelungen zur Sorge für Andere sind besonders verschiedene Aspekte für das Optionszeiten-Modell interessant ausbaufähig.

4.4.1 Ziehungsrechte

4.4.1.1 Berechtigung

Beachtlich ist, dass an einigen Stellen der Sorge für Andere Rechte und rechtliche Vorteile unabhängig von familiären Bindungen in Anspruch genommen werden können. Dass andere im Haushalt lebende Personen als die Eltern als Sorgende in Betracht kommen, dass neben Sorge für leibliche und adoptierte Kindern auch die Sorge für Kinder von Ehegatten oder Lebenspartnern anspruchsbegründend sein kann, löst die Sorgeregelung wenigstens teilweise von biologischer Elternschaft ab und verabschiedet damit traditionelle familiäre Normalitäten.

4.4.1.2 Zeitlicher Umfang

Die Möglichkeit, den Anspruch aus der Elternzeit individuell aufzuteilen, auch Perioden der Teilzeit in Anspruch zu nehmen, ist nahe an dem von uns befürworteten Optionszeiten-Modell und wird uns noch beschäftigen. Interessant ist auch der zeitlich unbegrenzte Anspruch aus § 45 IV SGB V, der das Bedürfnis deutlich macht, in seltenen und unvorhersehbaren Ausnahmesituationen von Sorgebedarf auch einen außerordentlichen Sorgensanspruch vorzusehen.

4.4.2 Entgelt(-ersatz)

4.4.2.1 Berechtigung

Bei der Berechtigung zum Entgeltersatz finden sich in der Sorge für Andere keine Regelungen, die von besonderem Interesse sind.

4.4.2.2 Höhe

Interessant aber sind bei der Höhe des Entgeltersatzes die Regelungen zur Berechnung des Elterngeldes, das mit zunehmendem Verdienst abnimmt und andersherum. Dazu kommen absolute Ober- und Untergrenzen. In der Gesamtschau bietet dieses System interessante Anregungen zu einem Entgeltersatzmodell für die Optionszeiten. Interessant ist natürlich auch, dass mit der Einführung der Partnermonate beim Elterngeld der Versuch unternommen wurde, die Geschlechterungerechtigkeit bei der

Kinderbetreuung zu lindern. Ob und inwiefern dies eine wirksame Maßnahme ist, ist zwar nicht abschließend untersucht. Gleichwohl wird das Instrumentarium in das Optionszeiten-Modell einfließen (Teil III).

4.4.2.3 Träger

Die Entgeltersatzleistungen werden durch staatliche Träger finanziert, dadurch wird es im Falle des Arbeitgeberwechsels "portabel". Dies wird im Optionszeiten-Modell für einige Ansprüche fortgeführt werden.

4.4.3 Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte

Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte werden insofern gesetzt, als dass zumindest teilweise ein Entgeltersatz gewährt wird. Daneben wird an verschiedenen Stellen versucht, die Auswirkungen der ausbleibenden Lohnarbeit zu kompensieren - indem z.B. der Fortbestand der Mitgliedschaft in Sozialversicherungen geregelt wird. All dies beschränkt sich aber weitgehend auf die Kompensation von Nachteilen, die durch die Inanspruchnahme entstehen. Anreize, die Entscheidung positiv zu beeinflussen, indem tatsächlich Vorteile gewährt werden, existieren nicht. In Frage kommt hierfür die Anrechnung von Entgeltpunkten der Rentenversicherung für Pflegezeiten, die zumindest einen kleinen Anreiz setzen können. Bei Personen mit niedrigem Einkommen dürfte sich der Effekt allerdings über die Spanne der Zeit relativieren. Bei Personen mit hohem Einkommen werden wieder nur Nachteile durch die Inanspruchnahme ausgeglichen.

4.4.4 Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme

Es finden sich nur wenige Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme. Wie beim Elterngeld schon hervorgehoben, wird dort über die Partnermonate die Dauer des möglichen Elterngeldbezugs von 12 auf 14 Monate erhöht, wenn beide Eltern das Kind betreuen. Im Ergebnis soll damit die Betreuung des Kindes durch den Vater gefördert werden, da bisher die Kinderbetreuung überwiegend von der Kindesmutter übernommen wird.

Ebenso kann die Möglichkeit, dass beide Eltern den Anspruch aus Elternzeit und Elterngeld teilweise in Anspruch nehmen, dazu führen, dass die Geschlechterdifferenzen ausgeglichen werden. Allerdings begünstigt die derzeitige Ausgestaltung des Elterngeldes und des ElterngeldPlus die alleinige Inanspruchnahme durch eine/n Partner/in.

Daneben kann die Tatsache, dass bei der Freistellung für die Betreuung eines erkrankten Kindes die Freistellungsansprüche fest an die jeweiligen Eltern gebunden sind, zu einer ausgeglichenen Inanspruchnahme führen. Wenn der eine Elternteil seinen Anspruch zeitlich aufgebraucht hat, muss der andere Elternteil seinen Anspruch nutzen, damit dieser nicht verfällt. Dadurch kann eine gerechtere Inanspruchnahme zumindest bei großem Bedarf gefördert werden, weil der Anspruch auf Freistellung für Sorgearbeit nicht vollständig auf die Frau übertragen werden kann.

4.4.5 Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme

Die Zurechnung von Entgeltpunkten für Zeiten der Kinderbetreuung setzt einen gewissen Anreiz für die Inanspruchnahme durch Personen mit geringem Einkommen und daher geringen Rentenansprüchen. Ob diese eher marginale Erhöhung des Anspruchs zu einer sozial gerechteren Inanspruchnahme führt, bleibt fraglich.

Daneben ist die Koppelung des Elterngeldes an das Einkommen der berechtigten Person ein weiterer Mechanismus. Personen mit geringem Entgeltanspruch, für die ein Wegfall des Lohns zu gravierenderen Einschnitten führen würde, erhalten damit ein relativ höheres Elterngeld.

Weiterhin erhalten Alleinerziehende mit alleinigem Sorgerecht ebenfalls den Bonus von zwei Monaten, der sonst durch die Inanspruchnahme des/der Partner/in zustande kommt.

Die Deckelung des Krankengeldes auf 70% der Bemessungsgrenze im Falle der Freistellung für die Betreuung eines erkrankten Kindes fördert zwar nicht direkt erwerbsschwache Familien, die verfügbaren finanziellen Mittel werden im Verhältnis eher für sie genutzt. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass eine solche Maßnahme vor dem Hintergrund, dass Frauen in einer Familie häufig weniger verdienen, einen Anreiz setzen kann, auch die Betreuung des kranken Kindes zu übernehmen.

5.

Optionale Zeiten für Weiterbildung

Marc Widemann

5.1 Bestehende optionale Zeiten für Weiterbildung

5.1.1 Wie ist das Verhältnis von Weiterbildung zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?

Ziehungsrechte für Weiterbildung finden sich in Bildungsurlaubsgesetzen der Länder sowie in Tarifverträgen. Daneben bestehen als Regelungen zur Ausbildungsförderung das BAföG, das in bestimmter Form auch Weiterbildung fördert, nach dem AFBG sowie nach §§ 81 ff. SGB III, die Arbeitnehmer/innen eine Weiterbildungsförderung ermöglichen, wenn sie nötig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden bzw. wenn die Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses notwendig ist.

5.1.2 Regelungen zum Bildungsurlaub

Bildungsurlaub, auch Bildungszeit oder Bildungsfreistellung genannt, wird von Bundesländern eigenständig geregelt und ist daher unterschiedlich ausgestaltet. Im Folgenden soll daher der Rahmen dargestellt werden, in dem sich die Regelungen in den Bundesländern bewegen. Explizit erwähnt werden dabei nur Regelungen, die in einem besonderen Maß davon abweichen oder aus anderen Gründen relevant sind. Die Länder Bayern und Sachsen, die bisher Gesetze zum Bildungsurlaub nicht verabschiedet haben, finden im Weiteren keine Beachtung.

5.1.2.1 Voraussetzungen

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes ist immer ein Arbeitsverhältnis mit dem Schwerpunkt im jeweiligen Bundesland. Daneben entsteht in allen Bundesländern der Anspruch auf Bildungsurlaub nach einer

Wartezeit. In den meisten Bundesländern beträgt diese sechs Monate, in Baden-Württemberg und dem Saarland 12 Monate.

Weiterhin haben nur Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Wer als Arbeitgeber/in gilt, unterscheidet sich leicht. In allen Bundesländern trifft dies auf Arbeitnehmer/innen im klassischen Sinne, Angestellte und zur Ausbildung Beschäftigte zu. Aber auch Menschen, die in Heimarbeit arbeiten, Arbeitnehmerähnliche und Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder für diese in Heimarbeit beschäftigt sind, gelten in einigen Bundesländern, als anspruchsberechtigte Arbeitnehmer/innen. In einigen Bundesländern werden auch Beamte/innen und Richter/innen zu den Arbeitnehmer/innen gezählt. Lediglich in Sachsen-Anhalt gilt der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend auch für Arbeitslose, § 1 II 2 Landesgesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung.

Im Übrigen werden Anforderungen an die Veranstaltungen gestellt, für die ein Freistellungsanspruch besteht. In der Regel werden Fortbildungen anerkannt, die der beruflichen, politischen oder kulturellen Bildung dienen, daneben teilweise auch solche, die der Qualifizierung zur Ausübung eines Ehrenamts dienen. Dagegen werden in Sachsen-Anhalt nur Veranstaltungen anerkannt, die einer berufsspezifischen Weiterbildung dienen, § 8 I 2 Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung. Daneben müssen die Bildungsträger Voraussetzungen hinsichtlich ihrer Konzeption erfüllen, damit eine Anerkennung möglich ist.

Ein Antrag auf Bildungsurlaub muss zudem in der entsprechenden Frist vor Beginn der Bildungsveranstaltung gestellt werden. In der Regel beträgt diese Frist sechs Wochen. Lediglich in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen beträgt diese acht Wochen, § 7 I BzG BW, § 15 I 1 BfG M-V, § 6 I ThürBfG, in Bremen und Niedersachsen dagegen nur 4 Wochen, § 7 I BremBZG, § 8 I NbildUG.

5.1.2.2 Entgelt(ersatz)

In allen Bildungsurlaubsgesetzen ist die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an den Tagen der Bildungsveranstaltung vorgesehen. Dabei wird teilweise auf die Regelungen des § 9 BUrlG verwiesen, zum Teil auf die Regelungen zur Lohnzahlung an Feiertagen, meist jedoch wird nur auf eine generelle Entgeltfortzahlungspflicht des/der Arbeitgeber/in verwiesen. Im Ergebnis dürften sich für die Beschäftigten in den jeweiligen Bundesländern keine erheblichen Unterschiede ergeben.

5.1.2.3 Länge

In fast allen Bundesländern mit Bildungsurlaubsgesetz beträgt der Anspruch auf Bildungsurlaub im Schnitt fünf Tage im Jahr. Hierbei ist zu beachten, dass der Anspruch in allen Bundesländern modifiziert wird, wenn mehr oder

weniger als fünf Tage in der Woche gearbeitet wird, sodass im Ergebnis durchschnittlich eine Woche Bildungsfreistellung im Jahr zur Verfügung steht.

In Berlin, Brandenburg, Bremen und Rheinland-Pfalz wird der Anspruch auf Zweijahreszeiträume gerechnet, sodass sich ein 10-Tages-Zeitraum ergibt. Viele Bundesländer regeln, dass der Anspruch auf Bildungsurlaub nach einer Ablehnung im Folgejahr in Anspruch genommen werden kann. In Niedersachsen kann der Anspruch auf Bildungsurlaub mit Zustimmung der/des Arbeitgeber/in auf insgesamt drei Jahre angespart werden kann, wenn er für eine einzelne Bildungsveranstaltung geltend gemacht wird, § 2 VI NBildUG. Arbeitnehmer/innen in Schleswig-Holstein ist darüber hinaus möglich, mit Zustimmung der/des Arbeitgeber/in zukünftige Freistellungsansprüche zu nutzen, wenn es für die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung nötig ist, § 6 III 3 WBG S-H.

In Berlin beträgt der Anspruch für Arbeitnehmer/innen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres zehn Arbeitstage im Jahr. Im Saarland dagegen beträgt der Anspruch auf Bildungsurlaub zunächst nur zwei Arbeitstage im Jahr. Dieser Anspruch kann allerdings bis zu sechs Tagen aufgestockt werden, indem für jeden weiteren Tag der Freistellung im gleichen Umfang arbeitsfreie Zeit des/der Arbeitgeber/in verwendet wird, § 3 I SBFG. Ausnahmsweise haben Beschäftigte einen Anspruch auf fünf Arbeitstage für Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, den Schulabschluss nachzuholen oder in den zwei auf die Elternzeit folgenden Kalenderjahren. Dies ist auf Maßnahmen begrenzt, die betrieblichen Interessen dienen, § 3 II, III SBFG.

5.1.2.4 Kontoführung

Mit Ausnahme von Baden-Württemberg und dem Saarland regeln alle Bundesländer die Portabilität von Ansprüchen zwischen verschiedenen Arbeitgeber/innen. Ansprüche die gegen eine/n Arbeitgeber/in bereits geltend gemacht wurden, können im selben Rechnungszeitraum gegen eine/n anderen Arbeitgeber/in nicht mehr geltend gemacht werden. Die Arbeitgeber/innen haben auf Verlangen der Arbeitnehmer/innen unentgeltlich eine entsprechende Mitteilung über bereits in Anspruch genommene Zeiten auszustellen.

5.1.2.5 Sonstige Modalitäten

5.1.2.5.1 Rückkehr

Regelungen zur Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz finden sich in keinem Gesetz zum Bildungsurlaub. Aufgrund der Kürze der Zeiträume dürfte dafür auch kein Bedarf bestehen.

5.1.2.5.2 Versicherungen

Da das Arbeitsverhältnis durch die Freistellung nicht beeinträchtigt und der Lohn fortgezahlt wird, werden die Versicherungsverhältnisse der Sozialversicherung durch die Freistellung nicht berührt.

5.1.2.5.3 Ermessen

Grundsätzlich besteht ein Anspruch der Beschäftigten auf Bildungsurlaub, in vielen Bundesländern sind allerdings mögliche Ausnahmen geregelt.

In allen Bundesländern kann die Freistellung abgelehnt werden, wenn zwingende, dringende oder wichtige betriebliche Belange entgegenstehen. Auch wenn die Bundesländer verschiedenen Begriffe nutzen, ist nicht erkennbar, dass damit unterschiedliche Sachverhalte gemeint sind. Vielmehr ist anzunehmen, dass damit im Abwägungsprozess gewichtige betriebliche Interessen gemeint sind, auf die ohnehin in den jeweiligen Gesetzen der Länder noch näher eingegangen wird. Dazu zählt regelmäßig auch der Erholungsurlaub anderer Arbeitnehmer/innen, wenn er im konkreten Fall vorrangig ist.

Daneben entfällt in einigen Bundesländern der Anspruch, wenn Betriebe eine gewisse Größe nicht erreichen. In Baden-Württemberg stellt die Tatsache, dass der Betrieb weniger als zehn Personen beschäftigt, einen dringenden betrieblichen Belang dar, § 7 III BzG BW. In Nordrhein-Westfalen entfällt der Anspruch bei weniger als zehn Beschäftigten, § 3 VII 2 AWbG NRW. Für Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten entfällt der Anspruch oder er wird vollständig ins Ermessen der/des Arbeitgeber/in gestellt in Rheinland-Pfalz, § 2 IV BFG RLP, Sachsen-Anhalt, § 4 III 2 Bildungsfreistellungsgesetz LSA, und Thüringen, § 3 VI 1 ThürBfG.

Eine Besonderheit stellen weitere Regelungen dar, die Arbeitgeber/innen die Möglichkeit geben, den Bildungsurlaub abzulehnen, wenn je nach Betriebsgröße im Betrieb eine bestimmte Anzahl an Bildungsurlaubstagen bereits in Anspruch genommen wurde. So kann der/die Arbeitgeber/in den Anspruch auf Bildungszeit in Baden-Württemberg ablehnen, wenn bereits 10% der den Beschäftigten zustehenden Bildungszeit in Anspruch genommen wurde, § 8 III BzG BW. In Berlin kann der/die Arbeitgeber/in den Anspruch ablehnen, wenn der/die entsprechende Arbeitnehmer/in über 25 ist, der Betrieb nicht mehr als 20 Menschen beschäftigt und die Tage der Freistellung für Bildungsurlaub bereits das 2,5 fache der Zahl der Beschäftigten erreicht hat, § 4 III BiUrlG. Solche und ähnliche Einschränkungen findet sich in allen Bundesländern, außer in Bremen, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. In Brandenburg kann die Freistellung unabhängig von der Betriebsgröße verwehrt werden, wenn die Zahl der in Anspruch genommenen Tage das 2,5fache der Zahl der regelmäßig Beschäftigten erreicht hat.

5.1.2.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Ein Nachteilsverbot ist in den Bildungsurlaubsgesetzen aller Länder verankert.

5.1.3 Bildungsteilzeit der IG Metall NRW

Die Bildungsteilzeit der IG Metall ist unter anderem im Tarifvertrag Bildung (TV B) geregelt. Für die Auswertung wird der TV B in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 24. Februar 2015 herangezogen.

5.1.3.1 Voraussetzungen

Ist der Tarifvertrag persönlich, fachlich und räumlich anwendbar, so ist eine weitere Voraussetzung ein individuelles Qualifizierungsgespräch, Darauf haben Beschäftigte einen Anspruch, es hat, sofern nichts abweichend geregelt ist, einmal jährlich stattzufinden, § 4 TV B NRW. In den Qualifizierungsgesprächen wird ermittelt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser erfüllt werden kann.

Die Qualifizierungsmaßnahmen und -bedarfe werden gemäß § 2 TV B NRW in drei Kategorien unterteilt, betrieblich notwendige, betrieblich zweckmäßige und persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Für betrieblich zweckmäßige und für persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen ist gemäß § 5 Nr. 3 a), b) TV B NRW eine Bildungsvereinbarung, § 8 TV B NRW, abzuschließen.

5.1.3.2 Entgelt(ersatz)

Der Entgeltersatz richtet sich nach der Art der Weiterbildung. Die betrieblich notwendigen Qualifizierungen gelten gemäß § 5 Nr. 3 a) TV B NRW als vollwertige Arbeitszeit, die zu vergüten oder durch bezahlte Freistellung auszugleichen ist.

Bei betrieblich zweckmäßigen Bildungsmaßnahmen, auch Entwicklungsqualifizierung genannt, gelten grundsätzlich die Hälfte der Zeit als Arbeitszeit, die andere Hälfte ist von dem/der Beschäftigte/n in Form von unbezahlter Arbeitszeit zu leisten, § 5 Nr. 3 b) TV B NRW. Die genauen Umstände werden in einer abzuschließenden Bildungsvereinbarung geregelt. In dieser kann in Einzelfällen auch von der 50%-Regelung in beide Richtungen abgewichen werden, wenn die durchgeführte Maßnahme einen überwiegend betrieblichen beziehungsweise persönlichen Nutzen erwarten lässt.

Bei persönlicher beruflicher Weiterbildung findet die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit statt, § 5 Nr. 3 c) TV B NRW. Die Parteien können in diesem Fall auch eine Ausscheidensvereinbarung treffen, da diese aber die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und eine spätere Wiedereinstellung beinhaltet, betrifft

dies nicht mehr den Bereich der Ziehungsrechte. Daneben ist auch die Förderung über ein Bildungskonto möglich, § 8 Nr. 2 TV B NRW. Die Einzelheiten sind durch die Arbeitsvertragsparteien in der Bildungsvereinbarung individuell zu regeln. Das Bildungskonto richtet sich nach den Vorschriften für Wertguthaben, §§ 7b ff SGB IV. Der/die Arbeitnehmer/in kann die Arbeitsleistung zur Auffüllung des Wertguthabens bis zu 10% nach der Freistellung erbringen. Vorgesehen ist, dass die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben mindestens 70% des zuletzt erzielten Monatsentgeltes entspricht.

5.1.3.3 Länge

Über die Länge der einzelnen Bildungsmaßnahmen sowie über die Dauer des Gesamtanspruches finden sich im TV B NRW keine Angaben, allerdings beträgt die Gesamtdauer einer Bildungsvereinbarung sieben Jahre. Da keine maximale Anzahl an Abschlüssen von Bildungsvereinbarungen und auch keine Höchstanzahl an betrieblich notwendigen Qualifizierungen festgesetzt sind, ist davon auszugehen, dass die Ansprüche grundsätzlich unbegrenzt bestehen.

5.1.3.4 Kontoführung

Da der Anspruch unbegrenzt zusteht, entfällt eine Kontoführung. Die Kontoführung für das Bildungskonto richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen für Wertguthaben, §§ 7b SGB IV.

5.1.3.5 Sonstige Modalitäten

5.1.3.5.1 Rückkehr

Rückkehrrechte werden im TV B nur an der Stelle der Ausscheidensvereinbarung behandelt. Dort ist das Recht zur Rückkehr auf einen gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz festgelegt.

5.1.3.5.2 Versicherungen

Im Falle von betrieblich notwendigen Qualifizierungen läuft das Arbeitsverhältnis inklusive der Entgeltzahlungen unverändert weiter, daher bestehen auch die Versicherungen unproblematisch fort.

Im Falle von Entwicklungsqualifizierungen bleibt das Arbeitsverhältnis ebenfalls bestehen. Versicherungen, die daran anknüpfen, laufen also weiter. Wenn der/die Beschäftigte die Zeit der Weiterbildung, die nicht durch die Arbeitgeberseite übernommen wird, durch unbezahlte Überstunden ausgleicht, ergeben sich beispielsweise für die Rentenversicherung keine Änderungen. Sinkt hingegen der Entgeltanspruch, kommt es in der Folge regelmäßig zu geringeren Einzahlungen in die Rentenkasse und damit zu einer Verminderung des Rentenanspruchs.

Bei der persönlichen betrieblichen Weiterbildung und der daraus folgenden vollständigen Freistellung beträgt – wie ausgeführt – die Höhe des monatlichen Entgeltes aus dem Wertguthaben mindestens 70%, dadurch besteht eine Beschäftigung im Sinne des § 7 Ia SGB IV fort. Somit besteht auch der Versicherungsschutz fort - bei Einschränkungen durch das verringerte Entgelt. Daneben ist außerdem eine Förderung gemäß TV FlexÜ aus der Altersteilzeit möglich, sofern die Arbeitsvertragsparteien dies vereinbaren.

5.1.3.5.3 Ermessen

Hinsichtlich betrieblich notwendiger Qualifizierungen steht dem/der Arbeitgeber/in kein Ermessen zu. Kommt es diesbezüglich zu Unstimmigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien, wird gemäß § 7 Nr. 1 a) TV B NRW eine paritätisch besetzte Kommission tätig. Führt diese nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 24 EMTV.

Ähnliches gilt, wenn es bezüglich Entwicklungsqualifizierungen oder einer persönlichen beruflichen Weiterbildung zu Streitigkeiten kommt. Bei der Entwicklungsqualifizierung ist dies allerdings erst bei einer Betriebsgröße von 50 oder mehr Beschäftigten und einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren der Fall, § 7 Nr. 1 b) TV B NRW. Bei Streitigkeiten über persönliche betriebliche Weiterbildungen erhöhen sich diese Anforderungen auf die Betriebsgröße von mindestens 200 Beschäftigten und fünf Jahren Betriebszugehörigkeit, § 7 Nr. 1 c) TV B NRW. Gemäß § 9 TV B NRW entfällt für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, die Fünfjahresfrist.

5.1.3.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Diskriminierungsschutz ist im TV B NRW nicht explizit festgelegt, allerdings wird an verschiedenen Stellen immer wieder die Einbeziehung des Betriebsrates vorgeschrieben, was regelmäßig zumindest einen gewissen Schutz gegen Diskriminierungen zur Folge haben dürfte.

5.1.4 Bundesausbildungsförderungsgesetz

Mit Weiterbildung ist das fortgesetzte und wiederaufgenommene Lernen gemeint, daher werden im Folgenden nur diejenigen Regelungen des BAföG behandelt, die diesem entsprechenden Zweck dienen. Weiterhin gibt das BAföG keinen Freistellungsanspruch im klassischen Sinne der Definition, da es keine Zeit zur Verfügung stellt, die anderenfalls zur Erwerbsarbeit genutzt werden müsste. Das Gesetz ermöglicht lediglich die Finanzierung einer entsprechenden Weiterbildung. Die anschließende Fortführung eines vorher bestehenden Arbeitsverhältnisses ist nicht vorgesehen - sie könnte allenfalls durch einzelvertragliche Regelungen erreicht werden. Leistungen nach dem

BAföG können also nur als atypischer Fall von Ziehungsrechten angesehen werden.

5.1.4.1 Voraussetzungen

Die Voraussetzungen für eine Förderung nach dem BaföG unterteilen sich in persönliche Voraussetzungen, der Annahme einer förderungsfähigen Ausbildung und formellen Voraussetzungen. Zu persönlichen Voraussetzungen gehören die Eignung, § 9 BaföG, die als erfüllt gilt, solange der/die Auszubildende die Weiterbildung betreibt und gegebenenfalls entsprechend der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen Studienfortschritte zeigt.

Weitere Voraussetzung ist das entsprechende Alter - grundsätzlich wird Ausbildungsförderung nicht an Personen geleistet, die bei Beginn des Ausbildungsabschnitts das 30., bei Studiengängen nach § 7 Ia BaföG das 35., Lebensjahr vollendet haben, § 10 III 1 BaföG. Hiervon werden in § 10 III Nr. 1-4 BaföG eine Reihe von Ausnahmen definiert. Besonders die Ausnahmen der § 10 III Nr. 1, 1a BaföG sind im Rahmen unseres Projektes interessant: Sie lockern die Altersgrenze zugunsten solcher Personen, die die Ausbildungsvoraussetzungen im zweiten Bildungsweg oder den Hochschulzugang aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation erlangt haben.

Die letzte persönliche Voraussetzung ist die Staatsangehörigkeit, § 8 BaföG. Grundsätzlich wird die Ausbildungsförderung nur an Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit geleistet, § 8 I Nr. 1 BaföG. Das Gesetz regelt auch Ausnahmetatbestände zugunsten von EU-Bürger/innen, Ausländer/innen und Staatenlosen.

5.1.4.2 Entgelt(ersatz)

Besteht ein Anspruch auf Förderung, erhalten die Berechtigten gemäß § 13 BaföG maximal 649€ monatlich. Dazu können Zuschläge für Kranken- und Pflegeversicherung, § 13a BaföG, für Härtefälle, § 14a BaföG, und für Kinderbetreuung, § 14b BaföG, kommen. Die Förderung beginnt nach § 15 I BaföG ab dem Monat, in dem die Ausbildung aufgenommen wird, aber nicht vor dem Monat des Antrags. Sie endet mit dem Ende der Ausbildung, bei Studiengängen höchstens bis zum Ende der Förderungshöchstdauer, § 15a BaföG. Dabei ist zu beachten, dass die Förderung in den Fällen des § 17 II, III BaföG als Darlehen geleistet wird, das in den Fällen des Abs. 2 zur Hälfte bis zu einem Gesamtbetrag von 10.000€ und in den Fällen des Abs. 3 vollständig zurückgezahlt werden muss.

5.1.4.3 Länge

Gemäß § 15a I BaföG entspricht die Förderungshöchstdauer der Regelstudienzeit, § 10 II HRG. Tatsächlich gezahlt wird die Förderung nur

während der Ausbildungsdauer - also von dem Monat in dem die Ausbildung aufgenommen wird, bzw. dem Antragsmonat, § 15 I BAföG, bis zum Ende der Ausbildung gemäß § 15b III BAföG. Ausbildungsförderung für Fernunterricht wird für höchstens 12 Kalendermonate gezahlt, § 15 II 2 BAföG.

5.1.4.4 Kontoführung

Gemäß §§ 40, 40a BAföG wurden Ämter für Ausbildungsförderung geschaffen, nach § 41 I 1 BAföG obliegt die Kontoführung diesen Ämtern.

5.1.4.5 Sonstige Modalitäten

5.1.4.5.1 Rückkehr

Da es sich bei dem Anspruch auf Ausbildungsförderung nicht um einen Freistellungsanspruch handelt, entfällt die Frage nach der Rückkehr zum Arbeitsplatz.

5.1.4.5.2 Versicherungen

Personen, die Leistungen nach dem BAföG beziehen, sind meist als Studierende in der Krankenversicherung versichert, anderenfalls besteht für sie ein Auffangtatbestand, § 5 I Nr. 9, 10, 13 SGB V, entsprechend auch für die Pflegeversicherung, § 20 I Nr. 9, 10, 13 SGB XI.

Beiträge zur Rentenversicherung werden in Ermangelung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht gezahlt, allerdings können die Zeiten der Ausbildung als Anrechnungszeiten gelten, § 58 I Nr. 4 SGB VI.

5.1.4.5.3 Ermessen

Liegen die Voraussetzungen vor, steht den entsprechenden Ämtern kein Ermessen bei der Gewährung von Unterstützung zu, § 1 BAföG (Winkler in: ebd., BeckOK, SozR, BAföG, § 1).

5.1.4.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung sind nicht vorgehen und scheinen auch nicht nötig.

5.1.5 Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Ebenso wie das BAföG handelt es sich bei der Förderung nach dem AFBG nicht um ein klassisches Ziehungsrecht, da es nicht um die zeitweilige Freistellung von einem Arbeitsverhältnis geht.

5.1.5.1 Voraussetzungen

Grundsätzlich kann nur die Teilnahme an förderfähigen Maßnahmen gemäß § 2 AFBG gefördert werden. Daneben bestehen persönliche Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen. Gemäß § 8 AFBG werden nicht nur Deutsche sondern auch eine Reihe von EU- und Nicht-EU-Ausländern gefördert. Nach § 9 I AFBG muss der/die Teilnehmer/in zudem i.d.R. über die erforderlichen Vorqualifikationen verfügen. Weitere Voraussetzungen für die Förderung sind die regelmäßige Teilnahme und die Vorlage von Teilnahmenachweisen gemäß § 9a AFBG.

5.1.5.2 Entgelt(ersatz)

Bei Vollzeitmaßnahmen ist neben der Förderung durch Bezuschussung der Lehrveranstaltungs-kosten, § 10 I AFBG, ein Beitrag zur Deckung des Lebensunterhaltes möglich, § 10 II 1 AFBG. Der Umfang der Förderung zur Deckung des Lebensunterhaltes bemisst sich nach § 10 II, III AFBG, welcher auf die §§ 13 I Nr. 1, II Nr. 2, 13a AFBG verweist. Inklusive der pauschalen Erhöhung um 60 € nach § 10 II 3 1.HS AFBG beträgt die maximale Förderung für eine ledige Person ohne Kinder danach 768 €. Für Ehepartner/innen oder Kinder, für die ein Anspruch auf Kindergeld besteht, wird die maximale Förderung um jeweils 235 € erhöht, § 10 II 3 AFBG. Alleinerziehende, die in einem Haushalt mit Kindern leben, die unter zehn Jahre alt oder behindert sind, erhalten darüber hinaus einen Kinderbetreuungszuschlag in Höhe von 130 € pro Monat und Kind.

50% der Zahlung des Unterhaltsbedarfs, abzüglich von 103 €, werden als Zuschuss gewährt. Der Erhöhungsbeitrag für Kinder und Ehepartner/in, § 10 II 3 AFBG, wird zu 55% als Zuschuss gewährt, der Kinderbetreuungszuschlag zu 100%. Die übrigen Zahlungen werden im Rahmen eines Darlehens geleistet, §§ 12 II 5, 13 AFBG. Wird die Förderungshöchstdauer in einem der Fälle des § 11 I 1 AFBG verlängert, werden die Zahlungen während dieser Zeit vollständig als Zuschuss geleistet, § 12 II 6 AFBG. Die tatsächlich gezahlten Beträge sind zudem abhängig von einer Einkommens- und Vermögensanrechnung sowie der entsprechenden Freibeträge nach §§ 17, 17a AFBG.

5.1.5.3 Länge

Die Förderungsdauer liegt bei 24 Monaten bei Weiterbildungen in Vollzeit, § 2 II Nr. 1 AFBG, und bei 48 Monaten bei Weiterbildungen in Teilzeit, §§ 2 II Nr. 2, 11 I 1 AFBG. Gemäß § 11 I 2 Nr. 1-3 AFBG ist eine Verlängerung der Förderungshöchstdauer möglich - insbesondere auch wegen konkurrierender Sorgaufgaben wie der Pflege eines Angehörigen oder von Pflege und Erziehung eines Kindes.

5.1.5.4 Kontoführung

Die Kontoführung liegt bei der zuständigen Behörde, die auch über die Anträge entscheidet, § 19 I 1 AFBG, und bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau, die zum Teil die Darlehensrückzahlung verwaltet, § 14 I 1 AFBG.

5.1.5.5 Sonstige Modalitäten

5.1.5.5.1 Rückkehr

Regelungen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz bestehen nicht.

5.1.5.5.2 Versicherungen

Sofern die Weiterbildung in Teilzeit ausgeübt wird und währenddessen ein Arbeitsverhältnis besteht, werden die Sozialversicherungsverhältnisse nur dann berührt, wenn für die Weiterbildung die Arbeitszeit reduziert wurde. Die damit einhergehende Reduzierung des Entgelts wirkt sich folglich negativ auf die Rentenzahlung aus.

Es ist regelmäßig davon auszugehen, dass während einer Weiterbildung in Vollzeit keine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, daher entfallen eventuelle Zahlungen an die Rentenversicherung, es werden in dieser Zeit keine Entgeltpunkte erworben. Allerdings kann die Weiterbildungszeit gemäß § 58 I Nr. 4 SGB VI als Anrechnungszeit gewertet werden.

Wird die Erwerbstätigkeit für die im Rahmen des AFBG geförderte Weiterbildung aufgegeben, besteht keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenkasse und Pflegeversicherung. Die Berechtigten sind daher auf eine Familienversicherung, § 10 SGB V, oder eine freiwillige Versicherung angewiesen.

5.1.5.5.3 Ermessen

Sofern die Voraussetzungen für eine Förderung nach dem AFBG erfüllt sind, besteht kein Ermessen.

5.1.5.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung bestehen nicht.

5.1.6 Bewertung der Regelungen

5.1.6.1 Hindernisse und Verbesserungsbedarf

Fraglich ist, ob das Fehlen von gesetzlichen Regelungen zum Bildungsurlaub in Sachsen und Bayern ein Hindernis darstellt oder ob andere Regelungen, die beispielsweise einzel- oder tarifvertraglich vereinbart wurden, dies ausgleichen können. Der Grund für die Nichtregelung in Sachsen und Bayern ist der, dass

sich die Bundesrepublik mit der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 140 zwar dazu verpflichtet hat, eine Politik festzulegen, die die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub fördert, die konkrete Umsetzung aber offen ist. Während die Bundesregierung ihre Verpflichtung aus dem Übereinkommen als erfüllt ansieht, fühlt sich Bayern an das vom Bund ratifizierte Übereinkommen nicht gebunden. Sachsen dagegen erachtet die Regelungen zum Bildungsurlaub als Eingriff in die unternehmerische Freiheit (BT Drucksache 17/4786, S. 12f).

Daneben wird die Tatsache, dass eigene unbezahlte Beurlaubung eingesetzt werden muss, um den lediglich zweitägigen Anspruch im Saarland zu verlängern, eine Hürde zur Inanspruchnahme darstellen. Auch der unter Umständen eintretende teilweise vollständige Wegfall des Entgeltes bei Weiterbildung nach dem Bildungs-TV dürfte von der Inanspruchnahme abschrecken. Der Ausfall kann zwar in Teilen durch Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden, doch handelt es sich hierbei nicht um Lohnersatz, sondern nur um eine Lohnverschiebung, sodass die Verluste im Entgelt fortbestehen.

Ähnliche abschreckende Effekte kann es bei der Inanspruchnahme von Zahlungen nach BAföG oder AFBG geben. Dort wird zwar auch ein Teil der Leistung als Zuschuss geleistet, der größere Teil allerdings als Darlehen, das, wenn auch unter günstigen Bedingungen, zurückgezahlt werden muss.

Bedenklich ist weiterhin, dass in diversen Bundesländern der Anspruch auf Bildungsurlaub davon abhängig ist, dass er, teilweise je nach Betriebsgröße, nur von einigen Beschäftigten in Anspruch genommen wird. Damit werden die Arbeitnehmer/innen in Konkurrenz zueinander um den gleichen Anspruch gestellt, was aber gerade dem Ziel der Ansprüche widerstreben dürfte. Das mutmaßliche Ziel, der Schutz von kleinen Unternehmen vor finanzieller Überlastung, hätte beispielsweise auch durch entsprechende Subventionen erreicht werden können.

Einige Bundesländer nehmen eine Besserstellung für Personen unter 25 Jahren vor: Diese behalten unabhängig von bereits betrieblich genommenen Ansprüchen ihren eigenen Anspruch. Diese Besserstellung Jüngerer mag grundsätzlich zu begrüßen sein - sie ist allerdings schwer vereinbar mit dem Ziel des lebenslangen (also altersunabhängigen) Lernens. Insgesamt muss festgestellt werden, dass die Unterbindung von Ansprüchen, weil ein Betrieb zu klein ist oder weil bereits ein bestimmter Anteil der Beschäftigten ihren Anspruch wahrgenommen hat, problematisch ist und einer Änderung bedarf.

5.2 Lebenslaufstrukturierung

Grundsätzlich ist ein positiver Einfluss der dargestellten Regelungen auf den Lebenslauf anzunehmen. Die Möglichkeiten der Freistellung und der Subventionen für Weiterbildungen eröffnen Arbeitnehmer/innen Räume und Perspektiven zum lebenslangen Lernen, die auf einzelvertraglicher Ebene wohl nicht in der Breite erreicht werden könnten. Die Möglichkeit, im Rahmen des TV Bildung mittels Bildungskonto auch umfangreichere Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, eröffnet Arbeitnehmer/innen zudem völlig neue Perspektiven.

Trotzdem muss man zumindest für den Bildungsurlaub wohl konstatieren, dass der tatsächliche Einfluss auf den Erwerbsverlauf marginal ist, angesichts der Tatsache, dass beispielsweise in Bremen 2015 nur etwa 3% der Beschäftigten ihren Anspruch auf Bildungsurlaub wahrnehmen (Die Senatorin für Kinder und Bildung Bremen 2015).

5.3 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen

Aufgrund der in vielen Bundesländern geltenden uneingeschränkten Fortzahlung des Entgeltes bei Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes dürften negative Folgen der Erwerbsunterbrechung ausbleiben. Das Gleiche gilt für betrieblich notwendige Qualifizierungen im Rahmen des Tarifvertrags Bildung, die ebenfalls voll vergütet oder ausgeglichen werden.

Anders verhält es sich allerdings bei Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht nur durch Lohn oder Lohnersatz, sondern durch Lohnverschiebung, beispielsweise im Rahmen von Arbeitszeitkonten finanziert werden. In der Folge erhalten die Personen entweder weniger Entgelt, was zu sinkenden Zahlungen in die Rentenkasse führt, oder sie arbeiten mehr für die gleichen Zahlungen.

In den Fällen der Weiterbildungssubventionen des BAföG und AFBG finden regelmäßig keine Einzahlungen in die Rentenkasse statt. Die Zeiten der Weiterbildung können zwar als Anrechnungszeiten gelten, dies ist aber nicht immer der Fall. Die Beendigung eines Berufsverhältnisses und Weiterbildung mit Unterstützung dieser beiden Systeme kann also nicht nur zur Verringerung des Rentenanspruchs führen, sondern auch zu Lücken im Rentenverlauf.

5.4 Möglichkeiten für Referenzen

5.4.1 Ziehungsrechte

5.4.1.1 Berechtigung

Hinsichtlich des berechtigten Personenkreises finden sich im Bereich der Weiterbildung einige interessante Ansätze. So ist der Kreis der Berechtigten in einigen Bildungsurlaubsgesetzen sehr umfangreich, beachtlich ist die Aufnahme von Arbeitslosen in den berechtigten Personenkreis in Niedersachsen. Daneben bieten die umfangreichen Regelungen der möglichen Empfänger/innen im BAföG und AFBG gute Anreize zur Entwicklung des Modells hinsichtlich möglicher nichtdeutscher Berechtigter im Optionszeiten-Modell.

5.4.1.2 Zeitlicher Umfang

Mit Blick auf den zeitlichen Umfang finden sich keine Regelungen, die sich besonders positiv hervorheben. Die Gesamtdauer einer Bildungsvereinbarung nach dem Tarifvertrag Bildung von sieben Jahren ist zwar zunächst interessant, allerdings sagt dies allein wenig über den tatsächlichen Anspruch auf Zeit für Weiterbildung aus.

5.4.2 Entgelt(-ersatz)

5.4.2.1 Berechtigung

Bei den Berechtigungen zum Entgeltersatz finden sich keine Besonderheiten.

5.4.2.2 Höhe

Auch bei der Höhe des Entgeltersatzes finden sich keine herausragenden positiven Beispiele. Die Anforderung, dass die Entgeltersatzhöhe auch bei vollständiger Freistellung für persönliche Weiterbildung mindestens 70% betragen muss, ist zwar grundsätzlich interessant. Vor dem Hintergrund, dass es sich hierbei nur um vorher angesparten Lohn handelt, ist es als Referenz allerdings nicht geeignet.

5.4.2.3 Träger

Bei den Trägern des Entgeltes ist die Tatsache, dass mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau eine zentrale Institution für die Verwaltung der Subventionszahlungen verantwortlich ist, hervorzuheben. Auch wenn dies auf ein Optionszeiten-Modell nicht direkt anwendbar ist, da hier wesentliche

Faktoren anders sind, so ist die zentrale Verwaltung an und für sich doch als Referenz geeignet.

5.4.3 Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte

Mechanismen zur vermehrten Wahrnehmung der Ziehungsrechte für Weiterbildung sind nicht ersichtlich.

5.4.4 Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme

Vor dem Hintergrund, dass die Mehrzahl der Alleinerziehenden Frauen sind (Statistisches Bundesamt 2018a), ist der Kinderbetreuungszuschlag, der im Rahmen der Förderung des AFBG gezahlt wird, ein wichtiger Schritt, um die Wahrnehmung der Förderung gerechter zu gestalten.

5.4.5 Maßnahmen zu sozial gerechter Inanspruchnahme

Der zur Förderung im Rahmen des AFBG gezahlte Kinderbetreuungszuschlag unterstützt nicht nur die gendergerechte Inanspruchnahme, sondern gleicht auch den finanziellen Nachteil ein Stück weit aus, den Alleinerziehende häufig erleiden.

Die Tatsache, dass Förderung nach dem BAföG und dem AFBG nur bei Bedürftigkeit gezahlt wird, führt zwar zum Ausgleich sozioökonomischer Ungleichheiten, ist als Referenz allerdings dennoch nicht geeignet, da eine selektive Inanspruchnahme gerade Sinn einer gezielten Subvention ist. Im Optionszeiten-Modell würde eine solche Selektivität dazu führen, dass große Teile die Ansprüche nicht nutzen würden oder könnten.

Optionale Zeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten

Marc Widemann

6.1 Bestehende optionale Zeiten fürs Ehrenamt

6.1.1 Wie ist das Verhältnis von Ehrenamt zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?

Die Regelungen, die das Ehrenamt betreffen, sind so vielseitig wie die möglichen ehrenamtlichen Tätigkeiten selbst. Im Folgenden wird daher nur ein Ausschnitt betrachtet, der unter dem Stichwort „social care“ gefasst werden kann. Ansprüche, die beispielsweise die ehrenamtliche Tätigkeit als Abgeordnete/r betreffen, werden außer Acht gelassen.

6.1.2 Freistellung für Helfer/innen im Technischen Hilfswerk (THW)

6.1.2.1 Voraussetzungen

Bundesrechtlich ist für Arbeitnehmer/innen die Freistellung von der Erwerbsarbeit für Helfer/innen im THW in § 3 I 2 THWG geregelt. Bei Helfer/innen handelt es sich gemäß § 2 I THWG um Personen, die sich freiwillig zum ehrenamtlichen Dienst im THW verpflichtet haben. Nehmen Arbeitnehmer/innen während ihrer Arbeitszeit an Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen teil, sind sie für diese Zeit von der Arbeitsleistung freigestellt. Entsprechendes gilt für Beamte/innen und Richter/innen.

6.1.2.2 Entgelt(ersatz)

Während der Teilnahme ist gemäß § 3 I 2 THWG das Entgelt weiter zu gewähren, das ohne die Teilnahme gezahlt worden wäre. Helfer/innen haben

gemäß § 3 II 1 THWG zudem auf Antrag einen Anspruch auf Ersatz der durch die Ausübung des Dienstes entstandenen baren Auslagen. Beruflich selbstständige Helfer/innen erhalten gemäß § 3 III 2 THWG den glaubhaft gemachten Verdienstausschlag erstattet. Für beide Ersatzansprüche kann das Bundesministerium des Inneren nach § 3 III 3 THWG Höchstgrenzen und pauschale Abgeltungen festlegen. Weiterhin erhalten auch Helfer/innen, die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit, Sozialhilfe und sonstige Unterstützungen oder Bezüge aus öffentlichen Mitteln erhalten, diese Leistungen weiterhin, die sie ohne den Dienst im THW erhalten hätten, § 3 IV THWG.

Private Arbeitgeber/innen erhalten auf Antrag sowohl das weitergewährte Arbeitsentgelt als auch die Sozialabgaben ersetzt, sofern der Ausschlag mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen beträgt, § 3 II 1 THWG. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmer/innen, die auf den Dienst beim THW zurückzuführen ist, wird ebenfalls das wegen Krankheit zu zahlende Arbeitsentgelt erstattet, § 3 II 2 THWG. Gemäß § 3 II 3 THWG gelten die beiden genannten Regelungen auch für Beamt/innen, die bei der Deutschen Post AG, der Deutschen Postbank AG und der Deutschen Telekom AG beschäftigt sind.

6.1.2.3 Länge

Hinsichtlich der maximalen Länge des Anspruchs findet sich im THWG keine Regelung. Daher muss davon ausgegangen werden, dass der Anspruch unbegrenzt gilt.

6.1.2.4 Kontoführung

Da der Anspruch unbegrenzt gilt, entfällt eine Kontoführung.

6.1.2.5 Sonstige Modalitäten

6.1.2.5.1 Rückkehr

Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis durch die Freistellung nach § 3 I 2 THWG nicht berührt. Nachteile dürfen den Helfer/innen des THW wegen ihrer Tätigkeit im Arbeitsverhältnis nicht entstehen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass der ganz überwiegende Anteil an Einsätzen für das THW verhältnismäßig kurz ist. Die Rückkehr ist im THWG nicht geregelt.

6.1.2.5.2 Versicherungen

Gemäß § 1 I 3 THWG werden Versicherungsverhältnisse, inklusive der betrieblichen Altersversorgung, nicht vom Dienst im THW betroffen.

6.1.2.5.3 Ermessen

Ein Ermessen steht dem/der Arbeitgeber/in nicht zu.

6.1.2.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Den Arbeitnehmer/innen dürfen aus dem Dienst im THW keine Nachteile im Arbeitsverhältnis oder in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung entstehen, § 3 I 1 THWG.

6.1.3 Freistellung für Ehrenamtliche beim Brand- und Katastrophenschutz

Ähnlich wie im THWG sind auch in den Brand- und Katastrophenschutzgesetzen der Länder umfangreiche Freistellungsansprüche für ehrenamtliche Helfer/innen geregelt. Die Bundesländer regeln Brand- und Katastrophenschutz entweder in gemeinsamen oder in getrennten Gesetzen; die Regelungen für Ehrenamtliche im Brand- und Katastrophenschutz sind im Falle getrennter Gesetze allerdings identisch oder verweisen sogar aufeinander, sodass eine Ausdifferenzierung nicht nötig ist. Ebenso gleichen diese Ansprüche denen des THWG oder erreichen sogar ein noch höheres Schutz- und Anspruchsniveau. Die folgende Darstellung wird daher die Regelungen gemeinsam und allgemein behandeln und lediglich auf beachtliche Abweichungen eingehen.

6.1.3.1 Voraussetzungen

Freistellungsansprüche für die Teilnahme an Einsätzen und Ausbildungen stehen den ehrenamtlichen Mitgliedern der jeweiligen Freiwilligen Feuerwehren und des Katastrophenschutzes zu. Häufig ist davon ebenfalls eine angemessene Zeit im Anschluss an Einsätze erfasst, die erforderlich ist, um die Arbeitsfähigkeit der Helfer/innen wiederherzustellen. In Bayern und dem Saarland steht der Anspruch auch volljährigen Schüler/innen und Student/innen zu, Art. 9 IV BayFwG, § 25 Ia SBKG, die dann vom Besuch der Lehrveranstaltungen befreit sind.

6.1.3.2 Entgelt(ersatz)

Gemeinsam ist allen landesrechtlichen Regelungen für den ehrenamtlichen Dienst im Katastrophen- und Brandschutz, dass den Helfer/innen ein bezahlter Freistellungsanspruch zusteht. Anders als im THWG geregelt, steht dem/der Arbeitgeber/in auch in den meisten Fällen bereits mit der ersten Stunde der Freistellung ein Ersatzanspruch für gezahltes Entgelt und für Sozialabgaben zu. Lediglich in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern entsteht dieser Anspruch

erst, wenn die Freistellung mehr als zwei Stunden am Tag oder sieben Stunden in zwei Wochen beträgt, § 52 IV 1 BremHilfeG, § 25 II 4 LKatSG M-V. In Bremen kann im Einzelfall der Anspruch auch schon vorher entstehen. Ebenso steht in allen Bundesländern auch beruflich Selbstständigen und anderen Erwerbstätigen, die keine Arbeitnehmer/innen sind, ein Ersatz für die Zeit der ehrenamtlichen Tätigkeit zu.

6.1.3.3 Länge

Wie im THWG finden sich in den Brand- und Katastrophenschutzgesetzen der Länder keine Regelungen zur maximalen Dauer oder Länge der Freistellungsansprüche. Der entsprechende Anspruch dürfte daher unbegrenzt gelten.

6.1.3.4 Kontoführung

Da die Länge des Anspruchs unbegrenzt ist, ist eine Kontoführung entbehrlich.

6.1.3.5 Sonstige Modalitäten

6.1.3.5.1 Rückkehr

Im Arbeitsverhältnis entfällt durch den Anspruch lediglich die Leistungspflicht der/des Arbeitnehmer/in. Darüber hinaus wird das Arbeitsverhältnis nicht berührt. Durch die regelmäßig verhältnismäßig kurzen Einsätze im Brand- und Katastrophenschutz dürfte für Regelungen zur Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz auch kein Bedarf bestehen.

6.1.3.5.2 Versicherungen

Die soziale Absicherung ist ebenfalls in allen Bundesländern identisch zum THWG dahingehend geregelt, dass die entsprechenden Versicherungsverhältnisse durch die Freistellung für den ehrenamtlichen Dienst nicht berührt werden. In Thüringen wird gemäß § 14a ThürBKG die soziale Sicherung durch eine zusätzliche Altersversorgung für die ehrenamtlichen Angehörigen der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren sogar verbessert.

6.1.3.5.3 Ermessen

Dem/der Arbeitgeber/in steht hinsichtlich der Freistellung der ehrenamtlich Tätigen kein Ermessen zu. Diese sollen lediglich nach Möglichkeit die Tätigkeiten außerhalb der Dienstzeit erledigen. Darüber hinaus sind die Helfer/innen sogar verpflichtet an den Einsätzen und Übungen teilzunehmen, wie beispielsweise in § 61 I 1 SächsBRKG geregelt.

6.1.3.5.4 Schutz vor Diskriminierung

In allen Brand- und Katastrophenschutzgesetzen der Länder sind entsprechende Verbote zur Diskriminierung aufgrund des ehrenamtlichen Dienstes geregelt.

6.1.4 Freistellung für ehrenamtlich in der Jugendarbeit Tätige

Wie im Brand- und Katastrophenschutz sind auch die Freistellungsregelungen zum Ehrenamt in der Jugendarbeit durch die Bundesländer geregelt. Die Regelungen weisen inhaltlich allerdings eine deutlich größere Diversität auf.

6.1.4.1 Voraussetzungen

Die Ansprüche für ehrenamtlich in der Jugendarbeit Tätige erstrecken sich auf Sonderurlaub. Diese sprachliche Unterscheidung zur Freistellung für den ehrenamtlichen Katastrophenschutz und die Freiwillige Feuerwehr lässt sich vermutlich dahingehend erklären, dass die letztgenannten Ansprüche auch spontan geltend gemacht werden können. Mit Auslösung des Alarms entfällt für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr die Pflicht zur Arbeitsleistung, während die Ansprüche für ehrenamtliche Jugendarbeit im Vorfeld angekündigt werden müssen.

Anspruchsberechtigt sind in erster Linie Arbeitnehmer/innen privater Arbeitgeber/innen, in einigen Fällen finden die Regelungen auch Anwendung auf Beamte/innen und in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehende Personen Anwendungen, beispielsweise § 6 JArbFG (Bayern) und § 6 JugArbbefG (Niedersachsen).

Die Tätigkeiten, für die Sonderurlaub beantragt werden kann, sind nicht einheitlich benannt. In Bayern und Berlin wird auf die in § 11 SGB VIII benannten Tätigkeiten verwiesen, Art. 1 JArbFG (Bayern), § 10 AG KJHG (Berlin). In den anderen Bundesländern ist die Benennung uneinheitlich, lässt sich aber im Wesentlichen auf die Arbeit in Zeltlagern, Jugendherbergen und anderen Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche vorübergehend untergebracht sind, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Veranstaltungen zur internationalen Begegnung, zusammenfassen. In Bayern sind weiterhin explizit Veranstaltungen zur musikalischen Jugendbildung erwähnt, Art. 5 JArbFG (Bayern). Im Saarland sind weiterhin auch Schüler/innen, die mindestens 15 Jahre alt sind, anspruchsberechtigt, § 1 I JugSoUrlG (Saarland).

Ein entsprechender Antrag muss von den veranstaltenden Organisationen und Trägern gestellt werden, in einigen Bundesländern auch von dem/der

Arbeitnehmer/in selbst. Die Frist beträgt meist vier Wochen beziehungsweise einen Monat. In Hessen ist eine Frist von sechs Tagen vor Beginn der Freistellung bereits ausreichend, § 44 II HKJGB, in Sachsen dagegen beträgt die Frist acht Wochen, § 3 II SA SoUrlG. In Schleswig-Holstein und Berlin sind die Antragsbedingungen nicht geregelt, allerdings wird in Schleswig-Holstein das für die Jugendhilfe zuständige Ministerium ermächtigt, Verfahren und Voraussetzungen zu regeln, § 23 IV JuFöG (Schleswig-Holstein).

Weiterhin ist in einigen Bundesländern geregelt, ob die Veranstaltung, für die die Freistellung beantragt wird, als Tätigkeit der ehrenamtlichen Jugendarbeit gewertet wird und wie dies festzustellen ist.

6.1.4.2 Entgelt(ersatz)

Auch die Regelungen zum Entgelt während der Freistellung variieren zwischen den Bundesländern erheblich. Während in den meisten Bundesländern kein Entgeltersatz im Gesetz vorgesehen ist, wird den Anspruchsberechtigten in Sachsen-Anhalt eine Kostenpauschale von 18 Euro für jeden Tag der Freistellung gewährt, § 5 I JugFreistG (Sachsen-Anhalt). In Thüringen beträgt die Pauschale 35 Euro pro Tag, § 18a VII ThürKJHAG und in Rheinland-Pfalz 60 Euro, § 4 S. 1 JArbEAG (Rheinland-Pfalz). In Nordrhein-Westfalen erhalten die Träger und Trägergruppen, die in § 2 NRWSOUrlG genannt sind, auf Antrag Landesmittel von den Landschaftsverbänden nach Maßgabe des Haushaltsplans zum vollen oder teilweisen Ausgleich des Verdienstauffalls der ehrenamtlich Tätigen, § 5 NRWSOUrlG. Einzig in Schleswig-Holstein ist unmittelbar festgelegt, dass den ehrenamtlich Tätigen der entstandene Verdienstverlust durch das Land erstattet wird, § 23 II JuFöG (Schleswig-Holstein).

6.1.4.3 Länge

Die Dauer der Freistellungsansprüche ist in allen Bundesländern eng begrenzt. In den meisten Bundesländern beträgt der Anspruch bis zu 10-12 Arbeitstage im Jahr. Die geringste Dauer hat der Anspruch mit fünf Tagen in Mecklenburg-Vorpommern, § 8 I 1 KJfG M-V.

Fraglich ist indes, ob diese Anzahl nur dann gilt, wenn entsprechend § 3 II BUUrlG sechs Tage die Woche gearbeitet wird, sodass sich der Anspruch bei weniger Arbeitstagen pro Woche entsprechend reduziert. Lediglich in Bayern ist eine dahingehend eindeutige Regelung getroffen, die die Höchstdauer des Anspruchs auf ein dreifaches der regelmäßigen Wochenarbeitszeit festlegt, Art. 2 I 1 JArbFG (Bayern). Neben der Dauer ist in vielen Bundesländern auch festgelegt, dass der Anspruch nur für eine bestimmte Anzahl an Veranstaltungen besteht. In den meisten Bundesländern ist der Anspruch auf drei Veranstaltungen im Jahr beschränkt. Dadurch dürfte sich die Frage nach der Reduzierung des Anspruchs entsprechend der Anzahl von Arbeitstagen in der Woche häufig nicht stellen. Im Saarland existiert eine solche Beschränkung

nicht, dort beträgt der Anspruch generell zwei Arbeitswochen, § 2 I 1 JugSoUrlG (Saarland). In Hessen dagegen kann der zwölf tägige Anspruch auf insgesamt 24 halbtägige Veranstaltungen aufgeteilt werden, § 43 I HKJGB.

6.1.4.4 Kontoführung

Unklar ist, wer die Einhaltung der Länge überwacht. Da sich der Freistellungsanspruch gegen den/die Arbeitgeber/in richtet, liegt es nahe, dass diese/r diese Rolle einnimmt. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann es dann allerdings zu Problemen kommen. In jenen Bundesländern, in denen die ehrenamtlich Tätigen einen Entgeltersatz erhalten, liegt zudem nahe, dass auch die entsprechende Stelle die Einhaltung der Höchstdauer des Anspruchs überwacht. Eine gesetzliche Regelung ist dazu allerdings in keinem Bundesland zu finden.

6.1.4.5 Sonstige Modalitäten

6.1.4.5.1 Rückkehr

Bei dem Anspruch auf Freistellung für ehrenamtliche Jugendarbeit handelt es sich lediglich um Ansprüche auf Sonderurlaub, die auch nicht von langer Dauer sind. Es sind daher, ähnlich wie beim Erholungsurlaub, keine Besonderheiten bei der Rückkehr des/der Arbeitnehmer/in zu erwarten.

6.1.4.5.2 Versicherungen

Das Arbeitsverhältnis selbst bleibt während der Freistellung bestehen, allerdings entfallen sowohl die Arbeits- wie auch die Pflicht zur Entgeltzahlung. Gemäß § 7 III 1 SGB IV gilt die Beschäftigung somit für höchstens einen Monat als fortbestehend. Da die Freistellungsansprüche diese Länge alle nicht erreichen, kann es in dieser Hinsicht nur zu Problemen mit dem Bestand der Sozialversicherung kommen, wenn verschiedene unentgeltliche Freistellungsansprüche kombiniert werden.

Allerdings knüpft die Rentenversicherung an die Zahlung von Beiträgen an, die ihrerseits von der Höhe des Lohns abhängig sind. Da in vielen Bundesländern die Freistellung unentgeltlich erfolgt, schmälern diese folglich weniger gezahlten Beiträge auch den späteren Rentenanspruch.

6.1.4.5.3 Ermessen

In fast allen Bundesländern hat der/die Arbeitgeber/in kein Ermessen bei der Gewährung der Freistellung. Regelmäßig kann sie nur verweigert werden, wenn wichtige betriebliche Interessen ihr entgegenstehen. Lediglich in Berlin liegt die Freistellung im Ermessen der/des Arbeitgeber/in.

6.1.4.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Daneben ist in fast allen Bundesländern gesetzlich festgeschrieben, dass Arbeitnehmer/innen aufgrund der Freistellung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen dürfen. Lediglich in Mecklenburg-Vorpommern ist ein solches Nachteilsverbot nicht explizit formuliert.

6.1.5 Bewertung der Regelungen

6.1.5.1 Hindernisse und Verbesserungsbedarf

Die Freistellungsansprüche für das Ehrenamt zeichnen ein sehr uneinheitliches Bild. Während die Ansprüche für Dienste des THW und des Brand- und Katastrophenschutzes sehr gut ausgestattet sind, sind die Freistellungsansprüche für ehrenamtliche Jugendarbeit in vielen Bundesländern noch sehr rudimentär. Insbesondere in Berlin, wo die Freistellung völlig im Ermessen der/des Arbeitgeber/in liegt.

Daneben weisen die Regelungen zur Freistellung für ehrenamtliche Jugendarbeit eine diverse und komplexe Struktur auf. So ist die Benennung der Tätigkeiten für die eine Freistellung beantragt werden kann nicht einheitlich, die Zwecke sind auch tatsächlich von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Daneben sind die entsprechenden Anspruchsnormen oft nicht leicht zu finden und unübersichtlich strukturiert. Außerdem ist die Angabe der Dauer für juristische Laien nicht eindeutig und ohne Kommentierung nicht zweifellos feststellbar. All das, insbesondere in Verbindung mit häufig fehlenden Entgeltfortzahlungs- oder Ersatzansprüchen, dürfte von der Inanspruchnahme der Ziehungsrechte abschrecken. In der Folge werden diese Rechte vermutlich wenig genutzt und entsprechende Aktivitäten im Erholungsurlaub stattfinden. Was für die Arbeitnehmer/innen zwar zunächst unkomplizierter ist, diese gesellschaftliche Aufgabe allerdings wieder ins Private verschiebt.

6.2 Lebenslaufstrukturierung

Eine Lebenslaufstrukturierung, die sich - etwa durch Anreize, ehrenamtlich tätig zu werden - positiv auf das Ehrenamt auswirkt, findet vermutlich nur in geringem Maße und eher unabhängig vom rechtlichen Kontext statt. Bedeutender als die weitreichenden rechtlichen Möglichkeiten für die ehrenamtliche Arbeit bei THW, Brand- und Katastrophenschutz dürfte die gesellschaftliche Verankerung und Anerkennung der Tätigkeiten und ihrer Träger sein. Ebenso dürfte ehrenamtliche Jugendarbeit nicht wegen, sondern trotz der widrigen Umstände, wie fehlendem Entgelt(ersatz), betrieben werden,

sodass die Einbußen als Spende an die Gesellschaft angesehen und daher hingenommen werden.

Daraus ergibt sich, dass ehrenamtliche Jugendarbeit wesentlich aus ideellen Gründen und von jenen verrichtet wird, die den Verdienstausfall kompensieren können. Denkbar ist diese Konstellation auch in Kombination mit Haushalten, in denen ohnehin nur der meist männliche Familiernährer arbeitet. Fragt man nach der den Lebenslauf strukturierenden Rolle der bestehenden Regelungen, so hat man, besonders in der ehrenamtlichen Jugendarbeit, so gewinnt man den Eindruck, dass von entsprechenden Tätigkeiten eher abgeschreckt als zu ihnen ermutigt wird.

6.3 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen

Ein entsprechendes Bild zeigt sich bei den negativen Folgen der Erwerbsunterbrechung. Nehmen ehrenamtliche Helfer/innen im Dienste des THW oder des Brand- und Katastrophenschutzes ihre Freistellungsansprüche wahr, genießen sie weitgehenden Schutz. So bleibt ihnen der Anspruch auf Entgelt erhalten, Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, die Sozialversicherungen und die betriebliche Altersversorgung werden durch die jeweiligen Gesetze ausgeschlossen. Teilweise führt ein entsprechender Dienst sogar zur Verbesserung der sozialen Absicherung - wie in Thüringen. Dagegen führt die Freistellung für ehrenamtliche Jugendarbeit in vielen Bundesländern zum Wegfall des Entgeltanspruches. Daraus resultieren geringere Rentenbeiträge und damit geringere Rentenansprüche.

Die Tatsache, dass der Anspruch auf Freistellung im Rahmen des Brand- und Katastrophenschutzes zeitlich unbegrenzt besteht, ist grundsätzlich zu begrüßen. Es kann in der Folge dennoch besonders bei flexiblen Arbeitszeiten zu Problemen kommen, wenn der/die Arbeitgeber/in auf der Erfüllung der Arbeitspflicht besteht - etwa mit der Begründung, durch die flexible Arbeitszeit habe der Einsatz nicht innerhalb der Arbeitszeit stattgefunden, da diese nicht festgelegt gewesen sei. Ein ähnliches Problem werden beruflich Selbstständige haben, die eine vertragliche Leistung trotz ihres Dienstes zu erbringen haben.

6.4 Möglichkeiten für Referenzen

Die Regelungen zur ehrenamtlichen Arbeit im Brand- und Katastrophenschutz bieten eine ganze Reihe von möglichen Referenzen für ein Optionszeiten-Modell. Angesichts des vermutlich eher geringen Umfangs dieser Tätigkeiten

lassen sie sich wohl nicht ohne weiteres auf andere Tätigkeiten anwenden, sind aber als Referenz und als Beispiel dennoch wichtig.

6.4.1 Ziehungsrechte

6.4.1.1 Berechtigung

Der berechnigte Personenkreis wird bei der Freistellung für Brand- und Katastrophenschutz deutlich erweitert. So sind in allen Bundesländern neben Arbeitnehmer/innen auch arbeitnehmerähnliche Personen und beruflich Selbstständige erfasst. Daneben besteht auch für Schüler/innen und Studierende ein entsprechender Anspruch auf Freistellung.

Die Erweiterung des berechtigten Personenkreises auf arbeitnehmerähnliche Personen ist zweifelsfrei folgerichtig. Wie bereits die Bezeichnung nahelegt, ist ihre Situation denen der Arbeitnehmer/innen überaus ähnlich, insbesondere hinsichtlich der wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem/r Unternehmer/in. Auch die Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Vorschriften wie § 5 I ArbGG und § 2 BUrlG sprechen dafür.

Die Anwendung auf berufliche Selbstständige ist dagegen recht komplex. Arbeitnehmer/innen gehen in der Regel eben nur ein Vertragsverhältnis mit dem/der Arbeitgeber/in ein, dieses ist an vielen Stellen Ziel staatlicher Regelungen. Selbstständige dagegen unterhalten für gewöhnlich mehrere Vertragsbeziehungen, die im Zuge der Privatautonomie möglichst frei von staatlichem Einfluss bleiben sollen. Können vertragliche Absprachen und Zusagen, insbesondere hinsichtlich einer Leistungszeit, nicht eingehalten werden, wegen eines Einsatzes beim Brand- und Katastrophenschutz, ist fraglich, wie weit hier Ziehungsrechte greifen können.

Im konkreten Fall des Ehrenamts im Brand- und Katastrophenschutz kann diese Diskussion dahingestellt bleiben: Die Freiwilligen im Brand- und Katastrophenschutz sind zum Dienst verpflichtet, wenn sie Mitglieder der entsprechenden Institutionen sind und es zu einem Einsatz kommt. Eventuelle Verpflichtungen aus privatrechtlichen Verträgen treten folglich i.A. hinter die Dienstpflicht zurück.

6.4.1.2 Zeitlicher Umfang

Da die Freistellung zeitlich unbegrenzt ist, sind auch lange Freistellungsansprüche denkbar - insbesondere bei sich wiederholender Freistellungen. Bei diesen Ziehungsrechten werden immer Arbeitnehmer/innen mit flexiblen Arbeitszeiten vor besonderen Problemen stehen.

6.4.2 Entgelt(-ersatz)

Die Brand- und Katastrophenschutzgesetze halten für die Arbeitnehmer/innen günstige Regelungen zum Entgelt bereit. So entfällt ihre Leistungspflicht, ohne dass ihr Anspruch auf Entgelt entfällt. Dadurch müssen sich die Arbeitnehmer/innen nicht selbst um den Entgeltersatz kümmern, stattdessen kümmern sich die Arbeitgeber/innen um Ersatz der gezahlten Lohnkosten. Beruflich selbstständige Helfer/innen erhalten in allen Bundesländern einen stundenbasierten Satz zum Entgeltersatz, dieser kann im Einzelfall angehoben werden, wenn der/die Helfer/in darlegen kann, dass der tatsächliche Verdienstaufschlag höher war. Daneben können Selbstständige in einigen Bundesländern auch Ersatz für den Einsatz einer Ersatzkraft im Betrieb verlangen. Die Regelung der Entgeltfortzahlung mit einem anschließenden Ersatzanspruch des/der Arbeitgeber/in eignen sich daher für das Optionszeiten-Modell als Referenz, weil sie für Arbeitnehmer/innen unkompliziert und für Arbeitgeber/innen wenig belastend sind.

6.4.2.1 Berechtigung

Berechtigt zum Entgelt und Entgeltersatz sind alle, denen auch der Anspruch auf Freistellung nach den jeweiligen Regelungen der Bundesländer zusteht.

6.4.2.2 Höhe

Die Höhe des Anspruchs richtet sich bei Arbeitnehmer/innen nach ihrem jeweiligen Entgelt. Es wird das reguläre Entgelt weitergewährt, der/die Arbeitnehmer/in hat damit keinerlei Einbußen. Bei Selbstständigen sind in den meisten Bundesländern Stundensätze festgelegt, die teilweise angehoben werden, wenn der/die Berechtigte nachweist, dass die Verdiensteinbußen höher waren, als der pauschale Satz.

6.4.2.3 Träger

Träger der Kosten ist immer der Träger der jeweiligen Brand- oder Katastrophenschutzeinrichtungen. Selbstständige können ihre Ansprüche direkt gegen diese geltend machen, die Arbeitgeber/innen der freigestellten Arbeitnehmer/innen können während der Freistellung gezahlte Entgelte und Sozialabgaben ebenfalls dort geltend machen.

6.4.3 Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte

Die Regelungen zum Brand- und Katastrophenschutz erleichtern die Inanspruchnahme. Die Arbeitnehmer/innen sind lediglich verpflichtet, bekannte Veranstaltungen, an denen sie während der Arbeitszeit teilnehmen, zu melden und möglichst nicht während der Arbeitszeit solche Veranstaltungen zu

besuchen. Darüber hinaus ist die Freistellung für Arbeitnehmer/innen unkompliziert: Es entfällt die Pflicht zur Arbeitsleistung, während die Pflicht zur Entgeltzahlung erhalten bleibt. Besonders im Vergleich zu den Freistellungsregelungen für die Jugendarbeit wird deutlich, wie unkompliziert das Verfahren gestaltet ist. Dort fällt vor allem das Erfordernis eines Antrags auf, der teilweise nicht einmal durch den/die Arbeitnehmer/in selbst gestellt werden kann. Einen weiteren starken Anreiz zur Wahrnehmung der Freistellungsansprüche stellt die für Arbeitnehmer/innen unkompliziert gestaltete Entgeltfortzahlung dar.

6.4.4 Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme

Grundsätzlich sind die Regelungen zum ehrenamtlichen Engagement in der Jugendarbeit und dem Brand- und Katastrophenschutz geschlechtsneutral ausgestaltet. Für einen Fortschritt in der Geschlechtergerechtigkeit reicht es allerdings nicht, den gleichen rechtlichen Rahmen zu schaffen, wenn die Lebensrealitäten beider Geschlechter in der Regel unterschiedlich sind. So sind Freistellung und Entgeltersatzleistungen für den in der Regel männlichen Familienernährer sicherlich ein ausschlaggebendes Kriterium. Für diejenigen, die hingegeben vorwiegend familiäre Sorgearbeit leisten, in der Mehrzahl Frauen, können andere Anreize wichtiger sein. Diesbezüglich hält § 33 II NBrandSchG einen guten Ansatz bereit. Demnach haben Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr einen Anspruch auf Ersatz der Aufwendungen, um ein Kind unter 10 betreuen zu lassen, wenn dies durch das Mitglied wegen der Arbeit bei der Freiwilligen Feuerwehr oder einer darauf beruhenden Verletzung nicht im gewohnten Umfang geschehen konnte. Inwiefern dieser Anspruch tatsächlich das Spannungsverhältnis zwischen Kinderbetreuung und Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr aufheben kann, ist sicherlich fraglich. Insbesondere die spontane Alarmierung kann mit den Betreuungspflichten kollidieren. Dennoch wird hier ein erster sinnvoller Lösungsansatz präsentiert.

6.4.5 Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme

Ebenso wie bei der geschlechtergerechten Inanspruchnahme führt rechtliche Gleichheit bei unterschiedlichen Lebensrealitäten nicht zwangsläufig zur gleichen Inanspruchnahme. Einen entsprechenden Anreiz setzt hier § 14a ThürBKG. Demnach richtet das Land für die Ehrenamtlichen der Freiwilligen Feuerwehr eine zusätzliche individuelle Altersversorgung ein. Dies dürfte insbesondere jenen mit einem geringeren Einkommen zugutekommen, die während ihres Erwerbsverlaufs nur eine geringere Altersversorgung aufbauen können als jene mit einem hohen Einkommen.

Optionale Zeiten für Selbstsorge

Marc Widemann

7.1 Bestehende optionale Zeiten für Selbstsorge

7.1.1 Wie ist das Verhältnis von Selbstsorge zur Erwerbsarbeit rechtlich geregelt?

Zur Selbstsorge stehen Arbeitnehmer/innen derzeit im Wesentlichen zwei Rechte zur Verfügung: Ansprüche auf Erholungsurlaub und Ausschluss der Leistungspflicht im Krankheitsfall. Letzterer scheint zwar nicht ein Ziehungsrecht im oben definierten Sinn zu sein, da Krankheit ein zwingender Umstand und nicht ein "Option" ist. Wir beziehen sie gleichwohl ein, da Berechtigte trotz der Erkrankung oftmals die Möglichkeit haben, der Erwerbsarbeit nachzugehen; deshalb bedarf es doch der Entscheidung, das Leistungsverweigerungsrecht in Anspruch zu nehmen. Neben diesen beiden Rechten bestehen einzel- oder kollektivvertragliche Regelungen zu Sabbaticals - sie sind im Beamtenrecht bereits verwirklicht und werden daher exemplarisch untersucht.

7.1.2 Erholungsurlaub § 1 BUrlG

7.1.2.1 Voraussetzungen

Anspruch auf Erholungsurlaub steht gemäß § 1 BUrlG allen Arbeitnehmer/innen zu. Als Arbeitnehmer/in zählen gemäß § 2 BUrlG auch zur Berufsausbildung Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen. Für Personen in Heimarbeit gilt dagegen § 12 BUrlG. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach der sechsmonatigen Wartezeit erworben, § 4 BUrlG.

7.1.2.2 Entgelt(ersatz)

In der Regel ist während des Erholungsurlaubes das gewöhnliche Arbeitsentgelt fortzuzahlen, § 11 I 1 BUrlG. In § 11 BUrlG sind von dieser Regel abweichende

Tatbestände geregelt (ausführlich dazu: Powietzka in: Powietzka/Rolf 2017, § 11, Rn. 6-36).

7.1.2.3 Länge

Gemäß § 3 I BUrlG beträgt der Urlaub mindestens 24 Werktage. Dieser Anspruch bezieht sich allerdings gemäß § 3 BUrlG auf eine Woche mit in der Regel sechs Werktagen. Arbeitet ein/e Arbeitnehmer/in wöchentlich tatsächlich an weniger Tagen, reduziert sich der Anspruch entsprechend. Über diesen Mindestanspruch hinaus ist die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes vielfach Bestandteil individueller und tarifvertraglicher Regelungen.

7.1.2.4 Kontoführung

Der Urlaubsanspruch besteht pro Kalenderjahr (§ 6 BUrlG). Bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses muss der/die vorherige Arbeitgeber/in eine Bescheinigung über bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub erteilen. Hier liegt ein gesetzlicher Fall von "Portabilität" vor, dem allerdings eine überbetriebliche Kontoführung fehlt.

7.1.2.5 Sonstige Modalitäten

7.1.2.5.1 Rückkehr

Regelungen zur Rückkehr bestehen nicht. Aufgrund der regelmäßig kurzen Dauer der Unterbrechung dürfte für diese auch kein Bedarf bestehen. Arbeitnehmer/innen werden nach dem Urlaub zu ihrem vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Alle Änderungen des Arbeitsplatzes müssen sich im Rahmen des Weisungsrechts der/des Arbeitgeber/in bewegen.

7.1.2.5.2 Versicherungen

Da das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand nicht angetastet wird und auch das Entgelt weiterhin gezahlt wird, ergeben sich hinsichtlich der Sozialversicherungen keinerlei Probleme.

7.1.2.5.3 Ermessen

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs hat der/die Arbeitgeber/in die Wünsche der/des Arbeitnehmer/in zu berücksichtigen. Davon abweichen kann er/sie nur, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen oder die Urlaubswünsche einer/eines anderen Arbeitnehmer/in kollidieren und diese unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

7.1.2.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Der Schutz vor Diskriminierung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Angesichts der starken Verbreitung und Akzeptanz des Urlaubsanspruches dürfte dafür derzeit auch kein Bedarf bestehen.

7.1.3 Keine Pflicht zur Arbeitsleistung im Falle der Arbeitsunfähigkeit

Der Ausschluss der Leistungspflicht im Falle der Arbeitsunfähigkeit ergibt sich, je nach Konstellation, aus § 275 I oder aus § 275 III BGB. Entscheidend ist, ob die Arbeitsleistung für den/die Arbeitnehmer/in durch die Erkrankung tatsächlich unmöglich, Abs. 1, oder über Gebühr erschwert ist, Abs. 3 (Ernst in: Säcker u.a. 2016, § 275, Rn. 40, anders Grüneberg in: Palandt 2018, § 275, Rn. 30).

Besonders der Fall des § 275 III BGB lässt sich daher als Ziehungsrecht werten, da dem/der Arbeitnehmer/in die Arbeitsleistung grundsätzlich noch möglich ist, aber eben bei einer Anstrengung, die über die Vertragspflicht hinausgeht. Es steht somit dem/der Arbeitnehmer/in frei, sich krank zu melden und die verfügbare Zeit zur Regeneration in Anspruch zu nehmen.

7.1.3.1 Voraussetzungen

Der/die Arbeitnehmer/in erwirbt ein Leistungsverweigerungsrecht für die persönlich zu erbringende Leistung, wie die Verpflichtung aus einem Arbeitsverhältnis, wenn ihm/ihr die Leistung unter Abwägung des Hindernisses und des Leistungsinteresses der/des Arbeitgeber/in nicht zugemutet werden kann, § 275 III BGB. Da es sich um eine Einrede handelt, muss der/die Arbeitnehmer/in dies entsprechend auch vorbringen (Ernst in: Säcker u.a. 2016, MüKoBGB BGB, § 275, Rn. 108). Dies ist ohnehin regelmäßig einzelvertraglich geregelt.

7.1.3.2 Entgelt(ersatz)

Einen Anspruch auf Entgeltersatz erwirbt ein/e Arbeitnehmer/in nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses, § 3 III EFZG, bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ohne Verschulden des/der Arbeitnehmer/in, § 3 I 1 EFZG. Die Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes bemisst sich nach § 4 EFZG: Der/die Arbeitnehmer/in erhält das Entgelt, das er/sie bei regulärer Arbeitsleistung bekommen hätte (Ricken in: Rolfs u.a. 2018b, BeckOK, ArbR, EFZG, § 4). Begrenzt ist der Anspruch auf sechs Wochen. Ist diese Dauer voll in Anspruch genommen, besteht der Anspruch erst wieder, wenn seit der letzten Arbeitsunfähigkeit wegen der gleichen Erkrankung sechs Monate vergangen sind oder wenn seit der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen dieser Erkrankung zwölf Monate vergangen sind.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit wegen der Erkrankung die oben dargestellten Zeiten überschreitet, haben in der Krankenversicherung Versicherte einen Anspruch auf Krankengeld, § 44 I SGB V. Grundsätzlich beträgt das Krankengeld 70% des regelmäßigen Regelentgelts, § 47 I 1 SGB V. Der Anspruch auf Krankengeld besteht grundsätzlich unbegrenzt, allerdings ist für

dieselbe Krankheit ein Bezug von Krankengeld für höchstens achtundsiebzig Wochen möglich, § 48 I 1 SGB V. Dieser Zeitraum wird nicht verlängert, wenn während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzutritt, § 48 I 2 SGB V. Der Anspruch auf Krankengeld lebt wieder auf, wenn der/die Beschäftigte in einem Zeitraum von drei Jahren mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist und mindestens sechs Monate nicht wegen der Krankheit arbeitsunfähig und erwerbstätig war oder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stand, § 48 II SGB V.

7.1.3.3 Länge

Die Möglichkeit, die Arbeitsleistung wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung zu verweigern, besteht grundsätzlich zeitlich unbeschränkt. Allerdings können häufige oder dauerhafte Erkrankungen eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen (Vossen in: Ascheid u.a. 2017, Kündigungsrecht, § 1, Rn. 134 ff.).

7.1.3.4 Kontoführung

Da der Anspruch grundsätzlich unbegrenzt besteht, entfällt eine Kontoführung. Hinsichtlich der Entgeltersatzansprüche und der Möglichkeit der Kündigung liegt die Kontoführung bei der jeweiligen Krankenkasse beziehungsweise dem/der Arbeitgeber/in.

7.1.3.5 Sonstige Modalitäten

7.1.3.1.1 Rückkehr

Grundsätzlich ist nach Ende der Erkrankung die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz anzunehmen. Ist der/die Arbeitnehmer/in allerdings im Zeitraum eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement, § 176 II SGB IX, durchzuführen, was auch zum Arbeitsplatzwechsel führen kann.

7.1.3.1.2 Versicherungen

In der Zeit, in der der/die Arbeitgeber/in verpflichtet ist, das Entgelt fortzuzahlen, bestehen Arbeitsverhältnis und Sozialversicherung weiter. Während des Krankengeldbezugs bleibt die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei bestehen, §§ 192 Nr. 2, 224 I SGB V, das Gleiche gilt gemäß § 49 II SGB XI für die Pflegeversicherung. Arbeitnehmer/innen, die im Jahr vor dem Bezug von Krankengeld versicherungspflichtig in der Rentenversicherung waren, bleiben dies gemäß § 3 Nr. 3 SGB VI auch während des Bezugs. Gemäß §§ 24 I, 26 II Nr. 1 SGB III besteht das Versicherungspflichtverhältnis auch für Personen während des Krankengeldbezuges fort, sofern sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren oder einen Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung gemäß SGB III hatten.

7.1.3.1.3 Ermessen

Ein Ermessen steht dem/der Arbeitgeber/in nicht zu.

7.1.3.1.4 Schutz vor Diskriminierung

Ein Diskriminierungsschutz ist nicht explizit geregelt. Eine Krankheit als solche kann eine Kündigung nicht rechtfertigen kann, wohl aber die daraus resultierenden Folgen für das Vertragsverhältnis oder den/die Arbeitgeber/in (Vossen in: ebd., Kündigungsrecht, § 1, Rn. 136).

7.1.4 Regelungen zu Sabbaticals

Im privaten Arbeitsrecht sind derzeit auf bundesgesetzlicher Ebene keine Regelungen zu Sabbaticals zu finden, sie können aber einzelvertraglich abgeschlossen werden (vgl. Hillebrecht 2018, Sabbaticals für die Personalentwicklung, 2.3). Im Rahmen der Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte sind Sabbaticals, als Zusammenfassung der Freistellung von der Arbeit bei Teilzeitbeschäftigung, dagegen bereits möglich, § 91 I BBG i.V.m. § 9 AZV. Der/die Beamte/in arbeitet folglich trotz bewilligter Teilzeit in Vollzeit, erhält aber nur den das Teilzeit entsprechende Entgelt und gleicht dies am Ende mit einer zusammengefassten Freistellung aus.

7.1.4.1 Voraussetzungen

Gemäß § 1 AZV gilt die Verordnung nur für Beamte/innen des Bundes, soweit nichts Anderes gilt. Daneben muss gemäß § 9 AZV der/die Beamte/in in Teilzeit arbeiten, § 91 I BBG. Diese kann in einem Umfang von bis zu 50% und für eine bestimmte Dauer beantragt werden und wird genehmigt sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Die zusammengefasste Freistellung darf zudem einen Zeitraum von einem Jahr nicht überschreiten, § 9 I 2 AZV, auch dieser Zusammenfassung dürfen keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

7.1.4.2 Entgelt(ersatz)

Während der zusammengefassten Freistellung wird der vorher angesparte Anspruch auf Entgelt ausgezahlt. Es handelt sich hierbei also weder um eine Fortzahlung des Entgelts noch einen Entgeltersatz, sondern um eine Entgeltverschiebung.

7.1.4.3 Länge

Die zusammengefasste Freistellung beträgt maximal ein Jahr, § 9 I 2 AZV.

7.1.4.4 Kontoführung

Die Kontoführung wird der jeweilige Dienstherr des/der Beamte/in übernehmen.

7.1.4.5 Sonstige Modalitäten

7.1.4.5.1 Rückkehr

Die Rückkehr nach der Freistellung ist nicht gesetzlich geregelt.

7.1.4.5.2 Versicherungen

Da das Beamtenverhältnis durch die anschließende Freistellung nicht berührt wird und auch weiterhin Bezüge gezahlt werden, dürften die Sozialversicherungsverhältnisse durch die Freistellung nicht berührt werden.

7.1.4.5.3 Ermessen

Die Dienststelle darf sowohl den Antrag auf Teilzeit als auch die Zusammenfassung der Freistellung ablehnen, sofern dienstliche Gründe entgegenstehen.

7.1.4.5.4 Schutz vor Diskriminierung

Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung sind nicht explizit formuliert.

7.2 Lebenslaufstrukturierung

Die strukturierenden Wirkungen der dargestellten Regelungen auf den Lebenslauf dürften gering sein. Lediglich die Möglichkeit der Sabbaticals bietet Anknüpfungspunkte für Anreize zur Veränderung der Lebenslaufstruktur. Angesichts der Tatsache allerdings, dass sie in der dargestellten Form, abgesehen von eventuellen individuellen Absprachen und Tarifverträgen, nur Beamt/innen zur Verfügung stehen, dürfte auch hier der Einfluss gesamtgesellschaftlich gering ausfallen.

7.3 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen

Die negativen Folgen von Erwerbsunterbrechungen dürften erheblich von dem Maß der Inanspruchnahme abhängen. Der Erholungsurlaub hat, auch durch seine lange Historie, eine breite Akzeptanz erlangt. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass besonders prekär Beschäftigte freiwillig auf ihren Urlaubsanspruch verzichten. Besonders Leiharbeits- und befristete Arbeitsverhältnisse dürften Anreize bieten, durch große Leistungsbereitschaft den eigenen Arbeitsplatz sichern oder erhalten zu wollen. Das Gleiche dürfte für Krankmeldungen gelten. Personen mit befristeten Arbeitsverträgen oder in Leiharbeit haben erhebliche Anreize, auf ihr Recht auf Regeneration im

Krankheitsfall zu verzichten - in der Hoffnung, ihre Vertragssituation zu erhalten oder zu verbessern. Während diese Problematik generell im Bereich der Ziehungsrechte und der prekären Beschäftigungsverhältnisse vorliegen dürfte, kann es in diesem Fall besonders schwere, weil erhebliche gesundheitliche, Nachteile für den/die Arbeitnehmer/in zur Folge haben.

Dazu kann der Entgeltverlust, der bei Zahlung des Krankengeldes eintritt, besonders für Personen oder Familien mit geringem Einkommen, erhebliche Schwierigkeiten bereiten. Nicht selten bedeuten schwere oder zumindest lange Krankheiten ohnehin eine zusätzliche Belastung finanzieller oder zeitlicher Natur. Damit ergeben sich für den/die Zweit- oder Nichtverdiener/in eventuell weitere Schwierigkeiten den Entgeltverlust durch eigene Erwerbsarbeit auszugleichen. Besonders bei chronischen Krankheiten wird damit ein Anreiz geschaffen, die Arbeitsunfähigkeit auf Kosten der eigenen Gesundheit zu vermeiden.

7.4 Möglichkeiten für Referenzen

7.4.1 Ziehungsrechte

7.4.1.1 Berechtigung

Hinsichtlich der Berechtigung finden sich in den genannten Regelungen keine Besonderheiten, die für das Optionszeiten-Modell aufgegriffen und erweitert werden könnten. Vielmehr umfassen die Ansprüche eher ein Minimum an Schutz.

7.4.1.2 Zeitlicher Umfang

Auch beim zeitlichen Umfang finden sich keine Besonderheiten. Die Dauer des gesetzlichen Urlaubsmindestanspruchs ist in Deutschland im europäischen Vergleich durchschnittlich, wenn auch der tatsächliche Anspruch überdurchschnittlich ist (Eurofound 2017, S. 24, 26). Dass das Recht auf Leistungsverweigerung wegen Arbeitsunfähigkeit unbegrenzt besteht, ergibt sich aus natürlichen Gegebenheiten.

7.4.2 Entgelt(-ersatz)

7.4.2.1 Berechtigung

Bei den Regelungen zur Berechtigung des Entgeltersatzes finden sich keine außergewöhnlichen Konstellationen, die als Referenz für das Optionszeiten-Modell dienen könnten.

7.4.2.2 Höhe

Auch die Höhe des Entgeltersatzes ist mit Hinblick auf die jeweilige Konstellation nur in ausreichender Höhe bemessen. Angesichts der Unplanbarkeit und der Tatsache, dass eine Krankheit, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, regelmäßig auch andere Tätigkeiten ausschließt, eignet sich auch die vollbezahlte Freistellung in diesen Fällen nicht als Referenz.

7.4.2.3 Träger

Interessant ist hier, dass der/die Arbeitgeber/in während der ersten sechs Wochen der Krankheit und des Urlaubs das volle Entgelt fortzahlen muss. Mit Hinblick darauf, dass diese/r erheblich von der Arbeitskraft profitiert und damit auch Regeneration und zum Teil Selbstsorge zu verantworten hat, ist dies nur folgerichtig und auch mit Hinblick auf ein System von selbstbestimmten Optionszeiten zu beachten.

7.4.3 Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte

Besondere Anreize zur Wahrnehmung der Ziehungsrechte waren in diesem Regelungsfeld nicht zu beobachten.

7.4.4 Maßnahmen zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme

Auch Maßnahmen, die zur geschlechtergerechten Inanspruchnahme beitragen könnten, waren nicht ersichtlich.

7.4.5 Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme

Ebenso sind keine Maßnahmen zur sozial gerechten Inanspruchnahme der Ziehungsrechte zur Selbstsorge bekannt.

z

Das Gesamtbild der bestehenden Regelungen zu optionalen Zeiten

Marc Widemann

8.1 Lebenslaufstrukturierung

Aus rechtlicher Sicht erfolgt eine Strukturierung des Lebenslaufs hauptsächlich durch die vorrangige Notwendigkeit zur Erwerbsarbeit und die Unterordnung der Tätigkeitsformen der Sorge, der Weiterbildung, des Ehrenamts und der Selbstsorge unter diesen Vorrang der Erwerbsarbeit. Die dargestellten Ziehungsrechte behandeln in ihrer überwiegenden Mehrheit das Verhältnis von Erwerbsarbeit zu anderer, nicht erwerblicher Arbeit. Nur in Einzelfällen wird auch das Verhältnis von nicht erwerblicher Arbeit untereinander behandelt, so beispielsweise bei den Gesetzen zum Brand- und Katastrophenschutz in Thüringen, in denen auch auf mögliche Sorgeverpflichtungen der Ehrenamtlichen eingegangen wird.

Es lässt sich daraus schließen, dass durchgängige Erwerbsarbeit, oder zumindest die Teilnahme am Arbeitsmarkt, als Normalfall behandelt wird und das kurz- oder mittelfristige Ausscheiden für eine der vier anderen Tätigkeiten immer als Ausnahme von dieser Norm wahrgenommen wird. Dementsprechend sind auch wenige Regelungen zu finden, die einen expliziten Anreiz bieten, den Sorge- und anderen genannten nichterwerblichen Tätigkeiten nachzugehen. Vielmehr dürfte aus Sicht der Betroffenen die nichterwerbliche Arbeit einen so hohen Stellenwert haben, dass sie dafür negativen Folgen in Kauf nehmen – wie dies beispielsweise bei der Weiterbildung der Fall sein dürfte. Daneben wird die praktische Unvermeidbarkeit und Alternativlosigkeit ursächlich für Erwerbsunterbrechungen trotz der damit verbundenen rechtlichen Nachteile sein – wie beispielsweise bei der Pflege von Angehörigen. Beide Motivationen dürften sich nicht zwangsläufig ausschließen: So dürfte der Wunsch nach Kindern oft ungeachtet negativer rechtlicher Folgen aus einem inneren Bedürfnis her erfüllt werden, aber auch mit zwar unerwünschten aber

notwendigen Erwerbsunterbrechungen einhergehen – wie beispielsweise bei der Erkrankung des Kindes.

In einer kapitalistisch strukturierten Arbeitsgesellschaft ist eine Existenz ohne finanzielle Mittel quasi ausgeschlossen. Wem diese Mittel nicht ausreichend zur Verfügung stehen und wer keine weitere Einkommensquelle außer der Erwerbsarbeit hat, kann anderen Tätigkeiten außer der Erwerbsarbeit nur nachgehen, wenn es ein System finanzieller Absicherung für Erwerbslücken gibt. Wie dargestellt existiert diese finanzielle Absicherung in einigen Bereichen in ausreichendem Maße, in anderen Bereichen dagegen nur unzulänglich und in wieder anderen Bereichen gar nicht oder nur mangelhaft.

Die Betroffenen werden daher durch ökonomischen Zwang mit zum Teil langfristigen negativen Folgen in ihrem Lebenslauf dazu angehalten, ihre Erwerbsarbeit nicht zu unterbrechen und ihren Lebenslauf so zu strukturieren, dass sie ihre eigene Arbeitskraft möglichst produktiv verwerten können (siehe hierzu die beiden Gleichstellungsberichte der Bundesregierung 2017a, 2011). Dort wo sich die Erwerbsunterbrechungen, v.a. für Sorgaufgaben nicht vermeiden lassen, greifen strukturelle Ungleichheiten und direkte Diskriminierung, die vor allem Frauen treffen, da die nichterwerbliche Arbeit weitestgehend auf sie verlagert ist. Dies folgt nicht nur aus einem zwar im Rückzug begriffenen, aber immer noch präsenten traditionellen Frauenbild als „Sorgerin“, sondern es hat häufig auch (zumindest kurzfristig) rationale ökonomische Ursachen. Dies ist dann der Fall, wenn Frauen, vom „gender pay gap“ betroffen sind: Dann hat in einem gemeinsamen Haushalt die Übernahme privater Sorgearbeit durch sie einen geringeren finanziellen Einschnitt zur Folge. Defizitäre Ziehungsrechte haben damit eine doppelte Beziehung zum Lebenslauf arbeitender Menschen: Sie strukturieren den Lebens- und Erwerbsverlauf von Erwerbspersonen selbst, und sie setzen zugleich Anreize zur Strukturierung von Lebensläufen der Personen, die von der jeweiligen Erwerbsperson abhängig sind, weil sie Sorgearbeit übernehmen.

8.2 Negative Folgen von Erwerbsunterbrechungen

Die negativen Folgen von Erwerbsunterbrechungen lassen sich grob in zwei Gruppen unterteilen. Erstens ergeben sich faktische Nachteile dadurch, dass eine Erwerbsunterbrechung von mehreren Monaten oder Jahren dazu führen kann, dass neue fachliche und/oder berufliche Entwicklungen verpasst werden. Daneben mindert eine geringere Berufsdauer auch das Sammeln beruflicher Erfahrungen und führt somit zu geringeren Aufstiegschancen.

Zweitens können sich rechtliche Nachteile aus einer unzureichenden Ausgestaltung der entsprechenden Ziehungsrechte ergeben. Ganz unmittelbar wirken sich Freistellungsansprüche ohne Lohnfortzahlung oder mit geringerer Lohnersatzleistung auf das Einkommen aus. Sie mindern regelmäßig mit den Beiträgen auch die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Daran ändern auch eventuelle Lohnansparmodelle, wie Darlehen oder Arbeitszeitkonten, nichts, denn der Entgeltverlust wird so nur über einen größeren Zeitraum verteilt, nicht jedoch verhindert.

Insbesondere bei der Inanspruchnahme von Darlehen bei Pflegeaufgaben ergibt sich noch eine weitere negative Folge, denn durch die Rückzahlungspflicht wirkt der Entgeltverlust auch über das Ende des Freistellungsanspruches nach. Eine weitere negative Folge ist, dass durch die nur teilweise Inanspruchnahme der Pflegezeit und der Familienpflegezeit eben dieser Anspruch vollumfänglich für die jeweils gepflegte Person als aufgebraucht gilt. Das kann diejenigen, die über diesen Umstand informiert sind, davon abschrecken, den Anspruch zu nutzen, beispielsweise in der Befürchtung, diesen später dringender zu benötigen. Diejenigen, die darüber nicht informiert sind, laufen Gefahr für relativ kurze Zeiträume die Pflegezeit in Anspruch zu nehmen und für spätere, vielleicht relevantere Pflegebedarfe keinen Anspruch mehr zur Verfügung zu haben.

Schlussfolgerungen

Marc Widemann

Durch die aufgezeigte mangelhafte Ausgestaltung von Ziehungsrechten werden Beschäftigte in einen permanenten Zeitkonflikt gebracht. Dieser tritt dann ein, wenn sie erwerbstätig sein müssen oder wollen und gleichzeitig Sorgeaufgaben für sich oder Andere haben. Dies führt insbesondere in der „rush hour des Lebens“, wenn Familiengründung und beruflicher Ein- oder Aufstieg zusammenfallen, zu erheblichen Belastungen.

Unsere Analysen bestätigen die Projektthese, dass in Deutschland kein System von Ziehungsrechten existiert, das einen atmenden Lebenslauf ermöglicht und in dem die einzelnen Ansprüche sinnvoll ineinandergreifen. Vielmehr stehen verschiedene Ansprüche nebeneinander, die ein unterschiedliches, aber in den allermeisten Fällen doch unzureichendes Schutzniveau erreichen. Dies lässt vermuten, dass die geleisteten nicht erwerblichen Tätigkeiten als Ausnahme und Abweichung von der Norm der kontinuierlich und vollzeitig zu erbringenden Erwerbsarbeit angesehen werden. Anders ist es kaum zu erklären, dass fast alle nichterwerblichen Tätigkeiten mit einem direkten Entgeltverlust einhergehen und nicht nur langfristig die weitere Erwerbstätigkeit erschweren, sondern damit auch den späteren Rentenanspruch mindern.

Während fast alle Ziehungsrechte auf je unterschiedliche Weise defizitär sind, stechen die Freistellungsansprüche für die ehrenamtliche Arbeit im THW und im Brand- und Katastrophenschutz deutlich hervor. Diese mit 88% beziehungsweise 93% männlich dominierten Tätigkeiten (Voss 2006, S. 6; Bundesanstalt Technisches Hilfswerk), sind rechtlich ausreichend abgesichert. Mit umfassenden, zeitlich unbegrenzten Freistellungsansprüchen, meist vollem Entgeltersatz und einem System zur Entlastung von Arbeitgeber/innen wird hier deutlich, dass ein sehr hohes Schutzniveau für Ziehungsrechte durchaus möglich ist. In diesen Fällen kann die Erwerbsarbeit selbstverständlich unterbrochen werden, während dem/der Arbeitgeber/in an die Tätigkeiten anknüpfende Benachteiligungen explizit untersagt werden. Beachtlich ist weiterhin, dass sich diese Ansprüche nicht nur auf akute Notfälle beziehen, sondern auch für andere dienstliche Tätigkeiten (wie Übungen) Freistellungsansprüche existieren, wenngleich bei ihnen die Interessen der/des Arbeitgeber/in mehr Berücksichtigung finden.

Die Möglichkeit und Ausgestaltung von Ziehungsrechten, die die Unterbrechung von Erwerbsarbeit für andere gesellschaftlich und persönlich relevante Tätigkeiten mit einem erfolgreichen Werdegang kompatibel machen und damit zum Bestandteil einer gesellschaftlichen "Normalität" werden lassen, ist demnach das Ergebnis eines gesellschaftlichen Abwägungsprozesses.

Wir wollen einen neuen gesellschaftlichen Abwägungsprozess für ein Optionszeiten-Budget im Erwerbsverlauf anstoßen. Dabei müssen wir die Defizite der aufgezeigten Regelungen berücksichtigen. Insbesondere kann auf Dauer nicht hingenommen werden, dass Menschen überlebenswichtige Sorge- und Bildungstätigkeiten rein "idealistisch", also unter Inkaufnahme lebenslanger materieller und immaterieller Nachteile übernehmen - und dass der Hauptteil dieser Tätigkeiten und der mit ihnen verbundenen Nachteile bei Frauen liegt.

Ein kommendes gesellschaftliches Arbeitsmodell muss über solche idealistischen Verkürzungen hinausgehen. Wir müssen davon ausgehen, dass sich die Menschen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch wirtschaftlich sinnvoll entscheiden, das heißt, dass sie Entscheidungen, die zu einem Entgeltverlust führen oder später andere negative Folgen für das eigene Einkommen haben, vermeiden oder nur dann treffen, wenn andere Anreize hinzukommen.

Vor diesem Hintergrund ist es in Partnerschaften, in denen eine Person hauptsächlich das Familieneinkommen erwirtschaftet, zumindest kurzfristig nur folgerichtig, dass die Sorgearbeit hauptsächlich von der anderen Person übernommen wird, da somit geringere Entgeltverluste eintreten und der weitere berufliche Werdegang des/der Hauptverdiener/in nicht erschwert wird. Dies dürfte aber dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit der sorgenden Person weiter zurückgedrängt und erschwert wird und sie somit auch zukünftig die Sorgearbeit übernimmt. Es droht eine Spirale, die es immer wirtschaftlicher macht, auch künftig Erwerbsarbeit und Sorgearbeit entsprechend zu verteilen. Die im Lebenslauf kumulierten negativen Folgen der Erwerbsunterbrechungen treffen somit hauptsächlich eine (fast immer weibliche) Person. Das kann nicht nur zu den beschriebenen Einbußen in der Erwerbstätigkeit und Erwerbsfähigkeit führen, sondern auch zu einem Abhängigkeitsverhältnis. Auf der anderen Seite folgt, dass die Verantwortung für die wirtschaftliche Existenz eines Haushaltes vollständig auf der (fast immer männlichen) Person lastet, die hauptsächlich die Erwerbsarbeit leistet und diese gleichzeitig mehr oder weniger gegen ihren Willen von Sorgearbeiten, wie der Kinderbetreuung, ausgeschlossen ist (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017c, S. 70).

Selbstverständlich sind mangelhafte Ziehungsrechte nicht der einzige Grund für die anhand von Geschlechtern ungleiche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Von besonderer Bedeutung ist fortbestehende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Ebenso dürften weitere rechtliche Regelungen Anreize zur Ungleichheit setzen. Beispiele dafür aus dem Steuerrecht sind das sogenannte Ehegattensplitting, § 32a V EStG, das die Ehepaare besonders entlastet, bei denen der Einkommensunterschied groß ist (Wagner in: Heuermann/Brandis 2018, EStG, KStG, GewStG, EStG, § 32a, Rn. 43, 44) wie auch die zahlreichen Kinderfreibetrags-Regelungen, die immer höherverdienende Elternteile stärker begünstigen als niedrigerverdienende (s.

Mückenberger u.a. 2007, S. 85 ff., 231 ff. und 271 ff.). Hinzu kommen Leitbilder, die den Geschlechtern bestimmte gesellschaftliche Aufgaben zuweisen. Diese können von den Betroffenen internalisiert sein, also gar nicht als externe Faktoren wahrgenommen werden, und sich folglich nicht allein, nicht einmal vorrangig, mit juristischen Mitteln zurückdrängen lassen. Die derzeitige rechtliche Situation verstärkt die existierenden Unterschiede und die Wirkung dieser Leitbilder jedoch noch. Es ist daher wichtig, sie nicht länger durch falsche Anreize zu unterstützen, sondern auch durch rechtliche Maßnahmen, denen egalitärere Geschlechter- und Familienbilder zugrunde liegen, zurückzudrängen.

Damit Ziehungsrechte nicht nur Rechte für Wohlhabende sind, muss die Inanspruchnahme durch ausreichende Lohnersatzleistungen abgesichert werden. Bei Modellen mit vollem Lohnersatz stellt sich allerdings die Frage, ob es gewollt ist, auch Gutverdienenden ihren ohnehin hohen Lohn vollständig zu ersetzen. Es bietet sich daher an, in Anlehnung an das Elterngeldmodell, sowohl einen Mindest- als auch einen Höchstsatz festzulegen, in dessen Rahmen sich, je nach Höhe des vorherigen Entgelts, die Höhe des Entgeltersatzes bewegt. Die Folge wäre, dass jene, deren regelmäßiges monatliches Entgelt unter dem Mindestsatz liegt, quasi ein situatives Grundeinkommen bekämen. Diese Maßnahme hätte den Vorteil, dass Menschen und Familien mit geringen Einkommen, besonders unterstützt werden und dass auch ihnen ermöglicht würde, Optionszeiten in Anspruch zu nehmen.

Ein solches System muss dagegen abgesichert werden, bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern entgegen unserer Intention sogar zu zementieren. Um den fatalen Zirkel fortgesetzter Ungleichheit zu durchbrechen, dürfen nicht weiterhin falsche Anreize gesetzt werden. Vor allem aber muss ein weitreichendes abgestimmtes Set von Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit ergriffen werden, die dem entgegenwirken.

Ein weiteres Problem stellt dar, dass die Ziehungsrechte in ihrer heutigen Ausgestaltung uneinheitlich ausgestaltet sind. Die erheblichen Unterschiede erschweren die Inanspruchnahme und provozieren Entscheidungen der Adressat/innen, die evtl. zu unnötigen und unvorhergesehenen negativen Folgen führen. Die Einführung von Optionszeiten in Form eines Gesamtbudgets im Erwerbsverlauf böte daher auch die Chance, Freistellungsansprüche einheitlich und damit verständlicher und transparenter zu gestalten und so mehr Erwartungssicherheit für die Gestaltung des Lebenslaufs zu schaffen.

Besonders relevant für ein System der Optionszeiten wird die Rechtsdurchsetzung und -durchsetzbarkeit sein. Bereits heute laufen in einigen Fällen essentielle Rechtsansprüche von Arbeitnehmer/innen leer, weil Betroffene keine Kenntnis über ihren Anspruch haben, diesen nicht durchsetzen können oder aus Angst um ihren Arbeitsplatz nicht durchsetzen

wollen. Damit ein Modell der Ziehungsrechte funktionieren kann, muss die Rechtsdurchsetzbarkeit gewährleistet sein, was auch beinhaltet, dass die Berechtigten nicht von der Inanspruchnahme abgeschreckt werden.

Bemerkenswert sind die Regelungen zum Ehrenamt im Brand- und Katastrophenschutz und im THW auch aus einem anderen Grunde: Hier wird das klassische Verhältnis von Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in insofern aufgebrochen, als die Ehrenamtlichen die strafbewehrte Pflicht haben, an den Einsätzen und Übungen teilzunehmen. Eine solche Pflicht kann ein Faktor sein, der die Inanspruchnahme von Ziehungsrechten vereinfacht, da sich der/die Arbeitnehmer/in nicht direkt mit dem/der Arbeitgeber/in auseinandersetzen muss. Stattdessen ist eine dritte Partei involviert, die dahingehend parteiisch ist, dass sie die Inanspruchnahme des Freistellungsanspruches einfordert und überwacht. Sicher ist eine solche Pflicht zum Ziehungsrecht in anderen Bereichen nichterwerblichen Arbeit nicht sinnvoll. Aber die Möglichkeit, eine dritte Stelle zu involvieren, die die Möglichkeit der Inanspruchnahme sichert, könnte dies jedoch sein. Ohnehin spricht Einiges für die Einrichtung einer staatlichen Stelle in Form eines Fonds (vgl. hierzu Teil III), die mit den neuen Aufgaben, die im Rahmen eines Modells von Optionszeiten einhergehen, betraut wird.

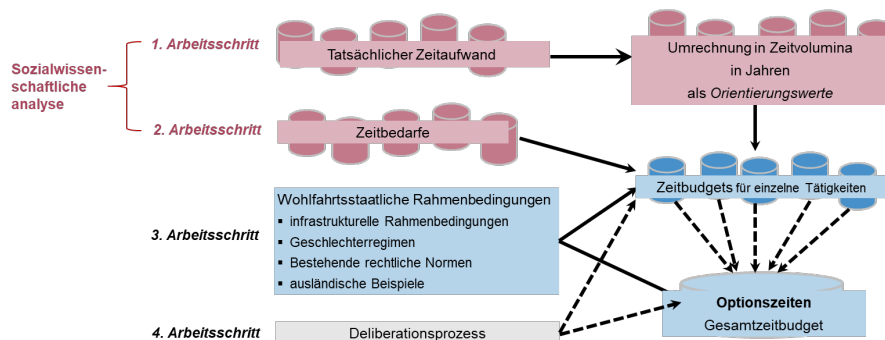
Ziel der sozialwissenschaft- lichen Untersuchung

Shih-cheng Lien

Ein zentraler Eckpunkt des Optionszeiten-Modells ist, dass jede Person im Erwerbsverlauf ein festgelegtes Zeitbudget zur Verfügung hat, um fünf Tätigkeiten (Sorge für Kinder; Sorge für Alte/Kranke/Behinderte; Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge) in den drei Tätigkeitsbereichen (Sorge für Andere/Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge) nachgehen zu können.

Mit der sozialwissenschaftlichen Untersuchung sollen erstens die ersten Anhaltspunkte für eine Festlegung von Zeitbudgets zu den fünf einzelnen Tätigkeiten anhand der aktuellen Zeitverwendungen und Zeitbedarfe der Bevölkerung im Erwerbsleben empirisch hergeleitet werden (Abbildung 4). Uns liegen keine Datenerhebungen zu den Zeitverwendungen und -bedarfe in gesamten Lebensverläufen der Individuen vor (d.h.: Wie viel Zeit wendet eine Person für eine bestimmte Tätigkeit z.B. vom Beginn bis zum Ende ihres Erwerbslebens auf?). Annäherungsweise werden daher anhand der tatsächlichen aufgewendeten Zeiteumfänge im Alltag (Querschnittsdaten) Zeitvolumina über den gesamten Erwerbsverlauf errechnet und dann in arbeitszeitrechtliche Zeitvolumina umrechnet. Diese werden mit Zeitbedarfen abgeglichen und unter Berücksichtigung von wohlfahrtstaatlichen Rahmenbedingungen angepasst. Diese bilden, so unser Vorschlag, die Grundlage für gesellschaftliche Aushandlungsprozesse und die Weiterentwicklung des Modells.

Abbildung 4: Herleitung des Zeitbudgets II



Quelle: Eigene Darstellung

Zweitens stehen Zeitverwendungsmuster aus der Lebenslaufperspektive im Fokus. Untersucht wird dabei die Frage, wie sich die Zeitverwendungen und -bedarfe im Lebensverlauf verändern. Diese Betrachtungsweise dient zwar nicht unmittelbar zur Bestimmung der Umfänge der Zeitbudgets, sie kann jedoch einen Aufschluss darüber geben, inwieweit sich der zeitliche Umfang einer Tätigkeit in den einzelnen Lebensphasen unterscheidet. Damit können für jeweilige Tätigkeiten die potenziellen Zeitpunkte der Beanspruchung der Optionszeiten im Erwerbsverlauf und der Umfang der Freistellung (d.h.: Grad der Arbeitszeitreduzierung) eingeschätzt werden.

Drittens – parallel zu der rechtswissenschaftlichen Analyse zu Ziehungsrechten in den ausgewählten europäischen Ländern – wird untersucht, inwieweit länderspezifische Unterschiede hinsichtlich der Zeitbedarfe für diese Tätigkeiten und der Zeitkonflikte bestehen. Ziel ist dabei, mögliche Hinweise für eine Anpassung der errechneten Orientierungswerte für Zeitbedarfe der einzelnen Optionszeiten-Zeitbudgets zu erhalten.

Der sozialwissenschaftliche Teil wird wie folgt strukturiert:

In Kap. 11 analysieren wir anhand der Querschnittsdaten der aktuellen Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2012/13 die tatsächlichen Zeitverwendungen sowie die Zeitbedarfe in Deutschland. Nachdem die für das Optionszeiten-Modell relevanten Tätigkeiten in den ZVE-Daten identifiziert werden, wird folgenden Fragen nachgegangen: (1) Wer übt wie intensiv die Tätigkeiten aus (Beteiligungsquote)? (2) Wie viel Zeit für die jeweiligen Tätigkeiten wird von der durchschnittlichen Bevölkerung im Erwerbsalter aufgewendet? (3) Wie verändern sich die Zeitverwendungen nach Lebensphasen? (4) Inwieweit unterscheiden sie sich nach Lebenslagen (Geschlecht, Familienformen, Erwerbsstatus und Bildung)? (5) In welchen Lebensphasen und in welchen Lebenslagen treten zusätzliche Zeitbedarfe gehäuft auf? Eine Bewertung hinsichtlich der Verwertbarkeit der empirischen Ergebnisse für weitere Arbeitsschritte schließt dieses Kapitel ab.

In Kap. 12 werden mit Hilfe des European Quality of Life Survey (EQLS) 2011/12 und 2016 neben Deutschland sieben ausgewählte europäische Länder (Belgien, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, die Niederlande, Österreich sowie Schweden) hinsichtlich der Zeitbedarfe für die einzelnen Tätigkeiten verglichen. Anschließend werden Konflikte zwischen der Erwerbsarbeitszeit und den anderen Zeitverwendungen in den Ländern aufgezeigt.

In Kap. 13 wird zunächst das Umrechnungsverfahren für Umfänge der Optionszeiten, die über den Gesamterwerbsverlauf gelten sollen, vorgestellt. Für die einzelnen Tätigkeiten werden die Umrechnungsschritte und die daraus hergeleiteten Ergebnisse als Vorstufe der vorgeschlagenen Zeitvolumina ausführlich erläutert. Im zweiten Schritt wird durch Hinweise aus den empirischen Ergebnissen zu zusätzlichen Zeitbedarfen (Kapitel 11.2 und 12) eine eventuelle Anpassung der Zeitvolumina begründet. In Kap. 13.3 geben wir eine Gesamtbewertung der sozialwissenschaftlichen Analyse ab und ziehen daraus Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung des Modells.

Untersuchung zu Zeitverwendungen und -bedarfen in Deutschland

Shih-cheng Lien

11.1 Daten und Methoden

11.1.1 Datenbasis – ZVE

Für die Untersuchung der Zeitverwendungen und -bedarfe greifen wir auf die aktuelle Zeitverwendungserhebung 2012/2013 zurück, in der mehr als 5.000 Haushalte und 11.000 Personen ab zehn Jahren befragt wurden. Sie liefert umfassende Informationen darüber, wie viel Zeit Menschen im Alltag für welche Aktivitäten aufwenden (Maier 2014).¹ Mit Hilfe der aktuellen ZVE-Daten, die als Querschnittsdesign die Zeitverwendungen zu einem bestimmten Zeitpunkt beschreiben, können wir weder die Muster der Zeitverwendungen über den gesamten Lebensverlauf von Individuen betrachten noch die Zeitvolumina bestimmter Aktivitäten für die gesamte Biografie ermitteln. Sie bieten jedoch die Möglichkeit, die Zeitverwendungen der Bevölkerung nach Alter und Haushaltstypen unter den aktuellen institutionellen Rahmenbedingungen zu differenzieren.

Eingesetzt in der schriftlichen Befragung der ZVE wurden drei Erhebungsinstrumente. Der erste Befragungsteil ist ein Haushaltsfragebogen, der Angaben zum gesamten Haushalt (z.B. Anzahl der Haushaltsmitglieder und ihre verwandtschaftlichen Beziehungen) enthält. Als Zweites füllte jedes Haushaltsmitglied ab zehn Jahren jeweils einen Personenfragebogen aus, der im Wesentlichen die Lebenssituation der einzelnen Personen (z.B. Erwerbstätigkeit, Schul- und Berufsbildung, subjektives Zeitempfinden)

¹ Die folgende Ausführung zur Zeitverwendungserhebung, soweit nichts anders angegeben wird, geht auf die hier genannte Veröffentlichung von Maier zurück.

dokumentiert. Auf den Angaben zum subjektiven Zeitempfinden in verschiedenen Lebensbereichen basiert unsere Untersuchung zu Zeitbedarfen.

Als Drittes bildet das Tagebuch das Kernstück der Befragung. Alle Haushaltsmitglieder ab zehn Jahren hielten an drei vorgegeben Tagen der Woche ihren Tagesablauf fest. Zu je 10 Minuten trugen die Befragten die Hauptaktivität und die Nebenaktivität ins Tagebuch ein, letztere sofern eine andere Aktivität gleichzeitig ausgeführt wurde. Sie beschrieben die Aktivitäten frei mit eigenen Worten. Für die statistischen Auswertungen wurden diese Aktivitäten anhand einer Aktivitätenliste vereinheitlicht und zusammengefasst. Damit können die Zeitverwendungen für vielfältige Aktivitäten im Alltag und die Zusammenhänge zwischen den Aktivitäten untersucht werden.

Diese Aktivitätenliste ist hierarchisch aufgebaut und enthält neun Hauptkategorien und 48 Unterkategorien. Sie bildet unseren Ausgangspunkt für die Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten im Optionszeiten-Modell. Die neun Hauptkategorien sind:

- Persönlicher Bereich/Physiologische Regeneration
- Erwerbstätigkeit
- Qualifikation/Bildung
- Haushaltsführung und Betreuung der Familie
- Ehrenamtliche Tätigkeit/Freiwilligenarbeit/Unterstützung für Andere Haushalte/Teilnahme an Versammlungen
- Soziales Leben und Unterhaltung
- Sport/Hobbys/Spiele
- Mediennutzung
- Zweckbestimmte Wegezeiten

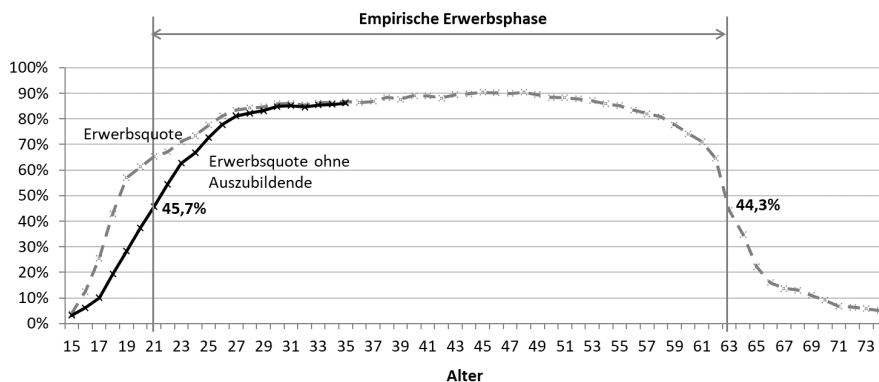
Untersuchungsgruppe

Im Fokus der empirischen Untersuchung stehen Zeitverwendungen und -bedarfe im Erwerbsleben. Die Übergänge zwischen Vor- und Erwerbsphase sowie Übergänge in die Nacherwerbsphase sind heterogen und je nach individuellen Lebensverläufen variiert die Altersspanne des Erwerbslebens. Allerdings liegen diese Informationen darüber nicht vor. Unsere Bezugsgröße bezieht sich daher auf Personen in bestimmten Altersgruppen, in denen ein beachtlicher Anteil der Bevölkerung aktiv am Arbeitsmarkt ist (d.h. Erwerbsquote ab 40%).

Die übliche Altersabgrenzung in arbeitsmarktbezogenen Statistiken, die sich auf Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (d.h. im erwerbsfähigen Alter) bezieht, ist für unseren Zweck wenig geeignet, denn Personen im jungen Alter befinden sich zu einem großen Teil noch in der Berufsvorbereitungsphase (Schule/Studium oder Berufsausbildung u.Ä.). Die Erwerbsquote wird als

Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung definiert. In der amtlichen Statistik werden allerdings Personen in der Ausbildung teilweise als Erwerbspersonen erfasst. Zum einen zählen nur Auszubildende² in praktischer Berufsausbildung zu Erwerbspersonen; Personen in schulischer Ausbildung, davon sind insbesondere Frauen betroffen, bleiben dagegen unberücksichtigt. Zum anderen werden Student/innen nicht als Erwerbspersonen in der amtlichen Statistik erfasst, wenn sie zugleich keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Werden Auszubildende in praktischer Berufsausbildung aus den Erwerbspersonen ausgenommen, wie Abbildung 5 zeigt (schwarze durchgezogene Linie), ist die Altersspanne zwischen 21 und 63 Jahren umfasst, bei der die Erwerbsquote ohne Auszubildende bei 40% und höher liegt. Personen in dieser Altersspanne werden – als Personen im Erwerbsalter definiert – für die folgende Untersuchung berücksichtigt.

Abbildung 5: Erwerbsquote nach Lebensalter in Deutschland (in %)



Quelle: Mikrozensus 2016 (Statistisches Bundesamt 2017), eigene Berechnungen

11.1.2 Bestimmung der untersuchten Tätigkeiten

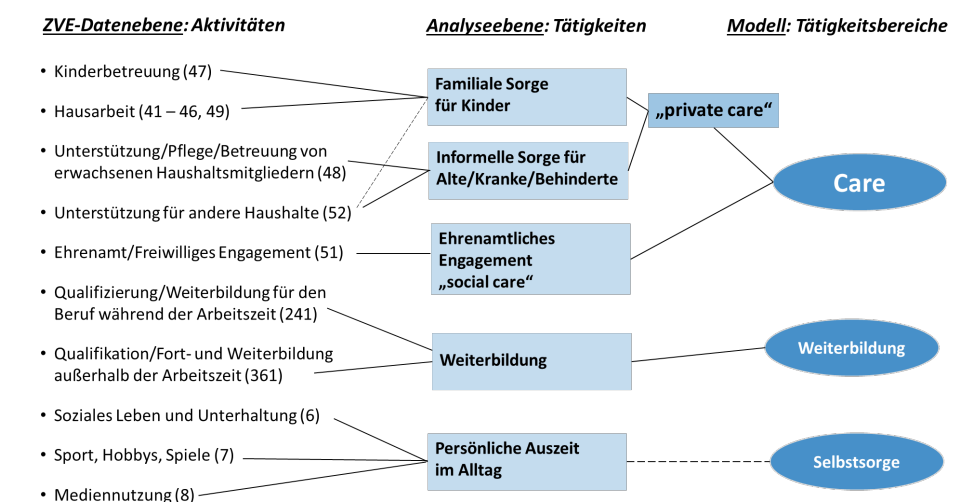
Für die folgende Untersuchung verwenden wir in erster Linie die Informationen der Tagebuchaufzeichnungen und berechnen den zeitlichen Umfang je nach Tätigkeit unterschiedlich: Im Hinblick auf die persönliche Auszeit bezieht sich der zeitliche Umfang auf alle Personen. Bei der familialen Sorgearbeit für Kinder wird der Zeitaufwand für alle Personen mit minderjährigen Kindern im Haushalt berücksichtigt. Für die informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte, das ehrenamtliche Engagement und die

² Auszubildende sind Personen, die in anerkannten Ausbildungsberufen und in einer praktischen Berufsausbildung stehen (einschl. Praktikanten/Praktikantinnen sowie Volontäre/Volontärinnen).

Weiterbildung werden dagegen Personen betrachtet, die während der Befragungswoche Zeit mit diesen Aktivitäten verbracht haben.

Abbildung 6 gibt den ersten Überblick, welche Aktivitäten in der ZVE zu den fünf zu analysierenden Tätigkeiten zugeordnet werden: familiäre Sorge für Kinder, informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte, ehrenamtliches Engagement, Weiterbildung und persönliche Auszeit (siehe Kap. 1.1). Um die Erwerbsmuster in verschiedenen Lebensphasen und ihr Verhältnis zu den genannten nicht erwerbsbezogenen Zeitverwendungen im Blick zu behalten, wird zudem die Erwerbstätigkeit analysiert. Auch wenn in der Aktivitätenliste der ZVE die Unterkategorien bereits differenziert ausgewiesen sind, müssen wir einige Einschränkungen in der Zuordnung der Aktivitäten hinnehmen, die im Folgenden ausführlich erläutert werden.

Abbildung 6: Zuordnung der Aktivitäten in der ZVE zu den Tätigkeiten des Optionszeiten-Modells



In Klammern stehen die Codes der Haupt- oder Unterkategorien der Aktivitäten in der ZVE
Quelle: Eigene Darstellung

Erwerbstätigkeit

In der ZVE werden Informationen über die Erwerbsarbeitszeit an zwei Stellen erfasst. Neben der dreitägigen Tagebuchaufzeichnung über erwerbsbezogene Aktivitäten, die in der Aktivitätenliste in der Kategorie zwei zusammengefasst werden, werden im Personenfragebogen die normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden und gewünschte Arbeitszeit erfragt. Diese Informationen werden in der Analyse unterschiedlich eingesetzt. Erstens werden beim während der Tagebuchaufzeichnungen ermittelten Zeitumfang für die Erwerbstätigkeit krankheits- und urlaubsbedingte Ausfälle, aber auch Überstunden berücksichtigt. Diese Angaben der Arbeitszeit dienen in erster Linie dazu, die Zusammenhänge mit den nicht erwerbsbezogenen Zeitverwendungen im Befragungszeitraum zu untersuchen. Zweitens

untersuchen wir den Zeitbedarf für Erwerbstätigkeit, indem die Angaben zu den geleisteten mit denen der gewünschten Wochenarbeitsstunden verglichen werden.

„Private Care“

Im Allgemeinen steht Care bzw. Sorgearbeit für den „umfassenden Bereich der Sorge für Andere, aber auch für die Selbstsorge und umfasst Tätigkeiten wie Pflege, Zuwendung, Versorgung für sich und andere“ (Rudolph 2015). Wir fokussieren zunächst auf die Sorge für Andere, die die Bedürfnisse anderer Personen befriedigen, denn im Optionszeiten-Modell wird die Selbstsorge als eigenständiger Tätigkeitsbereich betrachtet. Die Sorge für Andere kann in unbezahlten Formen oder als Beruf geleistet werden, der letztere wird hierfür als Erwerbstätigkeit aus der Betrachtung ausgeklammert.

Im Reproduktionsbereich unterscheidet Gisela Notz (2010) zwischen den Hausarbeitsverhältnissen und den ehrenamtlichen Arbeitsverhältnissen (S. 480-482). Zu den Hausarbeitsverhältnissen gehören Hausarbeit, Erziehung und Sorge der Kinder sowie Pflege und Betreuung kranker, behinderter und alter Familienangehöriger. Bei der Kinderbetreuung und Altenpflege werden in der Regel auch unterstützende Aufgaben im haushälterischen Bereich (z.B. Kochen und Putzen) erledigt. Bei Ehrenamt und freiwilliger Arbeit werden unbezahlte Tätigkeiten hingegen im Rahmen von Gruppierungen, Initiativen, Organisationen oder Institutionen organisiert. In Abgrenzung zur Sorge in Hausarbeitsverhältnissen, die sich auf private Beziehungen (z.B. Freunde, Verwandte oder Nachbarn) stützen („private care“), entsteht die Verantwortung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im öffentlichen Raum und für öffentliche Interessen („social care“), d.h.: außerhalb der beruflichen Tätigkeit sowie außerhalb des rein privaten familialen Umfeldes. In „private care“ wird zwischen Sorge für Kinder und Sorge für Alte/Kranke/Behinderte unterschieden.

Bei der Tätigkeit familiäre Sorge für Kinder beziehen sich Betreuungstätigkeiten auf die minderjährigen Kinder im eigenen Haushalt (Code 47) und damit verbundene Wegezeiten.³ Diese Aktivitäten gelten eher als primäre Betreuungstätigkeit. Zieht man die Grundverständnisse über die Betreuung von Kindern heran, müssten die Aufgaben der Kinderbetreuung weiter gefasst werden. Aus Sicht des wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen des BMFSFJ bezieht sich Betreuung von Kindern allgemein auf Sorge für das leibliche und seelische Wohl bzw. Wohlbefinden der Kinder (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008, S. 9). Sie umfasst sowohl Pflege und Gesundheitsfürsorge als auch emotionale

³ Unter der Betreuung von Kindern im eigenen Haushalt fallen Körperpflege und Beaufsichtigung eines Kindes, Hausaufgabenbetreuung/Anleitung geben; Spielen und Sport mit Kindern, Gespräche mit Kindern, Kind begleiten/Termine mit dem Kind wahrnehmen sowie Kindern vorlesen/Geschichte erzählen.

Zuwendung und soziale Anerkennung (ebd.). Deshalb sollten auch andere Aktivitäten im umfassenderen Sinne der Kinderbetreuung mitberücksichtigt werden, insbesondere gemeinsame Aktivitäten mit den Kindern (z.B. Basteln, Sportausübung, Spazieren gehen, kulturelle Tätigkeiten), welche zum Wohlbefinden der Kinder beitragen können. Aufgrund der Zuordnungsschwierigkeit dieser Aufgaben in der ZVE gehen sie nicht in die Analyse ein.

Die Sorge für Kinder im eigenen Haushalt, insbesondere im jungen Alter, ist nicht nur mit hohem Aufwand für deren Betreuung und Erziehung verbunden, sondern es ist davon auszugehen, dass auch mehr Zeit für Hausarbeit benötigt wird. Auch wenn ein großer Teil der haushälterischen Aktivitäten ebenfalls zur Befriedigung eigener Bedürfnisse dient, müssen die Bedürfnisse der Kinder (wie z.B. Zubereitung von Mahlzeiten, Reinigung und Wäsche waschen) mitberücksichtigt werden. Im Alltagsleben lässt sich die Trennlinie häufig unmöglich ziehen, ob haushälterische Aktivitäten lediglich Bedürfnisse anderer Haushaltsmitglieder befriedigen oder auch für eigene Bedürfnisse. Aus diesem Grund wird der zeitliche Umfang beider Aktivitätskategorien Hausarbeit (Code 41-46, 49)⁴ und Kinderbetreuung (Code 47) zunächst getrennt ausgewiesen. Der zeitliche Umfang, der für die Sorge für Kinder (d.h. betreuende Aufgaben und zusätzlicher Aufwand in der Hausarbeit durch Kinder) erbracht wird, wird ersichtlich, wenn der zeitliche Umfang für Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen den Personen mit und ohne Kinder miteinander verglichen wird.

Vor dem Hintergrund der Zunahme von Trennungs- bzw. Scheidungsfamilien wäre es wichtig, die Zeit der Eltern mit einzubeziehen, die sie für die Betreuung ihrer in einem getrennten Haushalt lebenden Kinder (Besuchskinder) verwenden. Die Betreuungszeit, die diese getrenntlebenden Eltern für ihre Kinder aufwenden, wurde zur Aktivitätskategorie „Unterstützung für andere Haushalte“ (Code 52) zugeordnet, die auch andere unterstützende Leistungen umfassen. Im Personenfragebogen wurden zudem Unterstützungen für andere nicht im eigenen Haushalt lebende Personen in Bezug auf die Kinderbetreuung abgefragt. Dabei ist nicht klar, ob es sich um die Betreuung der eigenen Kinder oder z.B. der Kinder von Freunden, Nachbarn oder Verwandten handelt. Leider können die getrenntlebenden Elternteile nicht identifiziert werden, weswegen ihr zeitlicher Aufwand für die Kinderbetreuung in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt werden kann.

In Hinblick auf die informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte interessieren wir uns für Personen, die für Andere aufgrund des Alters, einer Krankheit oder einer Pflegebedürftigkeit regelmäßig Hilfs- und Unterstützungsleistungen

⁴ Bei Hausarbeit handelt es sich um technische Tätigkeiten, die der Erhaltung des eigenen Haushaltes dienen. Dazu zählen hauswirtschaftliche Tätigkeiten (z.B. Kochen, Reinigen, Einkaufen, Haushaltsplanung und -organisation) sowie handwerkliche Tätigkeiten (z.B. Wartung und Reparatur).

informell und unentgeltlich erbringen.⁵ In dem Zusammenhang ist der Personenkreis der zu pflegenden und zu betreuenden Personen näher zu bestimmen. Erstens sollen Pflege-/Hilfsbedürftige nach unserem Verständnis nicht ausschließlich auf Familienangehörige beschränkt werden. Nach dem Alterssurvey kümmert sich ein beachtlicher Anteil der 40- bis 85-jährigen Pflegenden bzw. Unterstützenden (21,1%) um Nicht-Verwandte (Klaus/Tesch-Römer 2017). Der Anteil ist nicht hoch und wird, vor dem Hintergrund der zunehmenden Kinderlosigkeit und instabilen Partnerschaften, vermutlich noch zunehmen. Aus diesem Grund orientieren wir uns an den breit angelegten Begriff „pflegender Angehöriger“ im Alterssurvey, der neben den Familienmitgliedern, aber auch Freundeskreis und Nachbarschaft einschließt. Zweitens sind alle Betreuungstätigkeiten und Unterstützung im Alltagsleben von Bedeutung, die häufig über die anerkannten Pflegeleistungen im Sinne der Pflegeversicherung (SGB XI) hinausgehen (Nowossadeck u.a. 2016). Im Kontext der informellen Pflege machen Personen mit langfristigen gesundheitlichen Einschränkungen, jedoch ohne Leistungsbezug einen größeren Anteil aus. Nach Einschätzung der OECD dürften insgesamt 4,7 Millionen Personen informelle Pflege und Hilfe erhalten, wobei 3,3 Mio. zum Bezug von Pflegeleistungen nicht berechtigt sind (Geyer/Schulz 2014).

In der ZVE passen zwei Aktivitätskategorien am ehesten: (1) Unterstützung, Pflege und Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern (Code 48) und (2) Unterstützung für andere Haushalte (Code 52). Bei den beiden Kategorien (genannt als „informelle Unterstützung/Betreuung/Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern oder anderen Haushalten“) sind sowohl die Art der Unterstützungsleistungen als auch die Gründe der Hilfestellung nicht näher definiert, deshalb können vielfältige Hilfeleistungen aus nicht-gesundheitlichen Gründen wie z.B. instrumentelle Hilfe innerhalb und außerhalb des eigenen Haushaltes und Kinderbetreuung für Nachbarinnen und Nachbarn oder Freundinnen und Freunde auch inbegriffen werden. Der zeitliche Aufwand dafür ist vermutlich sehr unterschiedlich. Wir gehen davon aus, dass Hilfeleistungen bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen häufig, wie z.B. mehrmals wöchentlich, erbracht werden und somit mehr Zeit aufgewendet wird als der Zeitaufwand bei instrumenteller Hilfe aus nicht-gesundheitlichen Gründen, die eher sporadisch geleistet wird.⁶ Um dies besser einzugrenzen, gelten in der vorliegenden Analyse Personen als unterstützende Personen, wenn sie in der Umfragewoche mindestens eine Stunde für Aktivitäten beider Kategorien aufgewendet haben. Trotzdem könnte diese ungenaue Passung von Aktivitäten bei der Ermittlung des zeitlichen Umfangs für die untersuchte Tätigkeit „Sorge für Alte/Kranke/Behinderte“ zu

⁵ Solche unterstützenden Leistungen, die im Rahmen eines Ehrenamtes erbracht werden, werden hierbei ausgeklammert und der ehrenamtlichen Tätigkeit zugeordnet.

⁶ Unter instrumenteller Hilfe außerhalb des eigenen Haushaltes sind konkrete Hilfestellungen und praktische Unterstützung im Alltag zu verstehen, z.B. Besorgungen, Reparatur (Vogel/Tesch-Römer 2017). Solche Unterstützung ist auch wichtig für die Aufrechterhaltung der Selbständigkeit im Alter.

Verzerrungen führen; daher werden wir noch andere Studienergebnisse zur Validierung heranziehen.

Ehrenamtliches Engagement („Social Care“)

Im Gegensatz zu informellen Unterstützungsleistungen, die sich an Personen aus dem privaten Umfeld richten und weniger formal organisiert sind, findet Ehrenamt bzw. Freiwilligenarbeit im öffentlichen Raum und für öffentliche Interessen statt. Solche Tätigkeiten werden im Rahmen von Gruppierungen, Initiativen, Organisationen oder Institutionen organisiert. Nach der operationalen Definition im deutschen Freiwilligen Survey ist zwischen gemeinschaftlich ausgeübten Aktivitäten und freiwilligem Engagement zu differenzieren (Simonson u.a. 2017). Bei gemeinschaftlichen Aktivitäten z.B. Teilnahme an Versammlungen oder Demonstrationen handelt es sich um „Mitmachen“. Das Engagement gilt erst dann als Ehrenamt/freiwilliges Engagement, wenn konkrete Aufgaben und Arbeiten z.B. bei der Vorbereitung der Versammlungen/Demonstrationen übernommen werden, die unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausgeübt werden (ebd. S. 37). Beide Formen des Engagements sind wichtig für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die soziale Integration, jedoch ist der Mitverantwortungscharakter zentral für ehrenamtliche Tätigkeiten. Für die vorliegende Analyse orientieren wir uns an dieser Definition. Neben der Zuordnung der Aktivitäten zur Unterkategorie Ehrenamt/freiwilliges Engagement (Code 51) wird auch im Personenfragebogen das Ehrenamt abgefragt. Zunächst wird gefragt, ob die Befragten in den letzten 12 Monaten in einem von 14 unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen ehrenamtlich oder freiwillig tätig waren. Danach folgt die Frage nach dem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand pro Monat hierfür.

Weiterbildung

In Bezug auf den Erwerbsverlauf ist der Begriff Weiterbildung „bildungsbiographisch“ zu definieren (Bilger u.a. 2017). Gemeint sind Bildungsaktivitäten nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und/oder während des Erwerbslebens, sie sind von dem Formalisierungsgrad der Bildungsaktivitäten (z.B. formale, nicht-formale Bildung oder informelles Lernen) unabhängig. Formale Bildungsgänge, sofern diese während der Erwerbsphase absolviert werden, sollen auch in Betrachtung gezogen werden, auch wenn diese eher selten vorkommen.

In der ZVE werden qualifikationsbezogene Aktivitäten in erster Linie der Hauptkategorie Qualifikation und Bildung (Code 3) zugeordnet, bei der für die Unterteilung inhaltliche Aspekte der Bildungsaktivitäten relevant sind.⁷

⁷ Sie wird in Bildung in der Schule, in der Hochschule, Vor- und Nachbereitung für die Schule/Hochschule und Qualifikation/Weiter- und Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit unterteilt.

Darüber hinaus zählen Qualifizierung/Weiterbildung für den Beruf während der Arbeitszeit (Code 241) in diese Kategorie, die jedoch der Hauptkategorie Erwerbstätigkeit zugeordnet ist. Es ist unmöglich, anhand der Aktivitätenliste alle Aktivitäten im Sinne der Weiterbildung während des Erwerbslebens eindeutig zu identifizieren, aus den folgenden Gründen: Zum einen wird die Ausbildungszeit im Betrieb zum großen Teil der Erwerbsarbeitszeit zugeordnet und kann bei der ZVE von der üblichen Arbeitszeit nicht unterschieden werden. Sie zählt dann nur zur Qualifikation/Bildung, wenn Unterricht in der Schule besucht wird oder Lehrveranstaltungen vor- und nachbereitet werden. Das könnte deshalb zur Unterschätzung des Zeitaufwands für die Berufsausbildung führen. Zum anderen können wir ein berufsbegleitendes Studium (z.B. Dualstudium) nicht von einem Vollzeitstudium unterscheiden. Aufgrund dieser Zuordnungsschwierigkeiten beschränken wir uns auf die Unterkategorien „Qualifizierung/Weiterbildung für den Beruf während der Arbeitszeit“ (Code 241) und „Qualifikation/Fort- und Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit aus persönlichen Gründen oder für den Beruf“ (Code 361). Bei der letztgenannten Aktivitätskategorie ist der Grund der Qualifikation unerheblich. Außerdem können die Aktivitäten in einem institutionalisierten Kontext stattfinden (z.B. Besuch von Kursen), die als nicht-formale Bildung gelten. Allerdings können sie z.B. auch durch Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet erfolgen, was einer Form des informellen Lernens entspricht. Das bedeutet, dass nach unserer Definition die beiden Aktivitätskategorien sowohl die non-formale Bildung als auch das informelle Lernen umfassen.

Persönliche Auszeit im Alltag (Selbstsorge)

Persönliche Auszeit als Zeit für Selbstsorge ist am engsten mit dem Begriff „Freizeit“ verbunden. In der Wissenschaft wird die „Freizeit“ im Allgemeinen positiv oder negativ definiert. Im positiven Sinne wird Freizeit als „Zeit selbstbestimmten Handelns“ verstanden oder als „Zeit, um die eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse zur Entfaltung zu bringen“ (Prahl 2010). Welche Aktivitäten zur Muße und Selbstentfaltung dienen, wird hierbei von Individuen unterschiedlich wahrgenommen. Negativ definierte Begriffe bezeichnen Freizeit hingegen als Restkategorie, also Zeit frei von Pflicht (z.B. bezahlte und unbezahlte Arbeit) sowie als Notwendigkeit für physische Regeneration (Chatzitheochari/Arber 2012; Harvey/Mukhopadhyay 2007).

Mit der ZVE ist es nicht möglich, den Zeitaufwand – im positiven Sinne – für die individuell selbstbestimmte Freizeit zu messen. Daher, in Anlehnung an die Studie von Merz/Rathjen (2014) werden solche Aktivitäten gewählt, die im Allgemeinen als Freizeitaktivitäten verstanden werden: Soziales Leben/Unterhaltung (Code 6), Sport/Hobbys/Spiele (Code 7) und Mediennutzung (Code 8). Abgesehen von der ersten Kategorie „Persönlicher Bereich/Physiologische Regeneration“ in der Aktivitätenliste gehören diese drei Kategorien zu den restlichen Kategorien, die wir bisher weder als bezahlte noch

als unbezahlte Arbeit betrachtet haben. Bei der Analyse berücksichtigen wir solche Aktivitäten, die ausschließlich als Hauptaktivität genannt werden und dabei nicht als Nebenaktivitäten für bezahlte, unbezahlte Arbeit oder für physiologische Regeneration angegeben werden dürfen. Damit entsprechen diese Aktivitäten der Zeit, die frei von Pflicht und Notwendigkeit ist.

Freizeitaktivitäten, die im Rahmen der ZVE beobachtet werden können, werden regelmäßig ausgeübt, sie dienen eher zur kurzen Erholung im Alltag. Als Ergänzung dazu soll im Optionszeiten-Modell ein längerer Zeitraum für eigene Interessen und zur persönlichen Entfaltung gewährt werden, für die im Alltag sonst kein Platz ist. Aus diesem Grund ist nicht zu erwarten, mit Hilfe der ZVE-Daten ein Zeitvolumen für Selbstsorge im Erwerbsverlauf empirisch herleiten zu können, das über die alltägliche Erholung hinausgeht. Trotzdem sind für die folgende Analyse Kenntnisse über alltäglichen Zeitaufwand und -bedarf in Bezug auf persönliche Auszeit relevant, um das Verhältnis zwischen den Pflicht- und Nicht-Pflichtaufgaben im Alltag zu verstehen. Zu untersuchen sind Fragen wie: Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Zeitverwendungen für Pflicht und Notwendigkeit (Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit und physiologische Regeneration) einerseits und der Freizeit im Alltag andererseits? In welchen Lebensphasen kommt die persönliche Auszeit im Alltag besonders häufig zu kurz?

11.1.3 Operationalisierung der Lebensphasen

Mit der ZVE als Querschnittsdaten werden keine individuellen Lebensverläufe untersucht, sondern wir lehnen uns an die von Anxo u.a. 2011) entwickelten Lebensphasen-Typologie („stylised household life course typology“) für Analysen von Querschnittsdaten an. Dabei basieren die zeitlich aufeinander folgenden Lebensformen im Altersverlauf grundsätzlich auf dem klassischen Familienzyklus. Zusätzlich wird der zunehmenden Verbreitung von bestimmten Lebensformen in Folge des sozialen Wandels Rechnung getragen, z.B. Alleinerziehende, Personen im mittleren Lebensabschnitt, die ohne Kinder im Haushalt leben (hinausschiebende oder ausbleibende Familiengründung). Damit steht nicht eine Rekonstruktion von echten Lebensverläufen, sondern die Betrachtung verschiedener Lebensphasen im Fokus unserer Untersuchung.

Tabelle 1 zeigt die berücksichtigten Lebensphasen und die Verteilung der Befragten in diesen Lebensphasen. Aufgrund der geringen Fallzahl werden Alleinerziehende nicht von den Personen im Paarhaushalt mit Kindern getrennt ausgewiesen. Sie werden jedoch in der Analyse dort berücksichtigt, wo ein Unterschied zu Paarfamilien vermutet wird. Tabelle 2 stellt die soziodemografischen Merkmale der Untersuchungsgruppe dar.

Tabelle 1: Verteilung der Frauen und Männer nach Lebensphasen, 21- bis 63-Jährige

Lebensphasen		Fallzahl			Anteil in %		
		ungewichtet			gewichtet		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
		Fallzahl	Fallzahl	Fallzahl	%	%	%
Single mit Eltern < 36J.		332	226	558	12,0	7,3	9,7
ohne Kinder < 46J.	Single	112	119	231	12,1	8,4	10,3
	Couple	115	116	231	9,1	8,5	8,8
mit Kind(ern), Alter des jüngsten Kindes im Haushalt	0 - 2	225	246	471	5,8	6,3	6,1
	3 - 5	213	249	462	5,7	6,6	6,1
	6 - 9	303	388	691	5,4	6,4	5,9
	10 - 14	455	629	1084	7,1	8,9	8,0
	15 - 17	228	326	554	2,9	3,9	3,4
	18 - 25	331	458	789	6,7	8,5	7,6
ohne Kinder 46 - 59J.	Couple	281	337	618	14,4	14,4	14,4
	Single	141	223	364	9,5	8,9	9,2
ohne Kinder 60 - 63J.	Couple	45	129	174	2,1	4,2	3,2
	Single	25	67	92	1,5	2,3	1,9
Other		191	246	437	5,5	5,5	5,5
Gesamt		2997	3759	6756	100	100	100

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Verteilung ausgewählter sozio-demografischer Merkmale, 21- bis 63-Jährige

Merkmale	Ausprägungen	Prozent	
Geschlecht	Frauen	50,1	
	Männer	49,9	
Alter			
			Männer
			Frauen
	21-29		18,2
	30-39		17,2
	40-49		29,4
Lebensformen	50-59		27,0
	60-63		8,3
	Alleinwohnend		23,2
	mit Partner/in ohne Kinder		26,5
	allein mit Kind(ern) ¹		0,5
	mit Partner/in und Kind(ern) ¹		26,3
Anzahl der Kinder (Haushalte mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren)	als Kind bei Eltern(teil) ²		12,0
	in sonstigen Haushalten		11,4
	1 Kind		30,9
	2 Kinder		52,2
	3 Kinder und mehr		16,8
			16,4
Bildung	max. mittlere Reife ohne BA		3,5
	max. mittlere Reife mit BA		49,3
	Abitur mit/ohne BA		15,7
	FH-/Universitätsabschluss		31,6
Erwerbsumfang (normalerweise geleistete Arbeitsstunden)	Vollzeit (35 Stunden und mehr)		74,7
	Teilzeit (bis 34 Stunden)		11,4
	nicht erwerbstätig		13,9

1. Das bezieht sich auf einen Haushalt mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren.

2. Personen als Kind bei Eltern(teil) werden im Alter bis zu 35 Jahren berücksichtigt.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

11.1.4 Messung der Zeitverwendungen und -bedarfe

Bei den Informationen der Tagebuchaufzeichnungen berücksichtigen wir die betreffenden Tätigkeiten und die damit verbundenen Wegezeiten, sofern diese zugeordnet werden können. Wie oben erwähnt, können Befragte neben der Hauptaktivität auch eine Nebenaktivität in das Tagebuch eintragen, wenn sie diese gleichzeitig zur Hauptaktivität ausüben. Um das nebeneinander Erledigen von Aufgaben nicht außer Acht zu lassen, werden Tätigkeiten, abgesehen von der persönlichen Auszeit, als Haupt- oder Nebenaktivitäten einbezogen. Im Zuge der zunehmenden Beschleunigung unseres Alltagslebens werden Aufgaben zunehmend parallel erledigt. Das geschieht sowohl in der erwerbsbezogenen Arbeitswelt als auch im privaten Leben. Beispielsweise erledigen Mütter und Väter im Bereich der Kinderbetreuung nur etwa zwei Drittel der gesamten Betreuungszeit als Hauptaktivität, wobei kein Unterschied zwischen Müttern und Vätern besteht (Statistisches Bundesamt 2015). Gerade die Kinderbetreuung läuft oft nebenbei, etwa während der Hausarbeit oder bei Mahlzeiten.

Bei Freizeit ist aber eine besondere Handhabung notwendig. Qua Definition ist Freizeit eine Zeit frei von Pflicht und eine Notwendigkeit für physische Regeneration. Demnach wird die Zeit als pure Freizeit gewertet, wenn eine Freizeitaktivität als Hauptaktivität ausgeübt wird und nicht zeitgleich mit einer anderen nicht-freizeitbezogenen Tätigkeit als Nebenaktivität kombiniert ist. Beispielsweise wird das Fernsehen als Hauptaktivität nicht als Freizeit gewertet, wenn gleichzeitig die Beaufsichtigung von Kindern oder Zubereitung von Mahlzeiten als Nebenaktivität genannt wird.

Da die Befragten an drei vorgegebenen Tagen (zwei Wochentage von Montag bis Freitag und einen Wochenendtag, Samstag oder Sonntag) ihre Aktivitäten aufzeichnen, rechnen wir den zeitlichen Umfang in Wochenstunden um, indem die Zeitdauer von zwei Wochentagen einen Faktor von 2,5 erhält und der Zeitumfang für einen Wochenendtag einen Faktor von 2.

Bei der Ermittlung von Optionszeiten geht es um eine Summe von Zeit, die zur Befriedigung der Zeitwünsche für die zu untersuchenden nicht-erwerbsbezogenen Tätigkeiten benötigt wird. Wie bei vielen Umfragen wird in der ZVE neben den tatsächlichen Zeitverwendungen lediglich abgefragt, ob die aufgewendete Zeit den Bedürfnissen entspricht. Die Antwortmöglichkeiten beziehen sich hierfür auf den erlebten Zeitmangel und sind in fünf Stufen skaliert (völlig ausreichend, eher ausreichend, teils/teils, eher nicht ausreichend und gar nicht ausreichend). Das bedeutet, dass die Höhe der gewünschten Zeitdauer der Personen unbekannt bleibt. Für die folgende Analyse wird ein dichotomisierter Indikator gebildet: Antworten mit eher bis gar nicht ausreichend werden als Ausdruck von zusätzlichem bzw. nicht gedecktem

Zeitbedarf gewertet; die anderen Antworten gelten hingegen als kein zusätzlicher Zeitbedarf.

In der ZVE werden zusätzliche Zeitbedarfe in den letzten vier Wochen vor der Befragung für verschiedene Personengruppen und Bereiche abgefragt. Diese sind allerdings weder mit den Aktivitätskategorien noch mit den von uns interessierten Tätigkeiten deckungsgleich, sodass ein Abgleich zwischen Zeitverwendungen und -bedarfen nicht immer möglich ist. Zur Annäherung verwenden wir deshalb die Angaben zu zusätzlichem Bedarf für Kinder und für sonstige Familienangehörige. Erstere repräsentiert den Zeitbedarf für Sorge für Kinder und letztere den Zeitbedarf für Sorge von Alten/Kranken, was bei den Ergebnissen mit Vorsicht zu interpretieren ist. Im Vergleich dazu stimmen Zeitbedarfe für ehrenamtliche Tätigkeit und Weiterbildung mit den Zeitverwendungen überein. Für den Tätigkeitsbereich Selbstsorge werden zwei Angaben „Zeit für sich selbst“ und „Zeit für persönliche Interessen“ berücksichtigt. Während der zeitliche Aufwand für „pure“ Freizeit anhand der täglichen Aktivitäten quasi objektiv beobachtet wird, wird die Zeit für sich selbst und für persönliche Interessen von den Befragten möglicherweise enger definiert. Die Zeit dafür kann sich beispielsweise auf exklusive Aktivitäten ohne Anwesenheit von Kindern, Partner/in oder anderen Familienangehörigen beziehen, denn insbesondere im Alltag ist die gemeinsame Zeit mit der Familie noch häufig mit Sorge verwoben, auch wenn dabei kein aktives Tun für Angehörige erforderlich ist (z.B. Familienausflug).

Die Angaben zu zusätzlichen Zeitbedarfen (d.h. nicht ausreichende Zeit) können lediglich Aufschluss über die Verbreitung von Zeitmangel bei den Befragten geben, aber die Bedarfe können nicht in Zeiteinheiten quantifiziert werden. Eine Ausnahme bildet die Erwerbsarbeit: Hierfür liegen die Angaben zu den geleisteten sowie den gewünschten Wochenarbeitsstunden vor, und damit ist ein direkter Abgleich möglich.

11.2 Ergebnisse – Zeitverwendungen und -bedarfe nach Lebensphasen

Vorangestellt werden anhand der ZVE-Daten zunächst die geleistete und gewünschte Erwerbsarbeitszeit der 21- bis 63-Jährigen. Anschließend werden tatsächliche Zeitaufwendungen und zusätzliche Zeitbedarfe für die fünf nicht-erwerbsbezogenen Tätigkeiten vorgestellt, mit anderen Studienergebnissen⁸

⁸ Die umfangreiche Literaturrecherche zu den Zeitbedarfen wurde unter Mitarbeit unserer wissenschaftlichen Hilfskräfte Dennis Wolfram und Nadira Tursun durchgeführt.

verglichen sowie daraus Hinweise auf die Gestaltung der Zeitbudgets für das Optionszeiten-Modell abgeleitet. Ausnahme: Bei der Weiterbildung, in Bezug auf den Beteiligungsgrad und zeitlichen Umfang greifen wir aufgrund des ungeeigneten Beobachtungszeitfensters der ZVE direkt auf die Befunde anderer Erhebungen zurück.

11.2.1 Erwerbstätigkeit

Im Hinblick auf die Erwerbsmuster sind folgende Indikatoren relevant: (1) Anteil der aktiven Erwerbstätigen (Erwerbstätigenquote); (2) geleisteter und bevorzugter Stundenumfang der Erwerbsarbeit sowie (3) daraus abgeleitete Arbeitszeitdiskrepanz.

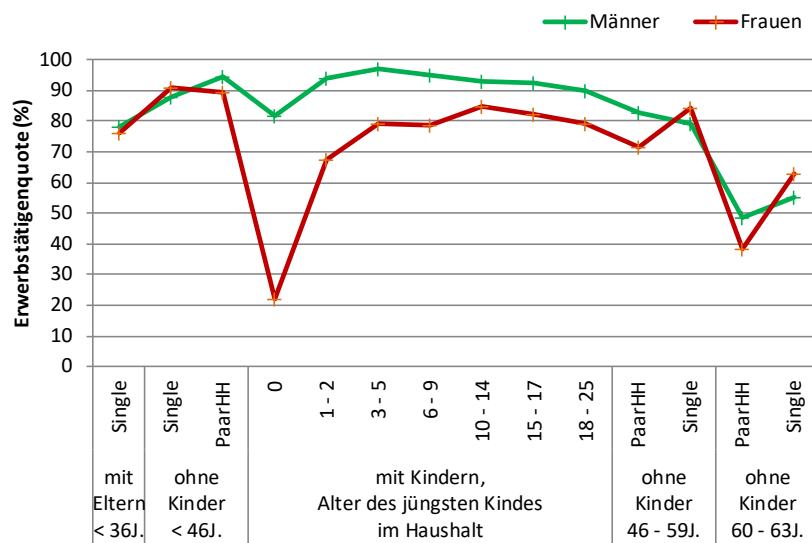
Erwerbstätigenquote

In der allgemeinen Definition der Arbeitsstatistik zählen auch Personen als erwerbstätig, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch vorübergehend nicht arbeiten (z.B. wegen Urlaub, Krankheit usw.). Für unsere lebensphasenorientierte Auswertung sind insbesondere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit von Bedeutung, daher berücksichtigen wir ausschließlich „aktive Erwerbstätige“. Als aktive Erwerbstätige zählen Personen, die in der ZVE-Befragung vorangegangenen Woche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Personen in Altersteilzeit oder in Elternzeit mit Null Arbeitsstunden werden bei Analysen als nicht erwerbsaktiv ausgeklammert.

Entlang der gebildeten Lebensphasen-Typologie zeigen sich unterschiedliche Verlaufsmuster zwischen Frauen und Männern (Abbildung 7). Bei Männern ist ein glockenförmiger Verlauf zu verzeichnen, mit der Ausnahme der Phase von Vätern mit unter einjährigen Kindern. Im jungen Alter steigt die Erwerbstätigenquote mit zunehmendem Alter. Begleitet mit einem kurzen Bruch kurz nach der Geburt der Kinder wird der höchste Stand etwa beim jüngsten Kind im Kindergarten- oder Grundschulalter erreicht. Danach flacht die Quote kontinuierlich ab. Im Alter von 60 bis 63 Jahren ist nur jeder zweite Mann aktiv erwerbstätig.⁹ Zusammen betrachtet sind die meisten Männer, zu 86,1%, aktiv erwerbstätig.

⁹ Das bedeutet jedoch nicht, dass die andere Hälfte sich im Ruhestand befindet und eine Altersrente bezieht. Die Übergänge in die Rente in Deutschland gestalten sich vielfältig und in 2017 tritt nur ein Drittel der Rentenzugänge mehr oder weniger unmittelbar aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus in eine Altersrente ein (Kistler/Wiegel 2019, S. 20).

Abbildung 7: Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Im Vergleich zu Männern ist die Erwerbstätigenquote der Frauen mit 76,8% um neun Prozentpunkte niedriger. Bei Frauen ist ein M-förmiger Verlauf der Erwerbstätigkeit deutlich zu erkennen. Die erste Spitze der Erwerbsbeteiligung findet sich bei Frauen im Alter bis 45 Jahren ohne Kinder und im eigenen Haushalt lebend (d.h. vor der Familiengründung) (ca. 90%). In der Familienphase mit Kleinkindern (unter 3 Jahren) haben sich Mütter in starkem Maß aus der Erwerbsarbeit zurückgezogen. Demnach ist lediglich jede fünfte Mutter mit dem jüngsten Kind unter einem Jahr aktiv erwerbstätig (22,0%). Bereits bei Zwei- bis Dreijährigen gehen zwei von drei Müttern einer Erwerbsarbeit nach (67,6%). Die zweite Spitze mit 84,8% wird erreicht, wenn sich das jüngste Kind etwa im frühen jugendlichen Alter (10 bis 14 Jahren) befindet. Ein wesentlicher Grund für die niedrigere Erwerbsbeteiligung der Mütter mit Untereinjährigen und den steilen Anstieg bei Ein- bis Zweijährigen ist der Rechtsanspruch auf Elternzeit seit 2007. Nach wie vor nehmen in der Regel die Mütter die Elternzeit in Anspruch. Dagegen ist die Nutzung von Elternzeit bei Vätern weniger verbreitet, was lediglich mit einem leichten Rückgang der Erwerbstätigenquote bei jenen mit Untereinjährigen einhergeht. Mit der Einführung des Elterngeldes 2007 ist die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter von 20,8% in 2008 auf 35,1% in 2015 kontinuierlich gestiegen, wobei die meisten Nutzer das Elterngeld mit einer Dauer von zwei Monaten beziehen (WSI-GenderDatenPortal 2018b). Da die hier betrachtete Erwerbsbeteiligung eine Momentaufnahme (d.h. eine Woche vor der Befragung) darstellt, dürfte sich die Nutzung von Elternzeit durch Väter nur begrenzt auf den Anteil der erwerbstätigen Väter auswirken.

Zusammen betrachtet sind Männer mit minderjährigen Kindern im Haushalt häufiger erwerbstätig als Männer ohne Kinder im Haushalt (93,7% vs. 83,3%),

wobei das Alter des jüngsten Kindes keine große Rolle spielt. Im Vergleich dazu unterscheidet sich der Anteil der Erwerbstätigen nicht zwischen Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt, sondern er hängt vom Alter des jüngsten Kindes ab. Daraus ergibt sich ein großer Geschlechterunterschied in den Familienphasen, vor allem bei kleinen Kindern.

Geleistete Wochenarbeitsstunden

Die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden der Männer liegen bei 39,5 Stunden und damit höher als die der Frauen mit 30,4 Stunden. Abbildung 8 zeigt die normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden erwerbstätiger Frauen und Männer nach Lebensphasen. Auffällig ist, dass bei Frauen nicht nur die Erwerbstätigenquote, sondern auch der Erwerbsumfang¹⁰ stark zwischen den Lebensphasen variiert. Ein wesentlicher Unterschied liegt darin, dass das Vorhandensein von Kindern im Haushalt einzig bei Müttern mit einer deutlich geringeren Wochenarbeitszeit einhergeht. Bei Untereinjährigen ist die durchschnittliche Arbeitszeit von 16,5 Stunden besonders gering, bei ein- bis zweijährigen Kindern steigt sie auf rund 25 Stunden und ändert sich im weiteren Familienverlauf nur unwesentlich. Solange Kinder im Haushalt leben, liegt der Stundenumfang deutlich unter dem Niveau der Väter und auch unter dem Niveau vor der Familienphase. Insgesamt arbeiten Frauen mit minderjährigen Kindern im Schnitt 24,7 Stunden pro Woche, acht Stunden weniger als Frauen ohne minderjährige Kinder. Mit anderen Worten: Während der Familienphase dominiert die Teilzeittätigkeit in der Erwerbsarbeit der Frauen. Demnach arbeiten rund 80% der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Alter bis neun Jahre (etwa Grundschulalter) des jüngsten Kindes in Teilzeit¹¹ und die Teilzeitquote sinkt auf 60%, wenn das jüngste Kind im Haushalt zwischen 18 und 25 Jahren ist. Selbst bei Frauen ab 46 Jahren ohne Kinder im Haushalt liegt der Stundenumfang unter dem Niveau der jüngeren Frauen ohne Kinder, insbesondere, wenn sie mit einem Partner zusammenleben. Das ist damit zu begründen, dass viele Frauen in der Nachfamilienphase, obwohl die Sorgepflicht für ihre Kinder wegfällt, weiterhin in Teilzeit arbeiten. Im Vergleich dazu trifft die Vollzeittätigkeit, unabhängig von den Lebensphasen, auf die meisten Männer zu. Demnach arbeiten erwerbstätige Väter mit minderjährigen Kindern im Haushalt durchschnittlich 41,1 Stunden pro Woche und damit sogar leicht mehr als Männer ohne minderjährige Kinder mit 38,9 Stunden.

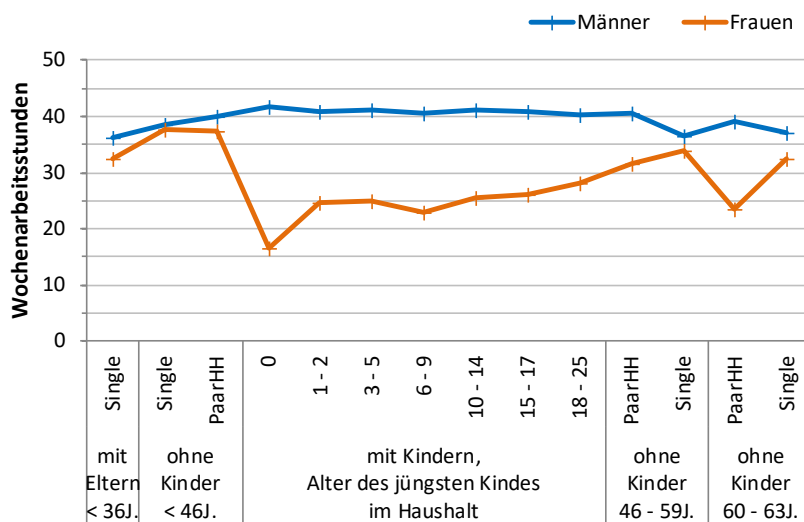
Zusätzlich zu den Lebensphasen werden Familien differenziert nach der Anzahl der Kinder und Ein- oder Zweielternfamilien betrachtet. Wenn mehrere Kinder im Haushalt leben, sind Mütter seltener erwerbstätig und sie investieren, wenn sie erwerbstätig sind, im Schnitt auch weniger Stunden dafür. So sind Mütter

¹⁰ Die Angaben beziehen sich auf die normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden in der Haupterwerbstätigkeit einschließlich regelmäßiger Überstunden.

¹¹ Eine Wochenarbeitszeit von bis 34 Stunden wird der Teilzeitarbeit zugeordnet. Ab 35 Stunden zählt sie zur Vollzeitarbeit.

mit einem bis zwei Kindern zu 77,4% bzw. zu 81,3% erwerbstätig¹², während 60,2% der Mütter mit drei und mehr Kindern einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Müttern mit zwei und mehr Kindern beträgt 23,4 Stunden, fast vier Stunden weniger als bei Müttern mit einem Kind (27,1 Stunden). Wie das Kinderalter spielt die Anzahl der Kinder für die Erwerbstätigkeit der Väter eine geringere Rolle. Der Anteil der erwerbstätigen Väter mit zwei und mehr Kindern ist mit 95,3% höher als jener bei Vätern mit einem Kind (90,3%). Und Väter mit zwei und mehr Kindern arbeiten im Durchschnitt mit 41,6 Stunden pro Woche etwas länger als Väter mit einem Kind mit 39,9 Stunden.

Abbildung 8: Geleistete Wochenarbeitsstunden* der Erwerbstätigen



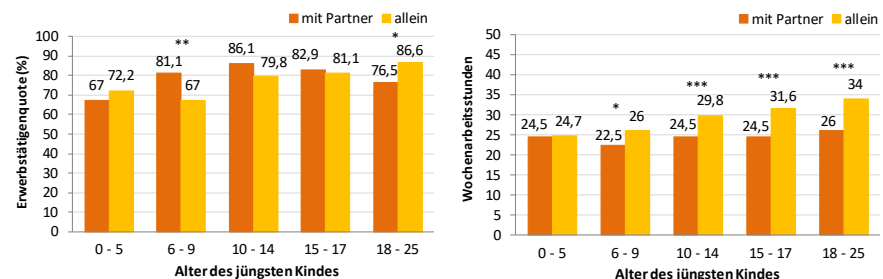
* Stundenangaben beziehen sich auf die Haupterwerbstätigkeit.
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Im Hinblick auf Familienformen sind alleinerziehende Mütter zu 78,6% nicht signifikant häufiger erwerbstätig als Mütter in einer Paarfamilie mit 76,6%. Da alleinerziehende Mütter häufiger ältere Kinder im Haushalt haben, wird die Erwerbsbeteiligung der Mütter nach dem Alter der Kinder differenziert verglichen. Wie Abbildung 9 links zeigt, ist anfangs beim jüngsten Kind bis zu fünf Jahren die Erwerbstätigenquote der alleinerziehenden Mütter nicht signifikant höher als die der Mütter in Paarhaushalten. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung der alleinerziehenden Mütter langsam jedoch stetig an, auch in der Phase ohne minderjährige Kinder im Haushalt.¹³ Dadurch besteht eine relativ niedrige Erwerbstätigenquote bei jüngsten Kindern zwischen sechs und neun Jahren und eine relativ hohe Quote bei

¹² Der geringe Unterschied zwischen den Müttern mit einem und zwei Kindern ist statistisch nicht signifikant.
¹³ Aufgrund der geringen Fallzahl der Alleinerziehenden-Haushalte mit kleinen Kindern werden Kinder im Alter von bis zu fünf Jahren zusammengefasst.

jüngsten Kindern ab 18 Jahren. Alleinerziehende Mütter arbeiten länger als Mütter in Paarhaushalten, wenn das jüngste Kind bereits das Schulalter erreicht hat (Abbildung 9 rechts). Mit zunehmendem Alter des Kindes nimmt auch der Unterschied zu, denn der Erwerbsumfang bei alleinerziehenden Müttern steigt kontinuierlich an, während er bei Müttern in Paarhaushalten etwa gleichbleibt. Insgesamt deutet dies auf Folgendes hin: Aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung bei jüngeren Kindern wird die berufliche Rückkehr bei alleinerziehenden Müttern besonders erschwert. Auf der anderen Seite ist der Druck zur Erwerbsarbeit mit einem hohen Stundenumfang besonders groß.

Abbildung 9: Erwerbstätigenquote und Wochenarbeitsstunden der Mütter in Paar- oder Alleinerziehenden-Haushalten nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt



Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Partner im Haushalt. Signifikanzniveau *** $p < .001$; ** $p < .01$, * $p < .05$

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Arbeitszeitdiskrepanz

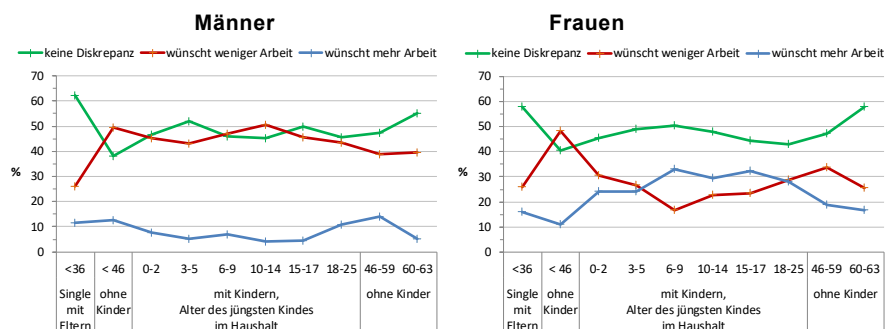
Durchschnittlich gesehen arbeiten Männer 39,5 Stunden pro Woche und ihre gewünschte Arbeitszeit beträgt 36,8 Stunden, also drei Stunden weniger. Bei Frauen entspricht ihr geleisteter Stundenumfang von 30,4 Stunden dagegen ihrer bevorzugten Arbeitszeit von 29,8 Stunden. Dieser Vergleich sagt wenig über die Arbeitszeitdiskrepanz der Individuen aus. Im Folgenden wird daher der bevorzugte Wochenarbeitsumfang¹⁴ der einzelnen Erwerbstätigen ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gegenübergestellt. In Anlehnung an Enzo Weber und Franziska Zimmert (2017) wird bei der Arbeitszeitdiskrepanz zwischen drei Kategorien unterschieden. Ein Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung wird den Autoren zufolge angenommen, wenn die geleistete Arbeitszeit um drei Stunden und mehr länger ist als der bevorzugte Stundenumfang. Umgekehrt wird ein Erhöhungswunsch angenommen, wenn Personen um drei Stunden und mehr länger arbeiten wollen als sie tatsächlich

¹⁴ Die Befragten werden bei der Frage zu gewünschten Arbeitsstunden auf den Aspekt des Arbeitsverdienstes hingewiesen. Die Erläuterung lautet „Gehen Sie bitte davon aus, dass Sie den Umfang der Arbeitszeit selbst wählen können und Ihr Verdienst sich entsprechend ändert.“ Es wird davon ausgegangen, dass die Befragten unter Abwägungen von finanziellen Folgen einen realistischen Wunsch geäußert haben.

arbeiten. Eine Arbeitszeitdiskrepanz von weniger als drei Stunden wird als kein Änderungsbedarf gedeutet.

Zunächst fragen wir danach, wer häufiger einen Wunsch nach einer anderen Arbeitszeit hat. Wie Abbildung 10 links zeigt, variieren die Anteilswerte der Männer entlang der Lebensphasen-Typologie nur unwesentlich, außer in der Phase des jungen Alters und in der Phase vor dem Ruhestand. Bei 21- bis 63-jährigen Männern möchten vier von zehn (43,1%) weniger Zeit für ihre Erwerbsarbeit aufwenden. Zu einem ähnlichen Teil entspricht ihre derzeitige Arbeitszeit ihren Arbeitszeitwünschen (46,5%). Nur jeder Zehnte (10,5%) wünscht sich mehr Zeit dafür. Im Vergleich dazu ändern sich Arbeitszeitdiskrepanzen der Frauen im Lebensverlauf wie folgt: Der Anteil der Frauen, die sich weniger Zeit für Erwerbsarbeit wünschen, ist in der jungen Lebensphase ohne Kinder im Haushalt am höchsten und in den Familienphasen niedriger, vor allem mit Schulkindern. Spiegelbildlich wünschen sich Frauen mit Kindern, insbesondere Schulkindern, häufiger mehr Zeit für ihre Erwerbsarbeit (Abbildung 10 rechts).

Abbildung 10: Arbeitszeitdiskrepanz von Frauen und Männern nach Lebensphasen



Ab drei Stunden pro Woche wird von einer Arbeitszeitdiskrepanz ausgegangen.

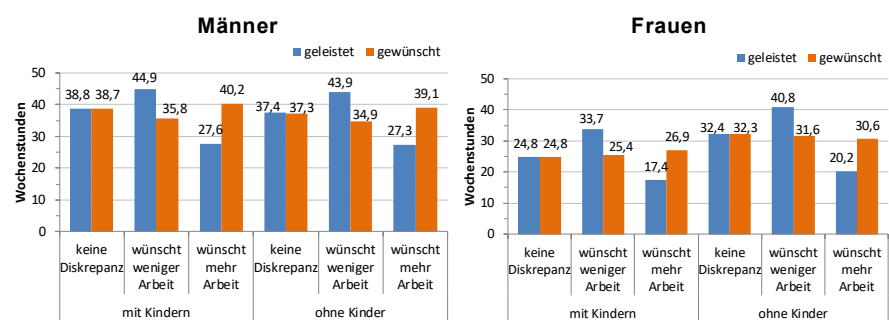
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Insgesamt lässt sich sagen: Mütter wünschen sich häufiger eine Arbeitszeiterhöhung und seltener eine Reduzierung als Frauen ohne abhängige Kinder, während solche Unterschiede bei Männern nicht bestehen. Darüber hinaus ist der Anteil der zufriedenen Befragten bei Frauen und Männern ähnlich hoch. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern liegt darin, dass die Art der Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit (d.h. ein Wunsch auf eine Arbeitszeitreduzierung oder -erhöhung) bei Frauen und Männern unterschiedlich gelagert ist. So bevorzugen Frauen zu einem größeren Anteil (21,1%) eine längere Arbeitszeit und möchten weniger häufig (31,9%) ihre Arbeitszeit reduzieren. Es liegt nahe, dass Mütter im Vergleich zu Frauen ohne Kinder aufgrund der Kinderbetreuung bereits häufig eine verkürzte Arbeitszeit in Kauf nehmen. Deshalb ist der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung seltener, sie wollen häufiger länger arbeiten. Bei Männern, unabhängig von

Lebensphasen, gilt dagegen die Vollzeitarbeit als „normales“ Arbeitsverhältnis. Der Wunsch zur Arbeitszeitreduzierung und seine Verbreitung scheint sich daher mit verschiedenen Ursachen (z.B. häufig Überstunden, Sorgepflicht) zu begründen.

Zweitens geht es darum, inwieweit der gewünschte Stundenumfang von den geleisteten Wochenstunden abweicht. Abbildung 11 zeigt die geleisteten und gewünschten Arbeitsstunden in den jeweiligen Kategorien der Arbeitszeitdiskrepanz. Es fällt zunächst auf, dass sich die tatsächlich geleisteten Wochenstunden deutlich zwischen den drei Diskrepanzkategorien unterscheiden. So arbeiten Personen mit einem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung weitaus länger als Personen mit einem Erhöhungswunsch und als Personen ohne Arbeitszeitdiskrepanz. Das gilt für Personen mit und ohne abhängige Kinder. Hinsichtlich der bevorzugten Arbeitszeit ist der Unterschied dagegen geringer. Demnach ist bei Männern die Differenz der gewünschten Arbeitszeit zwischen den Personen mit einem Reduzierungs- und Erhöhungswunsch von vier Stunden geringer als bei Frauen mit weniger als zwei Stunden. Diese Muster deuten an, dass eine allgemeingültige Vorstellung zur als „optimal“ angesehenen Arbeitszeit besteht. Die gewünschte Arbeitszeitdauer ist bei Männern mit Kindern mit 37,4 Stunden pro Woche nur leicht höher als bei Männern ohne Kinder mit 36,5 Stunden. Beide sind aber deutlich höher als die bevorzugte Arbeitszeit der Frauen ohne abhängige Kinder (31,8 Stunden) und bei Müttern mit abhängigen Kindern (25,5 Stunden).

Abbildung 11: Geleistete und gewünschte Arbeitsstunden von Frauen und Männern nach Arbeitszeitdiskrepanz, Stunden pro Woche



Frauen und Männer mit mindestens einem Kind bis 17 Jahre im Haushalt

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

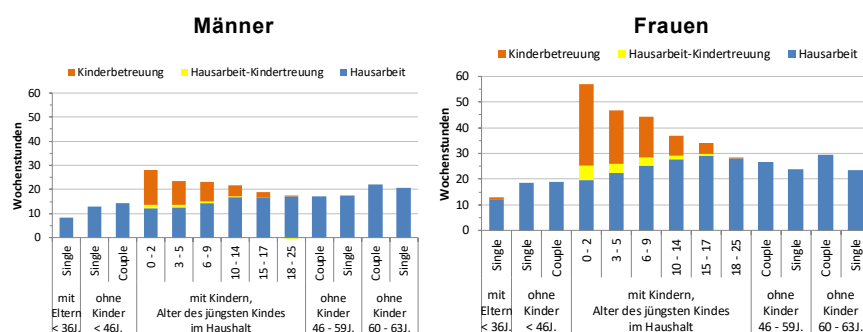
11.2.2 Familiäre Sorge für Kinder

Zeitungsfang für Sorge für Kinder

Wie in Kap. 11.1.2 angedeutet, lässt sich die Zeitverwendung für die Sorge von Kindern im Haushalt errechnen, indem der Zeitungsfang der Personen mit abhängigen Kindern für die Kinderbetreuung oder Hausarbeit dem Zeitaufwand der Personen ohne Kinder im Haushalt gegenübersteht. Da wir Haupt- und Nebenaktivitäten berücksichtigen und Hausarbeit und Kinderbetreuung manchmal zeitgleich ausgeübt werden, kann der Umfang für beide Aktivitäten nicht direkt summiert werden. In der folgenden Darstellung werden neben den Stundenzahlen für Hausarbeit und für Kinderbetreuung auch zeitliche Überschneidungen beider Aktivitäten ausgewiesen.

Abbildung 12 stellt die Zeitverwendungen für beide Aktivitäten in den Lebensphasen dar. Auf dem linken Bild ist zu erkennen, dass der zeitliche Umfang der Männer für die Hausarbeit mit zunehmendem Alter ansteigt. Im Vergleich zu Männern bis 45 Jahre ohne Kinder ist der Mehraufwand der Väter mit Kindern bis zum Grundschulalter ausschließlich auf die Betreuungszeit zurückzuführen. Und für Hausarbeit wird dagegen nicht mehr Zeit aufgewendet. Im Familienverlauf steigt der Zeitungsfang der Väter für Hausarbeit nur geringfügig mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes, während der Aufwand für die Kinderbetreuung deutlich abnimmt. Dennoch ist ihr Zeitungsfang für die Hausarbeit nicht größer als der der Männer ab 46 Jahre ohne Kinder. Mit dieser deskriptiven Darstellung scheint der Faktor des Lebensalters für den Zeitungsfang der Hausarbeit eine größere Bedeutung zu haben als die Haushaltskonstellationen.

Abbildung 12: Durchschnittlicher Zeitaufwand von Frauen und Männern für Kinderbetreuung und Hausarbeit, in Stunden pro Woche



Orangefarbene Fläche: Kinderbetreuung ohne Hausarbeit. Gelbe Fläche: gleichzeitige Ausübung von Hausarbeit und Kinderbetreuung. Blaue Fläche: Hausarbeit ohne Kinderbetreuung.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Anhand von multiplen linearen Regressionen wird daher geprüft, ob das Vorhandensein von abhängigen Kindern im Haushalt tatsächlich mit einem zusätzlichen Zeitaufwand durch Väter für die Hausarbeit einhergeht. In der Analyse werden weitere Kovariaten mitberücksichtigt – Bildung¹⁵ und Erwerbsarbeitszeit während der Befragungswoche¹⁶. Es lässt sich sowohl ein positiver Zusammenhang der Hausarbeit mit dem Lebensalter als auch mit dem Vorhandensein von abhängigen Kindern im Haushalt feststellen (Anhang Tabelle A 1, 1. Spalte). Väter wenden demnach rund zwei Stunden pro Woche mehr Zeit allein für die Hausarbeit auf als Männer ohne abhängige Kinder, wobei der Effekt der Kinderzahl nicht signifikant ist. Im Gegensatz dazu wirkt sich die Erwerbsarbeitszeit negativ auf den zeitlichen Umfang der Männer für die Hausarbeit aus. Es besteht ebenfalls ein negativer Zusammenhang zwischen der Erwerbsarbeitszeit der Väter und ihrer Zeit für die Kinderbetreuung (Anhang Tabelle A 2, 1. Spalte). Mit jeder weiteren Stunde der Erwerbstätigkeit reduzieren Väter die Betreuung ihrer Kinder um 6 Minuten.

Wird der Zeitumfang für Hausarbeit und Kinderbetreuung zusammen betrachtet, investieren Väter mit abhängigen Kindern dafür durchschnittlich 23,4 Stunden pro Woche. Aus dem Vergleich zum Durchschnitt bei Männern ohne Kinder mit 14,7 Stunden ergibt sich eine Differenz von 8,7 Stunden zwischen Männern mit und ohne Kinder, die sogar leicht kleiner ist als jene beim durchschnittlichen Zeitaufwand allein für die Kinderbetreuung von 9 Stunden, denn zu einem geringen Anteil werden beide Aktivitäten zeitgleich ausgeübt (gelb markierte Fläche). Daraus resultiert, dass Väter für die Sorge der Kinder (d.h. Betreuungsaufgaben und zusätzliche Hausarbeit) im Schnitt 9 Stunden pro Woche investieren.

Frauen, wie Abbildung 12 rechts zeigt, wenden im Schnitt mehr Zeit für häushälterische Aufgaben auf als Männer (24,5 vs. 14,8 Stunden pro Woche). Wird nach Lebensphasen differenziert, ist, wie bei Männern, auch nicht zu erkennen, ob das Vorhandensein von Kindern im Haushalt mit dem Mehraufwand für die Hausarbeit der Frauen einhergeht. Stellt man den durchschnittlichen Zeitaufwand der Mütter von 44 Stunden pro Woche für beide Aktivitäten dem der Frauen ohne Kinder von 23,3 Stunden gegenüber, ergibt sich eine Differenz von 20,7 Stunden. Dieser Wert ist 1,5 Stunden höher als die Differenz beim Umfang allein für die Kinderbetreuung von 19,2 Stunden, was als ein zusätzlicher Aufwand für die Hausarbeit aufgrund der Kinder im Haushalt gedeutet werden kann. Zwar erscheint der kindbezogene Mehraufwand für die Hausarbeit zunächst gering. Wie für Männer gilt auch für Frauen, dass mit zunehmendem Alter mehr Zeit für die Hausarbeit aufgewendet wird. Nach Kontrolle der Einflüsse durch Alter, Bildung und

¹⁵ Der Faktor Bildung wird in vier Kategorien unterteilt: maximal mittlere Reife ohne Berufsausbildung (BA), maximal mittlere Reife mit BA, Abitur mit oder ohne BA, FH-/Universitätsabschluss.

¹⁶ Um erwerbsbezogene und nicht-erwerbsbezogene Aktivitäten besser aufeinander zu beziehen, wird hierfür statt der Angabe zur normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit der bei der Tagebuchaufzeichnung errechnete Stundenumfang herangezogen.

Erwerbsarbeitszeit, zeigt sich jedoch, dass Mütter mit abhängigen Kindern im Vergleich zu Frauen ohne Kinder um fünf Stunden deutlich mehr Zeit für die Hausarbeit investieren (Anhang Tabelle A 1, 2. Spalte). Darüber hinaus steigt die Mehrarbeit der Mütter in der Hausarbeit, im Gegensatz zu Vätern, deutlich mit zunehmender Anzahl der Kinder, was auf eine stärker geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei Familien mit mehreren Kindern hindeutet.

Im Bereich der Kinderbetreuung ist die Diskrepanz zwischen Müttern und Vätern stärker ausgeprägt als bei der Hausarbeit. Entscheidend für den zeitlichen Umfang der Mütter für die Kinderbetreuung ist das Alter des jüngsten Kindes und der Erwerbsumfang (Anhang Tabelle A 2, 2. Spalte). Im Vergleich zu Vätern reduzieren Mütter mit jeder weiteren Stunde der Erwerbstätigkeit stärker ihre Zeit für die Kinderbetreuung (11 Minuten). Und Mütter mit drei und mehr Kindern im Haushalt wenden mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder auf. Bei der bivariaten Betrachtung unterscheidet sich der Zeitaufwand der alleinerziehenden Mütter mit 18,1 Stunden pro Woche nicht signifikant vom Aufwand der Mütter in einer Paarfamilie mit 19,4 Stunden. Allerdings leben die alleinerziehenden Mütter häufiger mit älteren oder weniger Kindern zusammen, was mit einem geringeren durchschnittlichen Zeitaufwand einhergeht. Nachdem das Alter und die Anzahl der Kinder kontrolliert wurden, zeigt sich jedoch, dass alleinerziehende Mütter einerseits signifikant mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder aufwenden. Andererseits investieren sie weniger Zeit für die Hausarbeit (Anhang Tabelle A 1, 3. Spalte), was nahelegt anzunehmen, dass viele Alleinerziehende die Familienarbeit allein übernehmen und, um diese zu bewältigen, oft an der Zeit für Hausarbeit sparen.

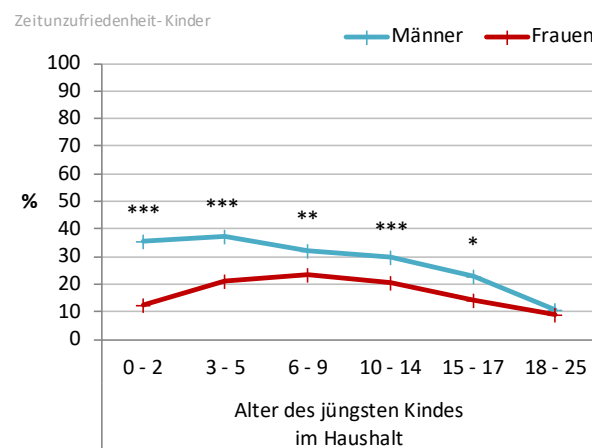
Zusätzlicher Zeitbedarf für Kinder

Da in der ZVE der zusätzliche Zeitbedarf nicht explizit für die Sorgearbeit von Kindern abgefragt wurde, verwenden wir die allgemeineren Informationen, ob Befragte ihre Zeit für Kinder als nicht ausreichend empfinden, beschränkt auf Personen, bei denen Kinder bis 25 Jahre im Haushalt leben.¹⁷ Väter bewerten häufiger ihre Zeit für Kinder als nicht ausreichend als Mütter (28,2% vs. 16,9%). Ein möglicher Grund dafür ist, dass sie aufgrund einer längeren Erwerbsarbeitszeit vergleichsweise weniger Zeit für ihre Kinder investiert haben. Abbildung 13 zeigt, dass der Anteil der unzufriedenen Eltern nach dem Alter des jüngsten Kindes nicht stark variiert. Trotzdem sind unterschiedliche Muster für Mütter und Väter erkennbar. Väter mit jüngeren Kindern empfinden zu einem größeren Anteil ihre Zeit mit den Kindern zu kurz, obwohl sie im Vergleich zu Vätern mit älteren Kindern mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden. Bei kleinen Kindern ist der Betreuungsaufwand besonders hoch. Allerdings ist, wie Kap. 11.2.1 zeigt, die Wochenarbeitszeit der Väter mit

¹⁷ Diese Frage bezieht sich nicht explizit auf die im Haushalt lebenden Kinder. Insofern kann hiermit auch die Einschätzung der aufgewendeten Zeit gemeint sein, die mit den getrenntlebenden Kindern verbracht wurde.

jüngeren Kindern auch so hoch wie die bei älteren Kindern. Daher liegt es nahe, dass beide Herausforderungen zusammen bei vielen Vätern in dieser Familienphase zu Zeitkonflikten führen. Im Vergleich zu Vätern sind Mütter mit Kindern zwischen drei und 14 Jahren häufiger unzufrieden als Mütter mit jüngeren oder älteren Kindern. Für Kinder unter drei Jahren investieren Mütter bereits deutlich mehr Zeit, häufig durch Erwerbsunterbrechung oder starke Arbeitszeitverkürzung. Sie sind daher vermutlich weniger häufig unzufrieden als Mütter mit älteren Kindern, die meistens wieder in den Beruf zurückgekehrt sind.

Abbildung 13: Anteil der Frauen und Männer ohne ausreichende Zeit für Kinder



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

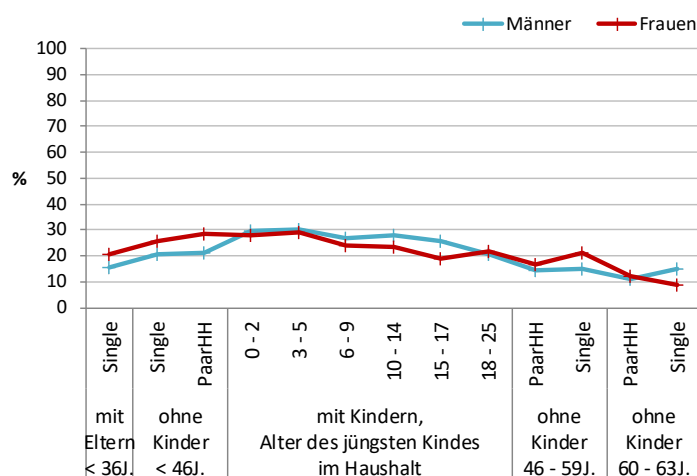
Beim Abgleich des zusätzlichen Zeitbedarfs für Kinder mit der Zeitverwendung für Kinderbetreuung ist zu beachten, dass die Betreuungszeit nur einen Teil der Zeit ausmacht, die die Eltern mit ihren Kindern gemeinsam verbringen. Zum einen tragen die gemeinsamen Freizeitaktivitäten, die hier in der Betreuungszeit nicht enthalten sind, zur Zeitzufriedenheit der Eltern mit ihren Kindern bei. Diese fallen bei älteren Kindern stärker ins Gewicht der Zeitverwendungen als bei jüngeren Kindern. Zum anderen spielt auch die Lage und Qualität der Zeit eine Rolle. Daher prüfen wir, inwieweit die tatsächlich aufgewendete Zeitdauer der Eltern für die Kinderbetreuung einen Einfluss auf die Zeitunzufriedenheit mit ihren Kindern hat.

In multiplen logistischen Regressionen berücksichtigen wir weitere soziodemografische Merkmale wie Bildung, Anzahl der Kinder und Vorhandensein eines Partners im Haushalt (Tabelle A 3). Erwartungsgemäß lässt sich feststellen, dass ein zunehmender zeitlicher Umfang der Väter für die Kinderbetreuung mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einhergeht, über einen zusätzlichen Zeitbedarf für ihre Kinder zu berichten. Der Stundenumfang der Erwerbsarbeit wirkt sich hingegen negativ aus. Überraschenderweise ist

dieses Muster bei Müttern anders: Die Unzufriedenheit der Mütter mit ihrer Zeit für die Kinder hängt zwar auch mit einer zunehmenden Erwerbsarbeitszeit, aber nicht mit einer steigenden Kinderbetreuungszeit zusammen. Der negative Einfluss der Erwerbsarbeitszeit deutet darauf hin, dass die Erwerbsarbeit den Takt für das Familienleben vorgibt (Jurczyk u.a. 2009). Der Familienalltag ist stark strukturiert durch den zeitlichen Rahmen der Erwerbsarbeit und des Bildungssystems (z.B. Kindertageseinrichtungen und Schulen) und diese werden oft nicht aufeinander abgestimmt. Die Quantität der Zeit, auf die wir hier fokussieren, reicht allein nicht aus, sondern Eltern brauchen auch mehr Spielraum, um qualitativ gute Zeit für die Betreuung und Erziehung zu gestalten. Nach Kontrolle des Stundenumfangs der Erwerbsarbeit und der Kinderbetreuung zeigt sich: Mütter mit drei und mehr Kindern im Haushalt haben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einen ungedeckten Zeitbedarf bei ihrer Zeit für Kinder als Mütter mit einem Kind, bei Vätern ist der Unterschied dagegen nicht signifikant. Kinderreiche Mütter legen möglicherweise großen Wert auf Familienzeit und empfinden ihr Zeitbudget daher mit einer größeren Wahrscheinlichkeit als defizitär als Mütter mit einem Kind. Außerdem sind alleinerziehende Mütter im Vergleich zu Müttern in Paarhaushalten nicht signifikant häufiger unzufrieden.

Im Hinblick auf die Hausarbeit zeigt sich kein geschlechterspezifischer Unterschied in der Unzufriedenheit mit der Zeit. Wie Abbildung 14 zeigt, berichten Eltern häufiger über Zeitnot als Personen ohne Kinder im Haushalt. Das gilt für Mütter wie für Väter. Demnach finden 28,4% der Männer mit abhängigen Kindern ihre Zeit für die Hausarbeit zu kurz, dagegen nur 17,7% der Männer ohne Kinder. Bei Frauen ist der Unterschied etwas geringer (25,1% vs. 20,9%).

Abbildung 14: Anteil der Frauen und Männer ohne ausreichende Zeit für Hausarbeit



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Zwischenbewertung

Die dargelegten Zeitverwendungen für Erwerbstätigkeit (Kap. 11.2.1) und für familiäre Sorge für Kinder in verschiedenen Lebensphasen decken den bisherigen Kenntnisstand (z.B. Grunow 2013) ab, dass sich die tradierte geschlechterspezifische Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft verfestigt und in der weiteren Familienphase sowie – nachwirkend – in der Nachfamilienphase erhalten bleiben. Mit zunehmender Kinderzahl, die mit steigendem Zeitaufwand für die Versorgung und Erziehung von Kindern einhergeht, ist diese Diskrepanz noch stärker ausgeprägt.

Mit der Intensivierung von Elternschaft werden zeitliche Ressourcen der Eltern auch in steigendem Maße gebunden, was sich auch in der Zunahme der Zeitverwendung für Kinderbetreuung sowohl bei Frauen als auch bei Männern in den letzten Jahren beobachten lässt (Boll 2017; Meier-Gräwe/Klunder 2015). Trotzdem empfindet, nach unserer Untersuchung, noch ein beachtlicher Teil der Eltern ihre Zeit für die Kinder zu kurz, wobei der Zeitbedarf häufiger bei Vätern nicht abgedeckt ist als bei Müttern. Und der Bedarf ist nicht auf die Lebensphasen mit kleinen Kindern reduziert. Darüber hinaus ist ein höherer Zeitaufwand für häusliche Aufgaben bei Personen in Familienhaushalten zu verzeichnen als bei denjenigen ohne Kinder.

Um der geschlechtsspezifischen Diskrepanz in der Familienarbeitszeit entgegenzuwirken und eine starke Motivation für mehr Einsatz in diesem Bereich bei Vätern aufzugreifen, soll erstens bei der Festlegung der Optionszeit hin zu einer zeitlichen Umverteilung zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Kinderbetreuung und -erziehung umgelenkt werden. Das heißt, dass Männer mehr Zeit für diese Aufgaben zur Verfügung bekommen sollen als sie derzeit aufgewendet haben und Frauen dagegen weniger Zeit. Zweitens soll eine Inanspruchnahme von Optionszeit für die Sorge für Kinder, anders als bei den jetzigen Regelungen zu Elternzeit/-geld¹⁸, auch in der späteren Familienphase ermöglicht werden, denn der Mehrbedarf findet sich nicht allein bei Eltern mit Kleinkindern; er ist, wenn auch in geringerem Ausmaß, ebenfalls bei älteren Kindern häufig nicht ausreichend gedeckt. Weil die aufgewendete Zeit und der zusätzliche Bedarf für die Kinderbetreuung und -erziehung mit zunehmender Anzahl der Kinder ansteigen, vor allem bei drei und mehr Kindern, soll drittens der Umfang des Zeitbudgets differenziert nach Anzahl der Kinder festgelegt werden.

Alleinerziehendsein findet sich in allen Familienphasen, auch wenn in alleinerziehenden Familien häufiger ältere Kinder leben als in Paarfamilien. Und die Dauer der Alleinerziehendenphase ist zudem unterschiedlich lang. Nach Bastin/Kreyenfeld 2018) lebt zwei Jahre nach einer Trennung fast ein Drittel

¹⁸ Die bestehenden Regelungen des Elternzeitgesetzes sehen eine Inanspruchnahme bis zum 8. Lebensjahr vor. Die meisten Eltern nutzen aber im ersten Lebensjahr direkt nach der Geburt des Kindes.

der Trennungseltern wieder mit einem Partner zusammen, und nach acht Jahren ist es deutlich mehr als die Hälfte. Im Hinblick auf den Lebensverlauf ist es daher empirisch schwierig, ein Zeitbudget abzuleiten, das den besonderen Bedarf der Alleinerziehendenphase angemessen mitberücksichtigt. Aus den ZVE-Daten weisen alleinerziehende Mütter im Vergleich zu Müttern in Paarhaushalten ein anderes Zeitmuster auf: Nach Bereinigung der Effekte des Kindesalters und der Kinderzahl wenden sie mehr Zeit für Kinderbetreuung auf, aber weniger Zeit für Hausarbeit. Zusammen betrachtet, also im Hinblick auf den zeitlichen Umfang für die Kinderbetreuung oder Hausarbeit, ist der Unterschied zwischen alleinerziehenden Müttern und Müttern in Paarfamilien nicht bedeutsam. Hinsichtlich des zusätzlichen Zeitbedarfs für Kinder ist der Unterschied unwesentlich. Für unser Optionszeiten-Modell gilt damit viertens die Frage zu klären, wie alleinerziehende Eltern (meistens Mütter) einerseits durch ein für sie angepasstes Zeitkontingent für die Kindererziehung entlastet werden. Andererseits muss der finanzielle Druck der Alleinerziehenden wegen des fehlenden Partners und des damit einhergehend geringeren Erwerbspotenzials mit bedacht werden. Dabei spielen infrastrukturelle Rahmenbedingungen (z.B. öffentliche Kinderbetreuung), die die Bedürfnisse der Alleinerziehenden berücksichtigen, auch eine wichtige Rolle.

11.2.3 Informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte

Unterstützungsquote

Wie Kap. 11.1.2 erläutert, wird aufgrund der fehlenden Ausdifferenzierungsmöglichkeiten in der Zuordnung der Aktivitäten die Zeit im folgenden Abschnitt berücksichtigt, die für informelle Unterstützung/Betreuung/Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern oder anderer Haushalte aufgewendet wird, ohne die Gründe der Hilfsstellung näher zu bestimmen. Jeder vierte Mann (18,8%) wendet mindestens eine Stunde pro Woche für unterstützende Tätigkeiten in seinem privaten Umfeld auf, die Unterstützungsquote der Frauen von 22% ist leicht höher. Bei steigendem Alter steigt der Anteil der Personen, die eine Unterstützung- oder Pflegetätigkeit leisten. Demnach liegt die Unterstützungsquote von 25,9% bei 50- bis 63-Jährigen höher als die von 16,2% der 21- bis 39-Jährigen bzw. von 18,8% der 40- bis 49-Jährigen. Dagegen erschwert die Erwerbstätigkeit und das Vorhandensein abhängiger Kinder im Haushalt ihre private Unterstützung für Andere.

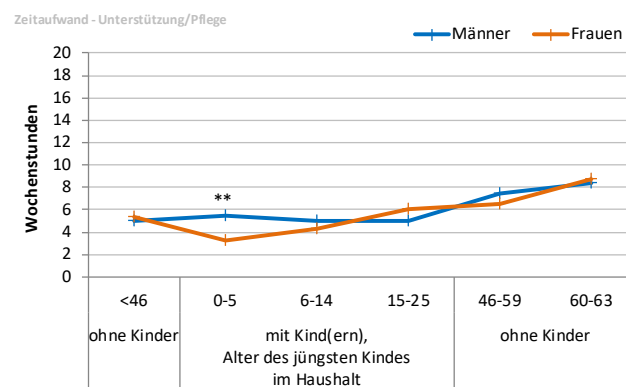
Zeitlicher Umfang

Frauen und Männer investieren einen ähnlich hohen Stundenumfang pro Woche für die informelle Unterstützung/Pflege/Betreuung von erwachsenen

Haushaltsmitgliedern oder anderen Haushalten (6,1 Stunden vs. 5,9 Stunden). Bei diesen Durchschnittswerten zeigt sich jedoch eine große Variation: Vier von zehn Befragten wenden dafür lediglich ein bis unter drei Stunden pro Woche auf (41,9%) und jede/r Sechste (16,5%) 10 Stunden oder mehr.

Wie Abbildung 15 zeigt, nimmt der zeitliche Aufwand für informelle Unterstützung im privaten Umfeld bei steigendem Alter zu. Und Mütter mit Kindern unter sechs Jahren (etwa im Vorschulalter) wenden dafür signifikant weniger Zeit auf als Väter mit gleichaltrigen Kindern sowie Frauen in anderen Lebensphasen. Werden weitere Faktoren wie Bildung, zeitlicher Umfang für die Erwerbstätigkeit, für die Hausarbeit und für die Kinderbetreuung berücksichtigt, stellen wir fest, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern das Alter einen positiven Einfluss auf den zeitlichen Aufwand für informelle Unterstützung hat (Anhang Tabelle A 4). Die Erwerbsarbeit stellt sich hingegen als konkurrierende Tätigkeit dar: Je mehr Zeit Befragte für die Erwerbstätigkeit aufwenden, desto weniger Zeit investieren sie für die informelle Unterstützung. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich ebenfalls: Ein signifikant negativer Effekt der Hausarbeit lässt sich bei Männern beobachten; im Vergleich dazu ist der zeitliche Aufwand der Frauen für informelle Unterstützung nicht von ihrem zeitlichen Umfang für Haus- und Familienarbeit abhängig. Darüber hinaus geht das Vorhandensein von abhängigen Kindern mit weniger Zeitaufwand der Mütter einher, insbesondere bei kleinen Kindern, auch wenn der zeitliche Aufwand für Kinderbetreuung und Hausarbeit kontrolliert wird. Bei Männern wird ein solcher Effekt hingegen nicht festgestellt.

Abbildung 15: Durchschnittlicher Zeitaufwand von unterstützungsleistenden Frauen und Männern, in Stunden pro Woche



Berücksichtigt werden Personen, die mindestens eine Stunde pro Woche für unterstützende Tätigkeiten aufwenden.

Vergleich zwischen Frauen und Männern: Signifikanz *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

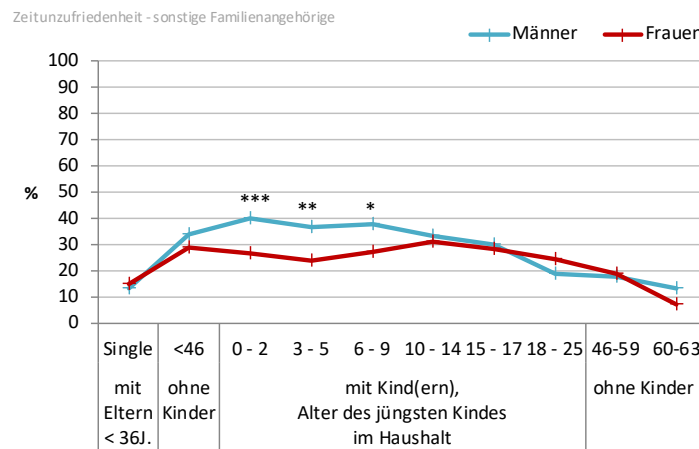
Zusätzlicher Zeitbedarf für sonstige Familienangehörige

In Bezug auf die betrachteten Tätigkeiten der informellen Unterstützung fehlen leider passende Informationen über die subjektive Bewertung der Zeitverwendung. Daher ist ein Abgleich zwischen Zeitwendung und -bedarf in diesem Bereich eingeschränkt. Wir verwenden trotzdem die Angaben darüber, ob die Befragten ihre Zeit für sonstige Familienangehörige für ausreichend oder nicht einschätzen. Diese können Hinweise darauf liefern, welche Bedeutung die familialen Beziehungen (außer Kinder und Partner/in) in verschiedenen Lebensphasen haben und inwieweit der Zeitbedarf dafür von einer Erwerbstätigkeit tangiert ist. Wenn es um Pflege-/Hilfsbedürftigkeit aus gesundheitlichen Gründen geht, erbringen Menschen weitaus häufiger Unterstützungsleistungen für ihre Verwandten als Nicht-Verwandte (Vogel/Tesch-Römer 2017).

Von den gültigen Angaben äußern 24,3% der Befragten, dass ihre Zeit für sonstige Familienangehörige nicht ausreichend ist, wobei Männer mit 25,8% leicht häufiger dieser Ansicht sind als Frauen mit 22,8%. Ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern findet sich, wie in Abbildung 16, in der Familienphase mit Kindern etwa bis zum Grundschulalter. Demnach berichten Väter mit dem jüngsten Kind bis unter zehn Jahren im Haushalt zu einem größeren Anteil über Zeitnot für sonstige Familienangehörige als Mütter mit gleichaltrigem Kind (knapp 40% vs. knapp 30%). In anderen Lebensphasen besteht dagegen kein geschlechterspezifischer Unterschied. Und Frauen wie Männer sind deutlich seltener unzufrieden, wenn sie entweder im jungen Alter noch im elterlichen Haus leben oder im mittleren und späteren Erwerbsalter ohne Kinder im Haushalt haben.

Anhand der multiplen logistischen Regressionen wird tatsächlich ein glockenförmiger Verlauf eines zusätzlichen Zeitbedarfs für sonstige Familienangehörige entlang des Lebensalters für Frauen wie für Männer bestätigt (Anhang Tabelle A 5). Das Vorhandensein von abhängigen Kindern im Haushalt geht tendenziell mit einem häufigeren zusätzlichen Zeitbedarf dafür einher, allerdings ist der Effekt nicht bedeutsam. Hinzu kommt, dass der zeitliche Aufwand für Kinderbetreuung auch keinen Einfluss hat. Die Ergebnisse sprechen dagegen, dass Sorgearbeit für Kinder Zeitengpässe für andere Familienangehörige zur Folge hat. Im Gegensatz dazu besteht ein signifikant positiver Zusammenhang von zusätzlichem Zeitbedarf für sonstige Familienangehörige mit einer höheren Erwerbsarbeitszeit. Das gilt für Frauen wie für Männer. Zusammengefasst, stellt der Umfang der Erwerbsarbeitszeit ein Hindernis für Frauen und Männer dar, um eine ausreichende Zeit für Familie (d.h.: Kinder wie auch weitere Familienmitglieder) zu haben. Daher liegt es nahe anzunehmen: Vor allem Väter in der Familienphase mit jüngeren Kindern investieren entsprechend mehr Zeit in der Betreuung ihrer Kinder und verwenden dennoch ein hohes Zeitepensum für ihre Berufstätigkeit. Dadurch kommt die Zeit für andere Familienmitglieder oft zu kurz.

Abbildung 16: Anteil der Personen ohne ausreichende Zeit für sonstige Familiengehörige (außer Kinder und Partner/in), in %



Vergleich zwischen Frauen und Männern: Signifikanz *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Zwischenbewertung

Die Unterstützungsquote für informelle Hilfe im umfassenden Sinne ist mit den Studienergebnissen über Pflege/Betreuung aus gesundheitlichen Gründen nicht vergleichbar. Vermutlich ist sie überschätzt: Bei instrumenteller Hilfe und Kinderbetreuung außerhalb des eigenen Haushaltes, z.B. für Freunde, Nachbarn oder Verwandte, die in unserer Untersuchung mitgezählt werden, handelt es sich eher um nicht-dauerhafte, wenig zeitintensive Hilfe. Es fällt daher leichter, derartige niederschwellige Hilfe anzubieten als Pflege/Betreuung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen. Auch die Betreuung getrenntlebender Kinder kann hierzu mitgezählt werden. Trotzdem weisen die Erhebungen, die ausschließlich auf Unterstützung/Pflege aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen fokussieren, unterschiedliche Unterstützungsquoten aus. Je nach der Definition der Pflege-/Hilfsbedürftigkeit, Häufigkeit der Tätigkeitsausübung sowie der gewählten Altersgruppe variieren die Quoten zwischen 3% und 16%.¹⁹ Im Zeitvergleich (zwischen 1996 und 2014) deutet sich ein deutlicher Anstieg der Unterstützungsquote an (Klaus/Tesch-Römer 2017).

Für die Erwerbsarbeitswelt ist hierbei die Entwicklung, dass immer mehr häuslich Pflegenden erwerbstätig sind, von besonderer Bedeutung. Nach Geyer

¹⁹ In den Studien von Boll u.a. 2013) und Geyer/Schulz 2014) versorgen und betreuen 6% der Personen im erwerbsfähigen Alter mindestens eine Stunde pro Werktag pflegebedürftige Personen. Nach dem Alterssurvey unterstützen 16,2% der 40- bis 85-Jährigen mindestens eine gesundheitlich eingeschränkte Person regelmäßig, wobei ein Drittel dieser Personen Pflege im engeren Sinn (neben der Hilfe im Haushalt, der Betreuung und Begleitung und anderweitiger Hilfe) leistet (Nowossadeck u.a. 2016. Frauen, vor allem im Erwerbsalter (bis zum 65. Lebensjahr), unterstützen andere Personen viel häufiger als Männer. Je nach Kreis der zu pflegenden/unterstützenden Personen, pflegen bzw. betreuen 9,8% der Personen ab 14 Jahre ihre Verwandte außerhalb des eigenen Haushalte auf Grund ihres Gesundheitszustandes privat und unentgeltlich und 3,4% kümmern sich um Nicht-Verwandte (Vogel/Tesch-Römer 2017. Die Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit ergab, dass 9% der Beschäftigten neben ihrer Berufstätigkeit Verantwortung für eine oder mehrere pflegebedürftige Personen tragen (DGB-Index Gute Arbeit 2018).

und Schulz (2014) waren im Jahr 2011 die pflegenden Personen zwischen 50 und 64 Jahren bereits mehrheitlich erwerbstätig. Nicht Pflegeleistende waren 2001 zwar häufiger erwerbstätig als Pflegeleistende. Durch einen stärkeren Anstieg der Erwerbstätigkeit bei Pflegeleistenden war diese Differenz zehn Jahre später jedoch statistisch nicht mehr signifikant. Das bedeutet, dass immer mehr Personen im Erwerbsalter von einer Vereinbarkeitsfrage zwischen Beruf und Pflege betroffen sein können.

Aus den genannten Studien ergibt sich auch eine deutliche Spannbreite des durchschnittlichen zeitlichen Umfangs für die Pflege bzw. Unterstützung.²⁰ Für die Frage nach dem Unterstützungsausmaß und zeitlichen Aufwand spielt neben der unterschiedlichen Definition der Pflege-/Hilfsbedürftigkeit und Altersgruppe ebenso eine wichtige Rolle, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen die zu pflegenden Personen haben und ob Pflegeleistende als Hauptpflegepersonen oder als andere betreuenden Angehörige helfen sowie ob und in welchem Ausmaß die Unterstützung zusätzlich durch professionelle Pflegekräfte abgedeckt wird. Bereits heute wird die Pflege von Angehörigen mehrheitlich auf mehrere Schultern verteilt.²¹ Das bedeutet auch, dass es immer mehr Personen gibt, die mehrere Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen unterstützen. Nach dem deutschen Alterssurvey hat sich der Anteil der Personen, die mehr als eine Person mit gesundheitlichen Einschränkungen unterstützen, von 13,1% in 1996 auf 23,8% in 2014 beinahe verdoppelt (Klaus/Tesch-Römer 2017). Die vielfältigen Pflegearrangements deuten darauf hin: Für das Optionszeiten-Modell ist mit großer Schwierigkeit verbunden, über den gesamten Erwerbsverlauf ein „einziges“ Zeitbudget für die Sorge von Alten/Kranken/Behinderten empirisch abzuleiten. Sinnvoll erscheint deshalb ein Mindestzeitbudget mit Aufstockungsmöglichkeit bei einem höheren Bedarf, z.B. beim Eintritt der Pflegebedürftigkeit.

Im Hinblick auf den Zeitbedarf für informelle Pflege liegen bisher keine empirischen Kenntnisse vor. Allerdings liefern Studienergebnisse Hinweise darauf, dass sich ein nicht unwesentlicher Teil der Personen durch die Übernahme von Unterstützungsaufgaben stark oder sehr stark belastet fühlt (Nowossadeck u.a. 2016). Hiervon sind Frauen deutlich stärker betroffen als Männer. Demgegenüber existiert die verbreitete Vorstellung in der Bevölkerung, dass Pflegebedürftige soweit wie möglich von ihren Angehörigen

²⁰ Auf Basis des Deutschen Alterssurveys beträgt der durchschnittliche wöchentliche Unterstützungsumfang 10,7 Stunden, wobei Frauen mit 11,8 Stunden mehr Zeit investieren als Männer mit 9,1 Stunden (Nowossadeck u.a. 2016). Nach dem Freiwilligensurvey werden 8 Stunden pro Woche für Pflege/Unterstützung von Verwandten außerhalb des eigenen Haushaltes und 5,3 Stunden für Pflege/Unterstützung von Nicht-Verwandten aufgewendet (Vogel/Tesch-Römer 2017). Aus der Beschäftigtenbefragung des DGB ergibt sich dagegen ein höherer Mittelwert von 13,3 Stunden pro Woche für die Pflege (DGB-Index Gute Arbeit 2018). Bei Hauptpflegepersonen ist der Zeitaufwand nach der Erhebung von Schneekloth 2005 mit 36,7 Stunden pro Woche für Pflegebedürftige und mit 14,7 Stunden pro Woche für sonstige Hilfebedürftige noch höher. In Hinsicht auf den täglichen Zeitaufwand wendet auf Basis des SOEP die Hälfte der Pflegepersonen im Erwerbsleben (52%) täglich mehr als eine Stunde für die Pflege auf, die andere Hälfte kann den zeitlichen Aufwand auf maximal eine Stunde begrenzen (Geyer 2016: 31).

²¹ Nach Erhebung von Schmidt und Schneekloth 2011 wurden im Jahr 2010 26% der Pflegebedürftigen in Privathaushalten (mit Pflegestufe) von zwei privaten Pflegepersonen betreut, weitere 37% von drei und mehr Personen. Die Hauptpflegepersonen sind meistens enge Familienangehörige und davon überwiegend Frauen (S. 26).

gepflegt werden sollten (Institut für Demoskopie Allensbach 2010: 39).²² Zudem finden die meisten Personen es wichtig, erwerbstätig zu bleiben, wenn man einen Angehörigen pflegt. Aber die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird in der aktuellen Situation mit einem Anteil von 72% als „eher/sehr schlecht“ eingeschätzt (Naumann u.a. 2016). Als Implikation für unser Modell soll ein Arrangement von „Pflege und zugleich Erwerbstätigkeit“ ermöglicht werden. Um die Pflegenden zu entlasten sind zugleich unterstützende Rahmenbedingungen für Unterstützungskombination aus der zusätzlichen Beteiligung weiterer Angehöriger und/oder professioneller Pflegedienstleistender unverzichtbar.

11.2.4 Ehrenamt/Freiwilliges Engagement

Engagementquote

In der ZVE wurde neben den Tagebuchaufzeichnungen der zeitliche Umfang für ehrenamtliche Tätigkeit im Personenfragebogen abgefragt. Hierbei verwenden wir die entsprechenden Angaben aus dem Personenfragebogen, die sich auf die durchschnittliche Stundenzahl pro Monat beziehen. Anhand der Tagebuchaufzeichnungen von drei Tagen innerhalb einer Woche wird der Anteil der Engagierten wegen der geringen Häufigkeit der meisten Engagements vermutlich unterschätzt.²³

Insgesamt sind 41,5% der 21- bis 63-jährigen Befragten ehrenamtlich engagiert,²⁴ wobei die Quote für Frauen und Männer ähnlich hoch ist. Die Engagementquote ist mit dem Ergebnis des Freiwilligensurveys (43,6% der Bevölkerung ab 14 Jahre) vergleichbar (Vogel u.a. 2017). Die Lebensphasenspezifische Engagementquote ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Wie in Abbildung 17 zeigt, steigt der Anteil der engagierten Frauen mit der Familiengründung und erreicht den Höhepunkt, wenn das jüngste Kind zwischen drei und neun Jahre alt ist, was nahelegt, dass diese Mütter sich häufig im Bereich Schule und Kindergarten engagieren. Danach flacht die Quote wieder ab. In bestimmten Lebensphasen finden sich signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Unter Personen im Alter bis 45 ohne Kinder im eigenen Haushalt üben Männer häufiger eine ehrenamtliche Tätigkeit aus als Frauen. In der Familienphase mit dem jüngsten Kind zwischen drei und neun

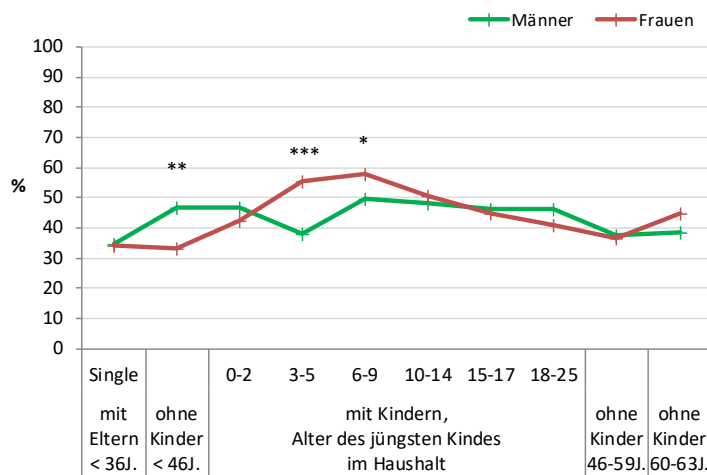
²² Der genaue Wortlaut der Frage ist: Was ist Ihrer Meinung nach am besten: Wenn Pflegebedürftige soweit wie möglich von Familienangehörigen gepflegt werden, oder wenn ihre Pflege von einem Pflegedienst übernommen wird oder wenn sie in einem Pflegeheim gepflegt werden? Es waren Mehrfachnennungen möglich.

²³ Der Freiwilligensurvey liefert Informationen über die Häufigkeit des Engagements. Demnach übt lediglich jede vierte engagierte Person (23,4%) täglich bis mehrmals pro Woche ihre ehrenamtliche Tätigkeit aus und ein höherer Anteil (42,4%) einmal pro Woche oder mehrmals im Monat (Hameister u.a. 2017). Die Häufigkeit des Engagements unterscheidet sich nach den gesellschaftlichen Bereichen. Im Bereich Sport und Bewegung sowie im sozialen Bereich ist der Anteil der häufig Engagierten, die täglich bis mehrmals pro Woche ihre Tätigkeit ausüben, überdurchschnittlich hoch (28,3% bzw. 28,2%), während im Bereich Schule und Kindergarten nur halb so viele (13,9%) den häufig Engagierten angehören.

²⁴ Der Wortlaut der Frage ist: Wie viel Zeit wenden Sie für Ihr gesamtes ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement im Durchschnitt pro Monat auf? Als engagiert gelten Befragte, wenn sie eine der sechs Kategorien des zeitlichen Umfangs und nicht die Antwort „Ich bin nicht ehrenamtlich oder freiwillig engagiert“ gewählt haben.

Jahren sind Mütter hingegen zu einem signifikant größeren Anteil engagiert als Väter.

Abbildung 17: Anteil der freiwillig engagierten Frauen und Männer, in %



Vergleich zwischen Frauen und Männern: Signifikanz *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Wie empirisch vielfach nachgewiesen (Petermann 2017) haben auch wir festgestellt, dass die Wahrscheinlichkeit, sich freiwillig zu engagieren, mit höherer Bildung steigt (Anhang Tabelle A 6). Das Vorhandensein von abhängigen Kindern im Haushalt geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, wobei die Signifikanz lediglich bei Vätern mit dem jüngsten Kind zwischen zehn und 14 Jahren bestätigt wird. Wie bei der bivariaten Betrachtung haben Mütter insbesondere mit dem jüngsten Kind zwischen drei und 14 Jahren eine höhere Wahrscheinlichkeit zum freiwilligen Engagement. Das Alter stellt für Frauen, aber nicht für Männer einen positiven Zusammenhang dar. Auch der Einfluss des Erwerbsstatus ist bei Frauen und Männern nicht einheitlich: Die Erwerbstätigkeit wirkt sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit der Männer zum freiwilligen Engagement aus, wobei sie sich nicht zwischen jenen mit einer Vollzeit- und jener mit einer Teilzeittätigkeit unterscheidet. Im Vergleich dazu haben teilzeiterwerbstätige oder nicht erwerbstätige Frauen gegenüber den vollzeiterwerbstätigen eine höhere Wahrscheinlichkeit, sich ehrenamtlich zu engagieren. Bei den teilzeit- und nicht-erwerbstätigen Frauen sind es überwiegend Mütter, die über ihre Kinder (z.B. Schule/Kindergarten) Gelegenheiten für freiwilliges Engagement bekommen. Da wir hierbei das Vorhandensein vom Kindern kontrolliert haben, deutet das Ergebnis darauf hin, dass die Vollzeittätigkeit die Zeitverfügbarkeit der Frauen für eine ehrenamtliche Tätigkeit eher begrenzt. Für Männer sind dagegen andere Gründe bedeutsamer. Vor dem Hintergrund der vorherrschenden Geschlechterrollen ziehen sich Männer bei fehlender Erwerbsarbeit vermutlich eher aus dem sozialen Leben zurück.

Zeitlicher Umfang

Die Antwortmöglichkeiten zum Stundenumfang des ehrenamtlichen Engagements gliedern sich in sechs Klassen.²⁵ Mehr als die Hälfte der freiwillig Engagierten investiert bis zu fünf Stunden im Monat für ihre Tätigkeit (30,3% unter drei Stunden und 23,9% zwischen drei und fünf Stunden). Eine hochaktive Person zu sein, die über 20 Stunden pro Monat ihrer Tätigkeit widmet, trifft dagegen lediglich auf eine Minderheit zu (9,1%). Diese Verteilung des Stundenumfangs pro Monat für freiwillige Tätigkeit ist mit anderen Studienergebnissen aufgrund von unterschiedlichen Zeitfenstern nicht unmittelbar vergleichbar. Beispielsweise geben nach dem Freiwilligensurvey 57,7% aller Engagierten im Alter zwischen 50 und 64 Jahren an, bis zu 2 Stunden pro Woche für ihre freiwillige Tätigkeit aufzuwenden, 23,3% zwischen 3 bis 5 Stunden und 19,0% 6 Stunden und mehr (Hameister u.a. 2017).²⁶

Analog zu den anderen Tätigkeiten errechnen wir Durchschnittswerte, indem wir das mittlere Klassenintervall verwenden.²⁷ Daraus ergibt sich, dass Männer im Schnitt 10,4 Stunden pro Monat ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit widmen und Frauen 8,1 Stunden.

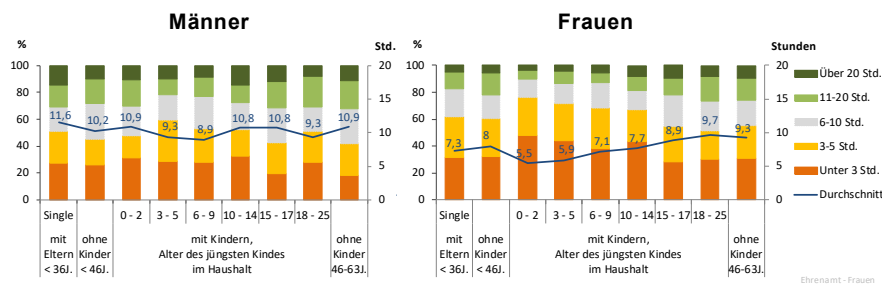
Abbildung 18 zeigt die Verteilung des Stundenumfangs und den errechneten Durchschnittswert in verschiedenen Lebensphasen. Wie bei der Engagementquote weisen Frauen bei der Differenzierung der Zeitinvestition nach Lebensphasen ein ausgeprägtes Muster auf. Außerdem finden sich signifikante Unterschiede im Stundenumfang zwischen Frauen und Männern auch in der Familienphase mit dem jüngsten Kind bis 14 Jahre. Das Verhältnis ist allerdings umgekehrt: In dieser Phase ist der zeitliche Aufwand der Mütter für ihr freiwilliges Engagement geringer als das der Väter. Auch im Vergleich zu Frauen in anderen Lebensphasen wenden Mütter mit jüngstem Kind bis 14 Jahre dafür weniger Zeit auf. Vermutlich ist die relativ geringe Zeitinvestition der Mütter auf ihren hohen Betreuungsaufwand für ihre Kinder zurückzuführen. Hinzu kommt, dass sich Mütter mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern sehr häufig im Bereich Schule und Kindergarten engagieren. Nach dem Freiwilligensurvey variiert die Zeitinvestition nach den gesellschaftlichen Bereichen, und im Bereich Schule und Kindergarten ist die aufgewendete Zeit besonders niedrig (ebd.).

²⁵ Die Antwortmöglichkeiten sind: Unter 3 Stunden, 3 bis 5 Stunden, 6 bis 10 Stunden, 11 bis 20 Stunden, 21 bis 40 Stunden, über 40 Stunden.

²⁶ Bei den 30- bis 49-Jährigen ist der Anteil der Engagierten mit einem Umfang von 6 Stunden und mehr pro Woche mit 13,5% niedriger und bei den 65-Jährigen und älter mit 25,4% dagegen höher.

²⁷ Gesondert zu behandeln ist: Für die unterste Kategorie „unter 3 Stunden“ wird der Wert von 2 Stunden angenommen und für die oberste Kategorie „über 40 Stunden“ ein 1,5-facher Wert, 60 Stunden.

Abbildung 18: Zeitaufwand der Frauen und Männer für ehrenamtliche Tätigkeit, in Stunden pro Monat



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

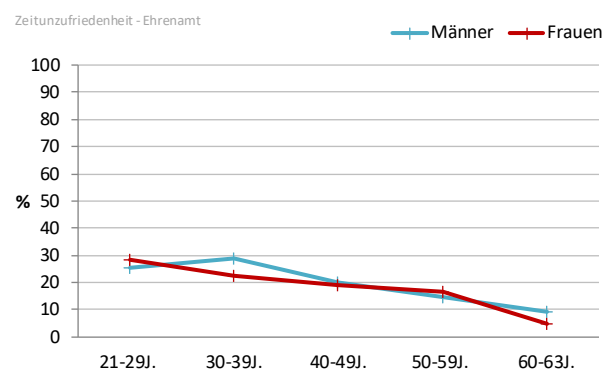
Bei der Differenzierung der Lebensphasen deutet sich für ehrenamtliche Tätigkeit eine geringe Abhängigkeit des zeitlichen Aufwands vom Alter an. Nach Kontrolle von zentralen soziodemografischen Merkmalen wird der Effekt des Alters auch nicht bestätigt (Anhang Tabelle A 7). Im Vergleich zu engagierten Frauen ohne abhängige Kinder im Haushalt investieren engagierte Mütter mit Vorschulkindern signifikant weniger Zeit in ehrenamtliche Tätigkeit. Bei Männern ist der Faktor der Kinder hingegen nicht bedeutsam. Anders als bei der Engagementquote wirkt sich das Bildungsniveau in unterschiedlicher Weise auf den Stundenumfang der Frauen und Männer für ihre ehrenamtliche Tätigkeit aus, allerdings ist der Zusammenhang nicht signifikant. Als konkurrierende Tätigkeit ist die Erwerbstätigkeit der Frauen anzusehen. Demnach, wie oben angeführt, begrenzt eine Vollzeittätigkeit Frauen darin, sich ehrenamtlich zu engagieren, und wenn erwerbstätige Frauen eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, wenden sie dafür weniger Zeit auf als die nicht erwerbstätigen engagierten Frauen. Insgesamt tragen die soziodemografischen Faktoren zur Erklärung des zeitlichen Aufwands für ehrenamtliche Tätigkeit nur begrenzt bei.

Zusätzlicher Zeitbedarf für Ehrenamt

Eine gültige Angabe zur subjektiven Bewertung zur Zeitverwendung für freiwilliges Engagement haben lediglich die Befragten gegeben, die auch eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben. Von besonderem Interesse wäre hierbei, den Bedarf bzw. die Bereitschaft von nicht-engagierten Menschen zu erfahren. Von den freiwillig Engagierten empfindet jede fünfte Person (19,6%) ihre Zeit dafür zu kurz. Der Anteil der Unzufriedenen sinkt mit zunehmendem Alter (Abbildung 19). So berichten 26,5% der 21- bis 29-jährigen und 25,8% der 30- bis 39-jährigen Engagierten über unzureichende Zeit für ihr Ehrenamt. Dagegen trifft das nur auf 15,5% der 50- bis 59-Jährigen und 7,2% der 60- und 63-Jährigen zu. Da die tatsächliche Zeitverwendung kein deutliches altersspezifisches Muster aufweist, scheint sich der häufigere Zeitbedarf der Jüngeren nicht durch ihren zeitlichen Aufwand zu erklären.

Im Gegensatz zu einem negativen Alterseffekt auf einen zusätzlichen Zeitbedarf zeigt der Einfluss von Faktoren wie Kinder im Haushalt und Bildung kein eindeutiges Bild (Anhang Tabelle A 8). Gegenüber den Nicht-Erwerbstätigen ist die Wahrscheinlichkeit bei den Erwerbstätigen höher, einen zusätzlichen Zeitbedarf für ihre ehrenamtliche Tätigkeit zu berichten, was, wie oben erwähnt, auf ihre geringere Zeitinvestition dafür hindeuten kann. Dieser Effekt erweist sich auch als signifikant, wenn der Stundenumfang der ehrenamtlichen Tätigkeit kontrolliert wird. Der negative Zusammenhang zwischen dem tatsächlich aufgewendeten Stundenumfang und einem zusätzlichen Zeitbedarf dafür ist jedoch nicht signifikant. Die Befragten berichten über ihren durchschnittlichen Zeitaufwand in den letzten zwölf Monaten, während ihre Angaben zum zusätzlichen Zeitbedarf sich auf die letzten vier Wochen beziehen. Bei diesen unterschiedlichen Zeitfenstern der Abfragen gibt es möglicherweise für manche Befragte eine abweichende Zeitverwendung.

Abbildung 19: Anteil der Personen ohne ausreichende Zeit für ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit



Die Zahl der gültigen Angaben beträgt 2823.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Zwischenbewertung

Freiwilliges Engagement, verstanden als Sorgetätigkeit für das Gemeinwesen, weist im Vergleich zu informellen personenbezogenen Sorgetätigkeiten ein anderes Zeitverwendungsmuster auf: Ein beachtlich höherer Anteil der Personen im Erwerbsalter engagiert sich ehrenamtlich. Allerdings ist der durchschnittliche Stundenumfang von 9,3 Stunden pro Monat deutlich geringer. Das ist wesentlich damit zu begründen, dass die meisten Engagierten sich einmal pro Woche oder mehrmals pro Monat engagieren. Ergänzend dazu haben die Ergebnisse des Freiwilligensurveys eine Tendenz zu einem eher geringen Stundenumfang in den letzten 15 Jahren festgestellt (ebd.). Zusammen genommen deutet das darauf hin, dass in Deutschland zeitliche Ressourcen der Individuen für ehrenamtliches Engagement schwinden und hierfür mehr Anreize geschaffen werden müssen. Wegen der geringen zeitlichen Intensität

des Engagements dürfte es in unserm Optionszeiten-Modell auf die meisten Engagierten zutreffen, eine Optionszeit für ihre freiwillige Tätigkeit nur für wenige Stunden pro Woche oder für einige Tage, aber in einem geringen Turnus zu beanspruchen. Eine Erwerbsunterbrechung für einen längeren Zeitraum wird dagegen selten sein.

Die Betrachtung der Lebensphasen deutet auf ein geschlechtsspezifisches Muster im zeitlichen Umfang für ehrenamtliche Tätigkeiten: Kinder im Haushalt begünstigen es, dass Frauen sich freiwillig engagieren. Allerdings wird der zeitliche Umfang für ihr Engagement durch Kinder begrenzt, insbesondere wenn es sich um Vorschulkinder handelt. Außerdem steht die Erwerbstätigkeit im negativen Zusammenhang mit dem zeitlichen Aufwand der Frauen für das Ehrenamt. Damit scheinen zeitliche Restriktionen in Beruf und Familie ein Hemmnis insbesondere für das ehrenamtliche Engagement von Frauen zu sein. Bei Männern sind Einflüsse durch die Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben dagegen nicht bedeutsam.

Im Hinblick auf den Zeitbedarf wissen wir mit den ZVE-Daten lediglich um die Bewertung der freiwillig Engagierten. Demnach wünscht sich jede fünfte engagierte Person noch mehr Zeit für ihr derzeitiges Engagement. Es fehlen aber Informationen über die Hinderungsgründe der nichtengagierten Menschen und ihre Bereitschaft, Zeit für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu investieren. Diese Informationen könnten möglicherweise einen Anhaltspunkt geben, welches Potenzial für ehrenamtliches Engagement durch Inanspruchnahme der Optionszeiten entfaltet werden kann. Nach den Ergebnissen des Freiwilligensurveys stehen zeitliche Einschränkungen, nämlich zeitliche Gründe sowie die Beanspruchung durch Beruf und Familie im Zentrum der Hinderungsgründe derjenigen Nicht-Engagierten, die ein früheres Engagement beendet haben oder sich bislang noch nie in ihrem Leben engagiert haben (Müller/Tesch-Römer 2017). Unter den derzeit nichtengagierten Menschen ist eine hohe Bereitschaft zum Engagement zu verzeichnen, auch wenn die meisten die betreffende Frage im Fragebogen mit „ja, vielleicht“ beantwortet haben. Dies kann jedoch darauf hindeuten, dass die Bereitschaft zum Engagement von den Rahmenbedingungen der Ausgestaltung von ehrenamtlichen Tätigkeiten abhängt. Dazu gehören auch zeitliche Restriktionen, die vielfach als Hinderungsgrund genannt wurden.

11.2.5 Weiterbildung

Beteiligungsquote und zeitlicher Umfang

In den drei Tagen innerhalb der ZVE-Befragungswoche gaben 5,3% der Befragten an, Zeit für Weiterbildung bzw. Qualifikation während oder außerhalb der Arbeitszeit aufgewendet zu haben, wobei der Anteil bei Frauen

und Männern gleich hoch ist. Wie bei ehrenamtlichen Tätigkeiten fällt die Beteiligungsquote der Weiterbildung sehr gering aus. Aktivitäten zwecks Weiterqualifikation sind keine Alltagsroutine, sie werden in der Regel nur sporadisch ausgeübt. Deshalb wird der Anteil der Personen, die an Weiterbildung teilnehmen, beim engen Beobachtungszeitraum der ZVE unterschätzt.²⁸ Gleichzeitig wird der zeitliche Aufwand der Personen mit Weiterbildungstätigkeit vermutlich überschätzt. Aufgrund dieser Einschränkung greifen wir auf andere Studien zurück, die die Weiterbildungstätigkeiten in einem größeren Zeitfenster beobachten. In der folgenden Ausführung werden die Ergebnisse dieser Studien im Hinblick auf die Beteiligung an der Weiterbildung und der aufgewendeten Zeit der Beteiligten zusammengefasst.

Die BIBB-ANI-Erhebung²⁹, die ausschließlich auf berufliche Weiterbildung fokussiert, aber umfassende Lernaktivitäten (inkl. informelles Lernen) einbezieht, berücksichtigt berufliche Weiterbildungstätigkeiten in einem Zeitraum von 12 Monaten. Sie hat eine Beteiligungsquote von 55% bei den erwerbsnahen Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren im Jahr 2015 errechnet (Müller/Wenzelmann 2018). Durchschnittlich wendeten die Beteiligten in den letzten 12 Monaten 181 Stunden dafür auf, wobei neben der Weiterbildung selbst auch der Zeitaufwand z.B. für Vor- und Nachbereitung sowie An- und Abfahrzeiten mitberücksichtigt wird. Ein überwiegender Teil der Zeit entfiel auf die Freizeit, dieser zeitliche Umfang ist aber breit gestreut.

Im Vergleich dazu liefert der aktuelle Bericht zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland, der auf dem Adult Education Survey (AES) basiert, ausführlichere Informationen über die Beteiligung und den zeitlichen Umfang der Weiterbildung in der Bevölkerung. Im Bereich der non-formalen Weiterbildung bildete sich jede zweite Person im Alter von 18 bis 64 Jahren (50%) im Jahr 2016 weiter, wobei die meisten an einer bis zwei Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen. Außerdem fanden die meisten Weiterbildungsaktivitäten in einem Zeitraum von einigen Stunden bis zu mehreren Tagen statt. Das bedeutet, dass die Weiterbildung selten betrieben und wenig Zeit hierfür aufgewendet wurde. Das zeigt sich etwa darin, dass der durchschnittliche Zeitumfang der Teilnehmenden für Unterricht bzw. Veranstaltungen 72 Stunden pro Jahr beträgt (Bilger/Strauß 2017). In den meisten Bundesländern, mit Ausnahme von Bayern und Sachsen, besteht ein Rechtsanspruch auf Freistellung zur Weiterbildung (Bildungsurlaub bzw. Bildungsfreistellung). Der Anspruch beläuft sich in der Regel auf fünf Tage pro Jahr und entspricht bei einem 8-Stunden-Tag 40 Stunden pro Jahr. Das heißt, dass der aktuelle Durchschnittsaufwand der erwachsenen Bevölkerung (bis 64

²⁸ Auch die Umfragedaten auf Basis des europäischen Labour Force Survey 2017, der sich auf ein Zeitfenster von vier Wochen bezieht, ergaben eine niedrige Teilnahmequote bei Bildung und Weiterbildung von 8,4% unter den 25- bis 64-Jährigen in Deutschland (Eurostat 2018b).

²⁹ Die vollständige Bezeichnung der Erhebung des Bundesinstitutes für Berufsbildung lautet: Erhebung zum Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für die Individuen.

Jahre) für die Weiterbildung deutlich höher liegt als der geltende gesetzliche Anspruch für Arbeitnehmer/innen.

Bei Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen zeigt sich zunächst,³⁰ dass hinsichtlich der Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung sowie des zeitlichen Aufwands dafür kein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern vorliegt. Wird nach Art der non-formalen Weiterbildung differenziert, zeigt sich jedoch, dass Frauen insbesondere aufgrund ihrer geringeren Erwerbstätigenquote seltener an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als Männer (Kuper u.a. 2017).³¹ Die betriebliche Weiterbildung nimmt aber bei der non-formalen Weiterbildung einen deutlich größeren Stellenwert ein als individuelle berufsbezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildung und sie wird vollständig oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert. Da der zeitliche Umfang der Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung im aktuellen Bericht nicht ausgewiesen ist, entnehmen wir diesen dem älteren Bericht von 2012. Demnach investieren erwerbstätige Männer im Schnitt 65 Stunden pro Jahr in betriebliche Weiterbildung, deutlich mehr als Frauen mit 40 Stunden (Leven u.a. 2013). Aus der Lebenslaufperspektive, wie in 2.2.1 dargelegt, stellt sich eine Erwerbstätigkeit für Frauen in der Familienphase mit kleinen Kindern häufig kritisch dar, während die Erwerbsbeteiligung der Väter davon nicht tangiert wird. So liegt es nahe anzunehmen, dass solche Ungleichheiten in der Weiterbildung (zeitliche wie finanzielle Dimension) zu beruflichen Benachteiligungen der Frauen, insbesondere Frauen mit kleinen Kindern, führen können. Analysen des Labour Force Survey (LFS) von 2013 zeigen, dass die Dauer betrieblicher Weiterbildung unter teilzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen deutlich geringer ausfällt. Zudem bilden sich unter den teilzeitbeschäftigten Frauen diejenigen Frauen, die in Paarhaushalten den Zuverdienerstatus einnehmen, weniger intensiv weiter als Singles (Boll/Bublitz 2018).

Im Hinblick auf das Alter ist die Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung bei Personen in der mittleren Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen überdurchschnittlich hoch und der Stundenumfang sinkt aber mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Bildung und Erwerbsstatus haben einen positiven Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildung, wobei die Unterschiede erheblich sind. 60% der Personen mit einem hohen Schulabschluss (Fachabitur oder darüber) bildeten sich weiter, während lediglich jede dritte Person mit einem niedrigen Schulabschluss (Hauptschulabschluss) (35%) es tat. Ferner wendeten die Teilnehmenden mit einer hohen Bildung im Schnitt 83 Stunden auf, während bei der niedrigen Bildungsgruppe der zeitliche Umfang mit 61 Stunden deutlich geringer ausfiel. Arbeitslose und sonstige Nicht-

³⁰ Die folgende Ausführung basiert, sofern nichts anders genannt wird, basiert auf den Ergebnissen von Bilger/Strauß 2017.

³¹ Bei Betrachtung von abhängigen Beschäftigten nehmen Männer und Frauen etwa gleich häufig an betrieblicher Weiterbildung teil.

Erwerbsperson bilden sich relativ selten weiter, aber ihr durchschnittlicher Zeitaufwand ist überdurchschnittlich hoch.

Zusätzlicher Zeitbedarf für Weiterbildung

Zurück zu den ZVE-Daten. In der ZVE wurde zusätzlicher Zeitbedarf hinsichtlich der Weiterbildung abgefragt, wobei sich das zeitliche Fenster auf die letzten vier Wochen bezog. Die meisten Befragten bewerteten diese Frage als unzutreffend. Lediglich 28% aller Befragten haben eine gültige Antwort abgegeben, inwieweit ihre Zeit dafür ausreichend war. Dabei kann aber nicht geprüft werden, ob diese Personen in den letzten vier Wochen an einer Weiterbildung teilgenommen haben oder nicht. Von den gültigen Antworten berichten zwei von fünf (39,4%) über Zeitnot im Bereich der Weiterbildung, wobei kein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern vorliegt.

Bei der bivariaten Betrachtung zeigt sich: Jede/r zweite 30- bis 44-Jährige (49%) bewertet seine/ihre Zeit für Weiterbildung als nicht ausreichend, während es nur auf weniger als ein Drittel der Jüngeren (31,7%) und der 60-Jährigen und Älteren (28%) zutrifft. Darüber hinaus wirkt sich das Vorhandensein von jüngeren Kindern in Form einer höheren Unzufriedenheit der Eltern mit ihrer Zeit für Weiterbildung aus. Bei einem jüngsten Kind unter zehn Jahren ist die aufgewendete Zeit für die Weiterbildung bei jedem zweiten Vater bzw. jeder zweiten Mutter (50,5% bzw. 53,2%) nicht abgedeckt, während das nur auf ein Drittel der Männer und Frauen ohne abhängige Kinder im Haushalt zutrifft (36,2% bzw. 37,7%). Außerdem sind Personen mit einem Fachschul- bzw. Universitätsabschluss im Vergleich zu Personen ohne Abitur häufiger unzufrieden. Demnach findet fast jede zweite Person mit einem akademischen Abschluss (45,5%) ihre Zeit für die Weiterbildung zu kurz, während das lediglich auf die Hälfte derjenigen, die maximal mittlere Reife und ohne Berufsausbildung haben, zutrifft (22,5%).

Werden Merkmale wie Geschlecht, Bildung und Erwerbsumfang kontrolliert, sind die Effekte beider Faktoren „Alter“ und „Vorhandensein von Kindern im Alter von bis neun Jahren“ signifikant (Anhang Tabelle A 9). Außerdem sind Vollzeiterwerbstätige mit einer größeren Wahrscheinlichkeit unzufrieden als Nicht-Erwerbstätige. Das könnte bedeuten, dass Personen in der Mitte des Berufslebens besonders häufig die Notwendigkeit für Weiterqualifikation sehen. Hinzu kommt, dass gerade bei dieser Altersgruppe ein großer Teil der Menschen sich in der frühen und mittleren Familienphase mit vielfältigen Pflichtaufgaben (Kinderfürsorge und Berufstätigkeit) befindet. Bei den hohen Ansprüchen einerseits und geringeren Zeitressourcen andererseits wird deshalb besonders häufig über Zeitnot für eigene Weiterbildungsaktivitäten berichtet. Eine ähnliche Klärung liefern auch die Ergebnisse der AES-Studie. Im AES-Bericht werden Informationen über einen nicht realisierten (Weiter-)Bildungswunsch und die Gründe dafür erfasst. Demnach äußerten 15% der 18- bis 64-Jährigen, in den letzten zwölf Monaten einen (weiteren)

Teilnahmewunsch gehabt zu haben, den sie im Beobachtungszeitraum nicht realisieren konnten (Bilger/Käpplinger 2017: 266). Als häufigste Gründe nannten sie hohe zeitliche Belastungen aufgrund beruflicher Termine (39%) oder familiärer Gründe (34%) (ebd. S. 269). Der BIBB-ANI-Erhebung zufolge können die finanziellen Aufwendungen von den Teilnehmenden besser verkraftet werden als die zeitlichen (Müller/Wenzelmann 2018, S. 10). Höherqualifizierte, obwohl sie stärker aktiv an der Weiterbildung teilnehmen, sind tendenziell häufiger unzufrieden. Der Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Zwischenbewertung

Anders als Sorgetätigkeiten wird Weiterbildung von einer relativ breiten Bevölkerung betrieben, allerdings ist die Häufigkeit der Aktivitäten und der zeitliche Aufwand dafür deutlich geringer. Je nach Studiendesign wird die Art der Weiterbildungsaktivitäten unterschiedlich erfasst, der zeitliche Aufwand dafür ist deshalb nicht vergleichbar. Wegen der geringen zeitlichen Intensität, d.h. die meisten Personen nehmen in einem Beobachtungszeitraum von einem Jahr an einer bis zwei Weiterbildungsaktivitäten teil und die meisten Aktivitäten finden in einem Zeitraum von einigen Stunden bis zu mehreren Tagen statt, kann davon ausgegangen werden, dass eine weiterbildungsbezogene Optionszeit selten mehr als einige wenige Tage beansprucht wird. Erwerbsunterbrechungen oder erhebliche Arbeitszeitreduzierungen für einen längeren Zeitraum, z.B. für eine formale Weiterbildung, wird dagegen selten sein.

Neben der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens u.a. durch die fortschreitende Digitalisierung wird der erhöhte Zeitbedarf für Weiterbildung von einem bemerkenswert hohen Anteil von Personen explizit geäußert. Und nicht realisierte Wünsche zur Weiterbildung sind eher zeitlich als finanziell begründet. Für das Optionszeiten-Modell bedeutet das, dass ein höheres Zeitbudget für Weiterbildung angesetzt werden soll als der derzeit aufgewendete Durchschnittsumfang. Im Hinblick auf Gruppendifferenzierung deuten die empirischen Ergebnisse auf eine erhebliche soziale Selektion in der Teilnahme an Weiterbildung hin. Vor allem Frauen, Geringqualifizierte und Nichterwerbstätige sind benachteiligt. Mit dem allgemeinen Rechtsanspruch auf Lernzeit, der vom Erwerbsstatus unabhängig und finanziell abgesichert ist, soll versucht werden, einer Verfestigung von Bildungsungleichheit entgegenzuwirken. Gleichzeitig muss eine qualitativ hochwertige Weiterbildungsberatung aufgebaut werden, um die Menschen bei ihren Lernanstrengungen zu unterstützen (Heinrich-Böll-Stiftung 2019). Außerdem, um die Weiterbildung mit anderen Aktivitäten wie Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und/oder Altenpflege besser zu vereinbaren, sollen neben der Arbeitsfreistellung für Beschäftigte noch kurzzeitige Betreuungsangebote bereitgestellt werden.

Es werden vielfältige Weiterbildungsaktivitäten (formale, non-formale Bildung und informelles Lernen) getätigt. Allerdings herrscht in Deutschland eine intransparente Anbieterlandschaft vor (ebd. S. 12-13). Für unser Modell erfordert dies ein Verfahren, nach welchen nachweisbaren Kriterien Weiterbildungsaktivitäten als Optionszeit geltend gemacht werden können, sei es berufsbezogene oder nicht berufsbezogene Weiterbildung.

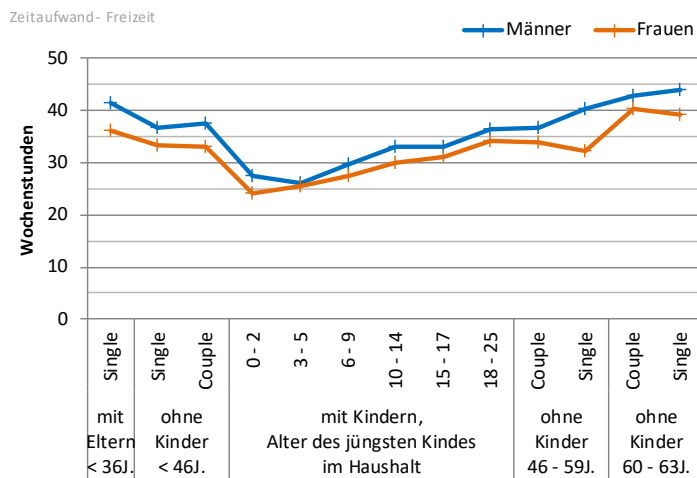
11.2.6 Persönliche Auszeit im Alltag

Wie in Kap. 11.1.2 erläutert, berücksichtigen wir im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich „persönliche Auszeit“ die aufgewendete Zeit für die „puren“ Freizeitaktivitäten. Das heißt, dass nur solche Aktivitäten gezählt werden, die ausschließlich als Hauptaktivität genannt werden. Dabei dürfen keine Nebenaktivitäten für bezahlte, unbezahlte Arbeit oder für physiologische Regeneration angegeben werden.

Zeitlicher Umfang

Für persönliche Auszeit bzw. pure Freizeit werden durchschnittlich 34 Stunden pro Woche aufgewendet; das entspricht 4:51 Stunden je Tag. Abbildung 20 stellt den zeitlichen Aufwand der Frauen und Männer für persönliche Auszeit in verschiedenen Lebensphasen dar. Der Verlauf zeigt sich etwa spiegelbildlich zu dem zeitlichen Umfang für Hausarbeit und Kinderbetreuung. So investieren Personen im jungen Alter ohne Kinder im Haushalt viel Zeit in Freizeit. Ein Übergang in die Familienphase geht mit einem deutlichen Verlust an Freizeit einher, und mit zunehmendem Alter der Kinder gewinnen Eltern allmählich wieder mehr Freizeit. Im Alter ab 60 Jahren wird den Freizeitaktivitäten noch mehr Zeit gewidmet. Das Verlaufsmuster gilt für Frauen wie für Männer, wobei Männer in fast allen Lebensphasen mehr Zeit für Freizeitaktivitäten aufwenden als Frauen. Die Diskrepanz zwischen Frauen und Männern ist etwas geringer, wenn Kinder im Haushalt leben. Über alle Lebensphasen hinweg haben Männer im Durchschnitt 35,9 Stunden und Frauen 32,1 Stunden pro Woche für pure Freizeit zur Verfügung.

Abbildung 20: Durchschnittlicher Zeitaufwand der Frauen und Männer für pure Freizeit, in Stunden pro Woche



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Es stellt sich die Frage, inwieweit die relativ geringe Auszeit der Eltern mit jüngeren Kindern durch ihren erhöhten Zeitaufwand für die Haus- und Familienarbeit zu erklären ist. In multiplen Regressionsmodellen betrachten wir die Veränderungen im Effekt durch das Vorhandensein von Kindern, wenn die Variablen „Zeit für Hausarbeit“ und „Zeit für Kinderbetreuung“ berücksichtigt werden (Anhang Tabelle A 10). Dabei werden auch die Zeiten für andere Tätigkeiten (Erwerbsarbeit, Qualifikation/Bildung, physiologische Regeneration, informelle Hilfe und ehrenamtliches Engagement) kontrolliert.

Wie in der deskriptiven Darstellung zeigt sich zunächst, dass Eltern mit abhängigen Kindern im Haushalt weniger Freizeit aufwenden und dass ihre Freizeit mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes ansteigt. Außerdem weist der zeitliche Umfang für Auszeit entlang des Alters einen U-förmigen Verlauf auf (1. Spalte jeweils für Männer und für Frauen). Personen im mittleren Alter haben weniger Auszeit als jüngere und ältere Personen. Wird der Zeitumfang für Hausarbeit kontrolliert, ist der Alterseffekt deutlich schwächer und nicht mehr signifikant (2. Spalte). Das bedeutet, dass die geringere Auszeit im mittleren Lebensalter wesentlich durch die Zunahme in der Hausarbeitszeit zu erklären ist. Wird zusätzlich die Zeit für Kinderbetreuung kontrolliert, ist der negative Zusammenhang des Vorhandenseins von Kindern im Haushalt auf die Auszeit und der positive Zusammenhang des Kindesalters erheblich schwächer (3. Spalte). Bei den Männern ist der Effekt dadurch nicht mehr signifikant, was darauf hindeutet, dass die geringere Freizeit der Väter mit Vorschul- bzw. Grundschulkindern wesentlich auf ihren höheren Zeitaufwand für die Kinderbetreuung zurückzuführen ist. Im Gegensatz dazu ist der Effekt des Kindesalters bei den Müttern bei der Kontrolle ihrer Zeit für die Kinderbetreuung zwar auch schwächer, aber bei Kindern bis neun Jahren bleibt der Effekt weiterhin bedeutsam. Das heißt, dass Mütter mit jungen Kindern

nicht allein durch den Zeitaufwand für Betreuung- und Hausaufgaben sowie andere Verpflichtungen weniger Freizeit haben. Für Väter sowie für Mütter ist der negative Effekt der kinderreichen Haushalte (d.h. drei und mehr Kinder) auf eine geringere Freizeit der Eltern, nicht mehr signifikant, wenn für Haus- und Familienarbeitszeit kontrolliert wird. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Eltern, insbesondere aufgrund des hohen Betreuungsaufwands für junge oder mehrere Kinder, weniger Möglichkeiten für eine persönliche Auszeit haben.

Zusätzlicher Zeitbedarf

Beim nicht gedeckten Zeitbedarf werden zwei Indikatoren berücksichtigt: Zeit für sich selbst/Ausruhen und Zeit für persönliche Interessen. Die Einschätzungen der Befragten zu den beiden Bereichen stimmen in hohem Maß überein.³²

Wie Abbildung 21 zeigt, ist das Muster des zusätzlichen Zeitbedarfs für Ausruhen sowie für eigene Interessen in den Lebensphasen spiegelbildlich zum Zeitumfang für die „puren“ Freizeitaktivitäten, was auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der persönlichen Auszeit und dem Zeitaufwand für Freizeit hindeutet. Ein Übergang in die Familienphase geht mit einem starken Anstieg zusätzlichen Zeitbedarfs für persönliche Auszeit einher. Das trifft insbesondere auf Eltern mit Kleinkindern zu. So berichten zwei von drei Müttern mit dem jüngsten Kind bis unter sechs Jahren (ca. im Vorschulalter), dass ihre Zeit für Ausruhen bzw. für eigene Interessen nicht ausreichend ist (62,6% bzw. 65,6%). Väter in dieser Phase sind weniger unzufrieden als Mütter; immerhin trifft das auf jeden zweiten Vater (53,7% bzw. 52,0%) zu.³³ Mit steigendem Alter des Kindes geht die Unzufriedenheit deutlich zurück, vor allem bei Müttern, sodass beim jüngsten Kind im Alter von sechs Jahren und älter kein signifikanter Unterschied zwischen Müttern und Vätern besteht. Erst bei einem jüngsten Kind ab 15 Jahren ist nur jede dritte Mutter und jeder dritte Vater unzufrieden mit ihrer freien Zeit; der Anteil liegt etwa auf dem Niveau der Frauen und Männer im jungen Alter (bis 45) ohne Kinder im Haushalt. Noch seltener ist ein nicht gedeckter Zeitbedarf lediglich bei Personen ab 60 Jahren. Außerdem sind alleinerziehende Mütter nicht häufiger unzufrieden mit ihrer Auszeit als Mütter im Paarfamilien.

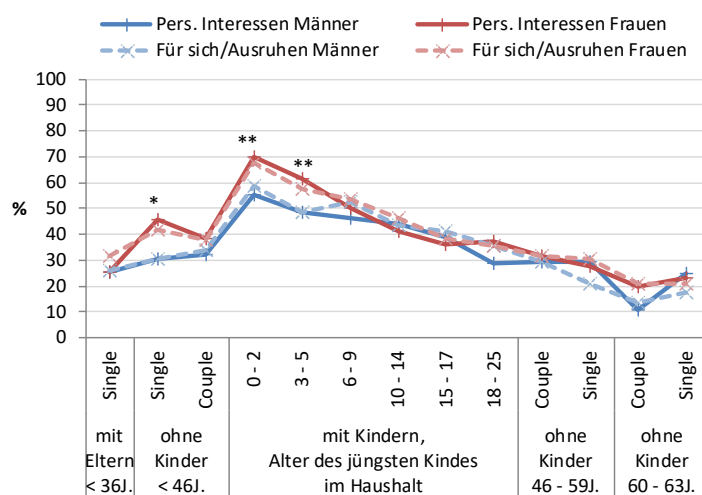
Weil das oben dargelegte Muster entlang der Lebensphasen auf einen engen Zusammenhang zwischen der Familienphase mit Kleinkindern und einem erhöhten Zeitbedarf der Eltern für Ausruhen oder persönliche Interessen hindeutet, interessiert uns die Frage, inwieweit dieser durch die tatsächlich für die Kinderbetreuung aufgewendete Zeit zu erklären ist. Wir prüfen in den

³² Bei der 5-stufigen Skala beträgt der Korrelationskoeffizient 0,73 ($p < .001$).

³³ Nur in Bezug auf die Zeit für eigene Interessen ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern statistisch signifikant.

multiplen logistischen Regressionen diesen Einfluss auf den zusätzlichen Zeitbedarf hinsichtlich der persönlichen Interessen. Zunächst zeigt sich, dass Frauen im mittleren Alter häufiger einen zusätzlichen Zeitbedarf für persönliche Interessen haben als jüngere und ältere Frauen (Tabelle A 11, 4. Spalte). Bestätigt wird der negative Einfluss des Zeitaufwands für Freizeit. Die für die Kinderbetreuung aufgewendete Zeit wirkt sich positiv aus (5. Spalte). Werden die Kinderzahl und das Alter des jüngsten Kindes mitberücksichtigt, ändert sich auf der einen Seite das Vorzeichen bei der Variable der Kinderbetreuungszeit und der Effekt ist nicht signifikant (6. Spalte). Auf der anderen Seite haben Mütter mit Kindern unter sechs Jahren gegenüber den Müttern mit Kindern ab zehn Jahren eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen zusätzlichen Zeitbedarf für persönliche Interessen. Der Effekt des eigenen Alters bleibt unter Kontrolle der kindbezogenen Faktoren weiterhin bedeutsam. Die festgestellten Zusammenhänge können darauf hindeuten, dass der häufiger berichtete Bedarf von Müttern mit jüngeren Kindern für ihre Eigenzeit in erster Linie nicht durch den messbaren Zeitaufwand für die Kinderbetreuung zu erklären ist. Vielmehr sind möglicherweise die hohen Belastungen und diversen Anforderungen – zeitlich wie auch nicht-zeitlich –, vor denen die Mütter in der Familienphase mit Kleinkindern stehen, entscheidend für einen Wunsch für mehr Eigenzeit. Das trifft auch häufig auf Frauen im mittleren Alter zu. In beiden Fällen haben Frauen beispielsweise häufiger den Spagat zwischen Beruf und Sorgeverantwortung (für die Kinder oder für andere Familienangehörige) zu meistern. Bei Männern deutet sich im Prinzip das gleiche Muster an, allerdings spielen die Lebensphasen eine geringere Rolle für ihren Zeitbedarf im Hinblick auf persönliche Interessen.

Abbildung 21: Anteil der Personen mit nicht ausreichender Zeitverwendung für sich selbst/Ausruhen und für persönliche Interessen



Das Signifikanzniveau bezieht sich auf die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Zeit für persönliche Interessen *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Zwischenbewertung

Im Rahmen der ZVE können die Freizeitaktivitäten beobachtet werden, die regelmäßig ausgeübt werden und, nach unserem Verständnis, in erster Linie zur kurzen Erholung im Alltag dienen. Auch die Einschätzung zum Zeitbedarf für die persönliche Auszeit bezieht sich auf ein kurzes Zeitfenster von etwa vier Wochen. Unseren Ergebnissen zufolge gehen nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch diverse weitere Pflichtaufgaben im Alltag wie z.B. Kinderbetreuung und informelle Hilfe zu Lasten der Freizeit. Es gibt zudem einen großen unbefriedigten Zeitbedarf für persönliche Auszeit vor allem bei Eltern mit jüngeren Kindern. Zeit für Erholung (d.h. Sorge für sich selbst) ist jedoch eine wichtige Voraussetzung, um die Pflichtaufgaben angemessen bewältigen zu können. Weil die Zeit der Einzelnen begrenzt ist, muss für die Realisierung des Optionszeiten-Modells neben den Zeitanprüchen für relevante Tätigkeiten, die die Menschen sich wünschen und brauchen, auch eine unterstützende und entlastende Infrastruktur aufgebaut werden.

Anders als mit der Freizeit im Alltag ist mit der Optionszeit für Eigensorge bzw. persönliche Auszeit eine Zeit gemeint, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und über die tägliche Erholungszeit hinausgeht. Diese persönlich frei verfügbare Zeit soll die Möglichkeit geben, persönlichen Interessen zur Selbstentfaltung oder Umorientierung nachzugehen oder eine längere Erholung vom Arbeitsalltag zu nehmen, die im Alltag nicht oder nur schwer realisiert werden kann. Aufgrund der fehlenden empirischen Erkenntnisse über den Zeitaufwand und Zeitbedarf für diesen Bereich müssen wir für die Festlegung des Zeitbudgets ein anderes Verfahren anwenden.

11.3 Zusammenfassung und Hinweise für weitere Arbeitsschritte

Im vorherigen Kapitel haben wir anhand der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 die Zeitverwendungsmuster der Personen im Erwerbsalter (nach unserer Festlegung von 21 bis 63 Jahre) untersucht: tatsächliche Zeitaufwände und ungedeckte Zeitbedarfe. Neben der Erwerbsarbeitszeit wurden die fünf nicht-erwerbsbezogenen Tätigkeiten des Optionszeiten-Modells betrachtet: familiäre Sorge für Kinder, informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte, Ehrenamt, Weiterbildung sowie persönliche Auszeit (Selbstsorge). Bei der Darstellung der Ergebnisse wurde bereits eine Zwischenbewertung für die jeweiligen Tätigkeiten gegeben, die Hinweise für die weiteren Arbeitsschritte lieferte. Wir konzentrieren uns deshalb in der folgenden Ausführung auf ausgewählte Aspekte, vor allem darauf, wie die Zeitverwendungen nach sozialen Lebenslagen (Geschlecht, Lebensphasen und Bildung) ungleich verteilt

sind und wie diese Ungleichheiten in der Herleitung der Zeitbudgets zu berücksichtigen sind.

Das Hauptziel dieser Untersuchung ist, eine empirische Grundlage für die Ermittlung notwendiger Zeitbudgets für die vordefinierten Tätigkeiten zu schaffen. Ein Vorteil der ZVE ist, dass sie ein breites Spektrum der Aktivitäten im Alltag im Hinblick auf Zeitverwendungen bietet und ermöglicht, zwischen den Personengruppen nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen zu vergleichen und die Zusammenhänge zwischen den Aktivitäten zu prüfen. Dabei ließen sich nicht alle Tätigkeiten unseres Modells adäquat untersuchen, im Wesentlichen aus den folgenden Gründen:

- a) Im Bereich der informellen Sorge für Alte/Kranke/Behinderte konnte im Rahmen der ZVE lediglich ein umfassenderes Aktivitätsspektrum von informeller Hilfe erfasst werden, das über Unterstützungsleistungen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen hinausgeht (wie z.B. allgemeine instrumentelle Hilfe oder Kinderbetreuung außerhalb des eigenen Haushaltes).
- b) Für den Bereich der Weiterbildung, die durch eine relativ geringe Zeitintensität charakterisiert ist, griff der Beobachtungszeitraum der Tätigkeitsausübung von nur einer Woche zu kurz. Deshalb wurden dazu noch andere Studienergebnisse aufbereitet und mit unseren Befunden verglichen.
- c) Für den Bereich der persönlichen Auszeit können in der ZVE lediglich im Allgemeinen angesehene Freizeitaktivitäten untersucht werden, die der kurzen Erholung im Alltag dienen. Im Gegensatz dazu wird die Zeit für Eigensorge im Optionszeiten-Modell als längere Auszeit für sich selbst und für eigene Interessen (d.h. im optimalen Fall frei von Pflicht und Verantwortung für Andere) verstanden. Bislang liegen kaum empirische Befunde dazu vor, wie viele Menschen wie viel Zeit für derartige persönliche Anliegen nutzen und wie viel Zeit sie sich dafür wünschen.

In der Arbeitswelt wird Auszeit häufig mit Begriffen wie „Sabbatical“ oder „Sabbatjahr“ in Zusammenhang gebracht. Unter „Sabbatical“ wird „eine freiwillige, temporäre Arbeitsfreistellung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“ verstanden (Wotschack u.a. 2017). Dabei sind drei Merkmale charakteristisch: längerer Zeitraum der Freistellung, finanzielle und soziale Absicherung sowie Optionalität des Verwendungszwecks. In der Praxis zeigt sich, dass in Deutschland lediglich bestimmte Beschäftigtengruppen Zugang zu Sabbaticals haben. Das spiegelt sich in der relativ geringen Verbreitung von Sabbaticals wieder.³⁴ Beim Teilzeitanparmodell umfasst die Freistellung einen Umfang von sechs bis zwölf Monate, während der Umfang beim Ansparmodell mit Arbeitszeitkonen

³⁴ 2012 waren es fast 10% der Betriebe, die Sabbaticals anbieten. Die tatsächliche Nutzungsquote der Beschäftigten dürfte deutlich niedriger ausfallen (ebd. S. 8).

bei einem bis sechs Monaten liegt (ebd. S. 7). Außerdem weichen solche Auszeiten, weil ihre Verwendungszwecke optional sind, häufig von der Funktion der Selbstsorge ab. So zeigen die Erfahrungen in Deutschland und Belgien, dass die Sabbaticals besonders häufig für Kinderbetreuung (vor allem von Frauen in der mittleren Lebensphase) und für einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben (vor allem von Männern in der späten Erwerbsphase) genutzt werden (ebd. S. 35). Das Ergebnis deutet zugleich auf häufige Zeitröte im Bereich der Sorgearbeit hin.

Hinweise für die Herleitung der Zeitbudgets

Im Bereich der Erwerbsarbeit, der familialen Kinderbetreuung sowie der Hausarbeit bestätigt sich der wissenschaftlich vielfach und seit langem konstatierte Befund, dass sich geschlechterspezifische Unterschiede in der tatsächlichen Zeitverwendung finden und diese in der Familienphase besonders stark ausgeprägt sind: Frauen sind zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als Männer. Das trifft nicht nur auf die Phase mit Kleinkindern zu. Wenn Mütter erwerbstätig sind, ist ihre Wochenarbeitszeit deutlich geringer als die der Väter. Zudem ist der Zeitumfang der Mütter für die Betreuung ihrer Kinder und für die Hausarbeit weitaus größer als der der Väter und der Zeitaufwand der Mütter steigt mit zunehmender Anzahl der Kinder. Im Vergleich dazu liegt die Erwerbsarbeitszeit der Männer über alle Lebensphasen hinweg auf einem ähnlich hohen Niveau, selbst wenn sie mit Kindern im Haushalt leben.

Hinsichtlich der Zeitbedarfe steht einerseits die relativ geringe Erwerbsintegration der Mütter häufiger einem Wunsch für mehr Erwerbsarbeitsumfang gegenüber, und es wächst der Anteil der Mütter, bei denen der Bedarf nach mehr Erwerbsarbeit mit zunehmendem Alter der Kinder steigt. Der Anteil der Männer, die sich eine Arbeitszeitreduzierung wünschen, ist dagegen über fast alle Lebensphasen hinweg ähnlich hoch. Andererseits wünschen sich Väter viel häufiger mehr Zeit für ihre Kinder als Mütter, vor allem, wenn Vorschulkinder im Haushalt leben. Der ungedeckte Zeitbedarf der Eltern ist jedoch nicht allein auf die Phase mit Kleinkindern beschränkt. Diese Befunde deuten darauf hin, dass viele Menschen eine partnerschaftliche(re) Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in ihrem Leben für wünschenswert halten. Um die Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern beim tatsächlichen Zeitumfang und dem Zeitbedarf zu beheben, soll, so unser Ziel, die Erwerbsarbeitszeit und das Zeitkontingent für familiäre Sorge von Kindern im Optionszeiten-Modell so umverteilt werden, dass den Männern ein höheres und den Frauen ein geringeres Zeitbudget für die Kinderbetreuung zusteht als sie bisher investiert haben. Gleichzeitig sind ein höherer Zeitbedarf und höhere Belastungen bei Familien mit mehreren Kindern und bei alleinerziehenden Familien zu berücksichtigen.

Im Bereich der informellen Sorge für Alte/Kranke/Behinderte greifen wir auf andere Studienergebnisse zurück. Sie weichen je nach Studiendesign deutlich

voneinander ab, was sich in der gelebten Praxis widerspiegelt, dass die zeitliche Intensität der unterstützenden Tätigkeiten wesentlich vom gesundheitlichen Zustand der Hilfs- oder Pflegebedürftigen und von der Rolle der unterstützenden Personen als Hauptpflegepersonen oder anderen betreuenden Personen abhängt. Hierbei zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede darin, dass Frauen viel häufiger Unterstützungsleistungen erbringen und mehr Zeit investieren als Männer. Die Bedarfslage hinsichtlich des zeitlichen Umfangs ist ambivalent zu bewerten: Einerseits ist die Vorstellung verbreitet, dass familiäre und informelle Betreuung und Pflege im Kreis der Angehörigen geleistet werden sollte. Andererseits ist die Übernahme solcher Unterstützungsaufgaben zum Teil belastend, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird überwiegend als unzureichend empfunden. Aus diesem Grund ist zu erwarten, dass eine zeitweise Arbeitsfreistellung in Form von Arbeitszeitreduzierung für die meisten betreuenden und pflegenden Personen eine Option darstellen kann. Gleichzeitig muss jedoch die entsprechende Infrastruktur etwa für gemischte Pflegearrangements (öffentlich sowie marktförmig) als wichtige Säule für das Optionszeiten-Modell ausgebaut werden.

Im Vergleich zu den familialen und persönlichen Sorgetätigkeiten ist der zeitliche Umfang für ehrenamtliche Tätigkeit und Weiterbildung viel geringer. Wenn diese nach Lebensphasen differenziert betrachtet werden, findet sich auch hier eine ungleiche Beteiligung zwischen Frauen und Männern, im Vergleich zu Care für Andere besteht jedoch ein umgekehrtes Verhältnis: Frauen mit Kindern im Haushalt engagieren sich häufiger als Frauen ohne Kinder, aber sie wenden weniger Zeit für ihre ehrenamtliche Tätigkeit auf. Der Zeitumfang ist auch geringer als derjenige der Männer. Bei der Weiterbildung liegt die geschlechterspezifische Diskrepanz vor allem im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, die hinsichtlich der Verwertbarkeit der Qualifikation für die Erwerbsarbeitswelt einen größeren Stellenwert einnimmt und in der Regel (vollständig oder teilweise) vom Arbeitgeber finanziert wird. Frauen bilden sich aufgrund der geringeren Erwerbstätigenquote seltener weiter und investieren auch deutlich weniger Zeit dafür. Darüber hinaus weist die Teilnahme an Weiterbildung eine ausgeprägte Ungleichverteilung zuungunsten von Niedrigbildungsgruppen auf.

Zusammengefasst zeigen unsere Befunde zu Zeitverwendungsmustern, dass die Erwerbsarbeit die Zeiten in anderen Lebensbereichen stark strukturiert. Ein Care-Zeitbudget könnte bei der Sorgearbeit entlasten und ein partnerschaftlicheres Leben und Arbeiten ermöglichen. Damit hätten sie die Möglichkeit, mehr Zeit in ihre Berufstätigkeit und/oder in andere Aktivitäten wie z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten oder Weiterbildung zu investieren. Zugleich könnten Männer, um ihrem Wunsch zur Arbeitszeitreduzierung sowie zu mehr Zeit für Kinder nachzukommen, bei ihrer Erwerbsarbeit entlastet werden. Hierbei gilt es, zentrale Fragen zu klären, wie diese zeitliche Umverteilung

zwischen den Geschlechtern und zwischen den wichtigen Lebensbereichen durch finanzielle und soziale Absicherung unterstützt werden soll.

Ländervergleichen- de Untersuchung von Zeitbedarfen und Zeitkonflikten

Shih-cheng Lien

Dem folgenden Analyseschritt liegt die Annahme zu Grunde, dass neben individuellen Merkmalen institutionelle Rahmenbedingungen hinsichtlich der wohlfahrtsstaatlichen Regelungen, Geschlechterkonzepte und Arbeitsmarktstrukturen einen Einfluss auf die Lebensführung der Bevölkerung haben. Es unterscheiden sich daher die Länder hinsichtlich der Alltagsorganisation der Bevölkerung und damit auch ihrer Zeitverwendungen für verschiedene Tätigkeiten. Nachdem wir die Zeitverwendungsmuster (tatsächliche Zeitverwendungen und ungedeckte Zeitbedarfe) in Bezug auf die Lebensphasen für Deutschland untersucht haben, vergleichen wir, im zweiten Schritt der sozialwissenschaftlichen Analyse, Deutschland mit den ausgewählten europäischen Ländern und fokussieren auf den Aspekt der Zeitbedarfe. Ziel dieses Ländervergleichs ist, vor dem Hintergrund institutioneller Rahmenbedingungen Zeitbedarfe für Erwerbsarbeit sowie für nicht-erwerbsbezogene Tätigkeiten (Sorgearbeit, Ehrenamt und persönliche Auszeit) ländervergleichend zu untersuchen. Eine Überprüfung von direkten Effekten durch diese Rahmenbedingungen ist nicht Gegenstand der Untersuchung.

Im Folgenden werden zunächst die Datenbasis und methodischen Vorgehen beschrieben (Kap. 12.1). Anschließend werden die Ergebnisse dargelegt (Kap. 12.2 und 12.3).

12.1 Datenbasis EQLS und Methoden

Die ländervergleichende Untersuchung basiert auf den Daten des European Quality of Life Survey (EQLS). Der EQLS wird seit 2003 alle vier Jahre europaweit durchgeführt. Er untersucht neben den objektiven

Lebensumständen der Bürger/innen Europas, was sie über die Lebensbedingungen und ihr Leben (wie z.B. Beschäftigung, Einkommen, Bildung, Wohnen, Familie, Gesundheit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben) denken. Im Hinblick auf Zeitverwendungen wird zum einen, wie die ZVE in Deutschland, die tatsächlich geleistete und bevorzugte Erwerbsarbeitszeit abgefragt. Zum anderen liegen Informationen hinsichtlich der Zeitverwendungen für Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Haushaltsarbeit und Alten-/Krankenpflege) sowie der Zeitbedarfe für andere Lebensbereiche wie Familie, soziale Kontakte, ehrenamtliches Engagement und eigene Interessen vor.

Im EQLS wurde die erwachsene Bevölkerung der EU-Mitgliedsstaaten, Beitrittskandidaten und möglicher Mitgliedsländer befragt. Um den aktuellen Trend in den Ländern zu betrachten, verwenden wir die Daten der letzten zwei Wellen von 2011/12 und 2016. Die dritte Welle (2011/2012) umfasst insgesamt 43.600 Menschen in 34 Ländern und die vierte Welle (2016) 37.000 Menschen in 33 Ländern. Das entspricht in der dritten Welle 1.000 bis 3.000 Personen pro Land und in der vierten Welle 1.000 bis 2.000 Personen pro Land. Um eine ausreichende Fallzahl in den jeweiligen Ländern zu erreichen werden die Daten der 3. und 4. Welle gepoolt.

Untersuchungsgruppe und Länderauswahl

Berücksichtigt werden Erwachsene im Alter von bis zu 64 Jahren. Im Hinblick auf das Erwerbsaustrittsalter unterscheiden sich die Länder deutlich. So ist im Jahr 2010 das durchschnittliche Austrittsalter von 64 Jahren in den Ländern wie den Niederlanden und Schweden höher als das in Dänemark, Spanien und Deutschland mit 62 Jahren und hebt sich noch deutlicher von Ländern wie Ungarn, Italien und Frankreich mit 60 Jahren ab (Eurostat 2018a).

Parallel zu der rechtswissenschaftlichen Analyse der ausländischen Ziehungsrechte beziehen wir uns auf die gleiche Länderauswahl für die Untersuchung der Zeitverwendungen. Das sind neben Deutschland Österreich, die Niederlande, Frankreich, Belgien, Schweden, Dänemark und Großbritannien. Diese Länder unterscheiden sich hinsichtlich der Gender- und Arbeitszeitregime, die nicht automatisch mit Wohlfahrtsstaatsregimen zusammenfallen. In Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden dominiert beispielsweise das Eineinhalbverdiener-Modell, in Frankreich das „Doppelversorger-Modell mit außerhäuslicher Kinderbetreuung“ und in Schweden das „Doppelversorger/Doppelbetreuer-Modell“ (Pfau-Effinger 2000). Während sich Länder wie Belgien, Frankreich, die Niederlande und Schweden aufgrund ihrer Arbeitszeitregulierungen durch vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitkulturen auszeichnen, gelten in liberalen Ländern wie Großbritannien lange Arbeitszeiten als Wachstumsmotor (Sayer/Gornick 2012).

Werden die Daten der 3. und 4. Welle gepoolt, umfasst die Stichprobengröße der ausgewählten Länder mehr als 16.000 Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren (Tabelle 3). In den bevölkerungsreichen Ländern Deutschland, Frankreich und dem vereinigten Königreich liegt die Fallzahl zwischen 2.500 und 3.300, in den anderen Ländern zwischen 1.400 und 1.850.

Tabelle 3: Fallzahlen der Untersuchungsgruppe

Länder	Welle 3 (2011/12)	Welle 4 (2016)	Total
Deutschland	2059	1281	3340
Österreich	819	1030	1849
Niederlande	752	723	1475
Frankreich	1702	921	2623
Belgien	767	740	1507
Schweden	770	625	1395
Dänemark	744	713	1457
Großbritannien	1597	919	2516
Total	9210	6952	16162

Quelle: EQLS 2011/2012, 2016, eigene Berechnungen

Repräsentativität der Daten

Die Daten des EQLS wurden an die Grundgesamtheit nach Geschlecht, Alter, Haushaltsgröße und Region (Urbanisierung) angepasst (Eurofound 2018, S. 59). Nicht angepasst wurde dagegen z.B. die Verteilung hinsichtlich der Bildung oder der beruflichen Stellung. Es ist bereits nachgewiesen worden, dass es bei den Umfragedaten vor allem aufgrund der selektiven Ausfälle bei kleinen Haushalten und bei Personen niedriger sozialer Schichtzugehörigkeit zu Verzerrungen kommt (Hartmann/Schimpl-Neimanns 1992). Die Befragungen des EQLS waren freiwillig und wurden in den Ländern mit unterschiedlicher Incentivierung durchgeführt.³⁵ Vermutlich sind die Verzerrungen durch unterschiedliche Incentivierung noch größer. Wie Tabelle 4 zeigt, weicht die Verteilung der Bildung der Befragten im EQLS von jener der Bevölkerung des jeweiligen Landes, abgebildet durch den EU-LFS, unterschiedlich stark ab. Aus diesem Grund ist beim Ländervergleich die Interpretation der deskriptiven Ergebnisse stark eingeschränkt. Bei der folgenden Darstellung fokussieren wir deshalb auf die Ergebnisse mithilfe multipler statistischer Verfahren.

³⁵ In manchen Ländern wurden Incentives in unterschiedlicher Höhe eingesetzt (Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Österreich) und in manchen Ländern wurden keine gebraucht (Belgien, Dänemark, Schweden).

Tabelle 4: Bildungsstruktur der Länder in den EQLS-Daten (2011/12 und 2016) und EU-LFS 2016

	EQLS 2011/12 und 2016 (18-64 Jahre)				EU-LFS 2016 (15-64 Jahre)			
	Niedrig (ISCED 0-2)	Mittel (ISCED 3-4)	Hoch (ISCED 5-8)	Insgesamt	Niedrig (ISCED 0-2)	Mittel (ISCED 3-4)	Hoch (ISCED 5-8)	Insgesamt
Deutschland	36,2	45,3	18,5	100	19,8	55,7	24,4	100
Österreich	7,2	62,9	29,9	100	19,6	51,5	28,9	100
Niederlande	25,4	37	37,6	100	27,9	41,1	31,0	100
Frankreich	23,8	36,6	39,6	100	25,5	43,6	30,9	100
Belgien	24,6	42,5	32,9	100	28,2	38,6	33,2	100
Schweden	9,2	48,1	42,6	100	21,1	43,6	35,3	100
Dänemark	16,5	45,1	38,4	100	27,0	41,8	31,2	100
Großbritannien	36,7	27	36,3	100	20,4	41,2	38,4	100

Quelle: EQLS 2011/2012, 2016, gewichtete Daten und eigene Berechnungen, EU-LFS 2016 (Eurostat 2018c)

Operationalisierung

Im Hinblick auf Erwerbsarbeit stehen Informationen über den tatsächlichen und bevorzugten Wochenarbeitsumfang zur Verfügung. Wie bei der Analyse mit den ZVE-Daten wird die Arbeitszeitdiskrepanz in drei Kategorien unterschieden: 1) Ein Wunsch auf eine Arbeitszeitreduzierung wird angenommen, wenn die geleistete Arbeitszeit um drei Stunden und mehr länger ist als der bevorzugte Stundenumfang. 2) Umgekehrt wird ein Erhöhungswunsch angenommen, wenn Personen um drei Stunden und mehr länger arbeiten wollen als sie tatsächlich leisten. 3) Eine Arbeitszeitdiskrepanz von weniger als drei Stunden wird als kein Änderungsbedarf gedeutet.

Für andere Lebensbereiche werden die Zeitverwendung und der Zeitbedarf je nach Tätigkeit unterschiedlich erfragt. In Bezug auf tatsächliche Zeitverwendungen liegen Informationen über die Häufigkeit und den zeitlichen Umfang pro Woche für die Sorgearbeit vor, wobei nach Kinderbetreuung, Hausarbeit und Betreuung von Alten/Kranken im privaten Umfeld differenziert wird. Die Fragen zu Zeitbedarfen umfassen hingegen mehr Bereiche als diese. Neben Kinderbetreuung und Betreuung von Alten/Kranken im privaten Umfeld beziehen sie sich auch auf Zeitbedarfe für Kontakt mit Familienangehörigen im und außerhalb des Haushaltes, andere soziale Kontakte, für Freiwilligenarbeit und für eigene Hobbys/Interessen. Dabei wird von den Befragten eine Einschätzung zu ihrer tatsächlichen Zeitverwendung erbeten, mit drei Antwortmöglichkeiten: Wunsch für weniger oder für mehr Zeit, oder der aufgewendete Zeitumfang ist wie gewünscht. Während die Frage zu Zeitbedarfen für Familienangehörige, andere soziale Kontakte, ehrenamtliches Engagement sowie für eigene Hobbys/Interessen in den beiden Wellen gestellt wurde, wurde die Zeitbedarf für Betreuung von Kindern und Alten/Kranken lediglich in der aktuellen Welle 2016 abgefragt, was zur nicht ausreichenden Fallzahl für Zeitbedarfe dieser Bereiche führt. Für eine ländervergleichende Analyse sind zudem die Daten zur Zeitverwendung für

informelle Alten- und Krankenpflege ebenfalls aufgrund der geringen Fallzahl eingeschränkt. Aus diesem Grund werten wir nur Zeitbedarfe für Familienangehörige im und außerhalb des Haushaltes, für ehrenamtliches Engagement und für eigene Hobbys/Interessen aus.

Werden drei Kategorien der Arbeitszeitdiskrepanz einerseits und drei Antwortmöglichkeiten der Zeitbedarfe für die oben genannten drei nicht-erwerbsbezogenen Bereiche andererseits miteinander kombiniert, ergeben sich verschiedene Konstellationen der Zeitbedarfssituationen. Von besonderem Interesse sind hierbei verschiedene Zeitkonflikte. Sie liegen dann vor, wenn ein Wunsch zur Arbeitsreduzierung und zugleich für mehr Zeit für andere nicht-erwerbsbezogene Bereiche (Familie, Ehrenamt oder persönliche Interesse) geäußert wird.

12.2 Ergebnisse – Zeitbedarfe

12.2.1 Erwerbsarbeit

Untersucht werden drei Indikatoren: a) aktive Erwerbstätigkeit, b) tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und c) Arbeitszeitdiskrepanz.

Aktive Erwerbstätige sind in der folgenden Untersuchung Beschäftigte oder Selbständige, die sich weder in Eltern-/Betreuungszeit noch in anderer Arbeitsfreistellung noch in Altersteilzeit befinden. Diejenigen, die während der Arbeitsfreistellung dennoch Arbeitsstunden geleistet haben, werden ausgeschlossen, denn es liegen keine Informationen über den tatsächlich geleisteten Stundenumfang der Personen in der Arbeitsfreistellung vor.³⁶ Nach dieser Definition sind zwei von drei Männern in den ausgewählten Ländern aktiv erwerbstätig (69,4%), bei den Frauen ist die Erwerbstätigenquote mit 60,0% deutlich niedriger.

Aufgrund der Verzerrungen durch bildungsselektive Ausfälle und der z.T. erheblichen Unterschiede in der Verteilung der Bildung zwischen den Ländern betrachten wir länderspezifische Unterschiede direkt anhand der logistischen Regressionen. Tabelle 5 zeigt die durchschnittlichen Marginaleffekte hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, aktiv erwerbstätig zu sein. Einbezogen werden soziodemografische Merkmale wie das Lebensalter, das Vorhandensein

³⁶ Anders als in der ZVE wurde in der Abfrage im EQLS nicht gesondert darauf hingewiesen, dass Befragte, die in der Altersteilzeit oder Elternzeit sind und zurzeit nicht arbeiten, Null Stunden eintragen sollen. Die Befragten in der Arbeitsfreistellung gaben zu einem überwiegenden Teil eine hohe Stundenzahl an.

von minderjährigen Kindern und eines Partners/einer Partnerin im Haushalt, das Alter des jüngsten Kindes sowie die Bildung.

Die Erwerbsbeteiligung verläuft bei Frauen wie bei Männern entlang des Lebensalters glockenförmig. Das heißt: Die Wahrscheinlichkeit, aktiv erwerbstätig zu sein, steigt zuerst mit zunehmendem Alter an und sinkt im späteren Erwerbsleben wieder ab. Männer in Paarhaushalten haben im Vergleich zu Männern ohne Partnerin im Haushalt eine um 17,8% erhöhte Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein (Modell 2), bei den Frauen liegt die Erhöhung der Wahrscheinlichkeit bei 6,3% (Modell 4). Bestätigt sind die Effekte durch das Kindesalter: Das Vorhandensein minderjähriger Kinder geht mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit der Frauen für Erwerbstätigkeit einher, insbesondere bei jüngeren Kindern. Für die Erwerbsbeteiligung der Männer spielt das Vorhandensein von Kindern im Haushalt dagegen keine Rolle. Bildung steht zudem in einem positiven Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung.

Tabelle 5: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, aktiv erwerbstätig zu sein, durchschnittliche Marginaleffekte (AME)

		Männer		Frauen	
		Model 1		Model 3	
		AME	Sig.	AME	Sig.
Variable		AME	Sig.	AME	Sig.
Land	Deutschland (ref.)				
	Österreich	0,053 *		0,005	-0,036
	Niederlande	0,058 **		0,080 ***	0,048 *
	Frankreich	0,001	-0,013	0,044 *	0,004
	Belgien	-0,033	-0,045 *	0,030	-0,002
	Schweden	0,054 *	0,024	0,143 ***	0,088 ***
	Dänemark	0,009	-0,010	0,062 **	0,010
	Großbritannien	0,039 *	0,036	0,084 ***	0,067 **
Alter	Alter (Jahre)	0,075 ***	0,075 ***	0,087 ***	0,083 ***
	Alter # Alter	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,001 ***
Alter des jüngsten Kindes	Kein Kind (ref.)				
	0-2 J.	-0,039	-0,034	-0,258 ***	-0,251 ***
	3-5 J.	-0,031	-0,026	-0,165 ***	-0,155 ***
	6-12 J.	-0,006	-0,007	-0,101 ***	-0,097 ***
Partner im Haushalt	13-17 J.	-0,032	-0,030	-0,002	0,007
	Nein (ref.)				
Bildung	Ja	0,188 ***	0,178 ***	0,069 ***	0,063 ***
	Niedrig (ref.)				
	Mittel		0,108 ***		0,109 ***
	Hoch		0,136 ***		0,205 ***
N		7210	7210	8805	8805

Signifikanzniveaus: * p< .05, ** p< .01, *** p< .001
Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

Wird die Bildung zusätzlich zu den genannten Merkmalen kontrolliert, d.h. werden die Ländereffekte um die unterschiedlichen Bildungsverteilungen in den Bevölkerungen in den jeweiligen Ländern bereinigt, weisen im Vergleich zu Deutschland (als Referenz) nur belgische Männer eine geringere Wahrscheinlichkeit um 4,5% auf, aktiv erwerbstätig zu sein. Die anderen

Länder unterscheiden sich hingegen nicht signifikant von Deutschland (Modell 4). Bei den Frauen ist das Muster anders: Die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit ist bei Frauen in Schweden um 8,8%, in Großbritannien um 6,7% und in den Niederlanden um 4,8% höher als bei deutschen Frauen (Modell 4). Ohne Kontrolle der Bildungseffekte (Modell 1 und 2) sind die Länderunterschiede etwas stärker, das Vorzeichen ist zum Teil anders. Die Prozentwerte, um die sich die Erwerbswahrscheinlichkeiten in den Ländern im Vergleich zu Deutschland erhöhen oder reduzieren, sind trotz der Signifikanz nicht sonderlich hoch, während Einflüsse durch das Kindesalter oder durch die Bildung stärker ausgeprägt sind.

Im Hinblick auf den geleisteten Erwerbsumfang arbeiten Männer in Österreich und Belgien im Vergleich zu jenen in Deutschland höhere Arbeitsstunden, wobei der Unterschied nur zu Österreich signifikant ist (Tabelle 6, Modell 2). Männer in den anderen Ländern haben dagegen eher kürzere Arbeitszeiten, ein signifikanter Unterschied gilt nur für den Vergleich mit Frankreich. Auffällig ist dabei, dass Männer in Großbritannien kürzere Arbeitszeiten haben, auch wenn diese nicht signifikant sind. Das steht im Gegensatz zu den bisherigen Kenntnissen, dass Länder mit einer langen Tradition von kollektiven Arbeitszeiten eher kürzere Arbeitszeiten haben (Sayer/Gornick 2012: 5). Demnach haben z.B. Schweden, Norwegen, die Niederlande und Frankreich eine „short work hour culture“, während englischsprachige und osteuropäische Länder eine Tradition langer Arbeitszeit aufweisen.

Während die Lebensphasen für die Wochenarbeitszeit der Männer eher eine geringe Rolle spielen, ist der Stundenumfang der Frauen deutlich davon abhängig, ob minderjährige Kinder im Haushalt leben und wie alt die Kinder sind. Bei den untersuchten Ländern arbeiten Frauen in Schweden und Dänemark, nach Kontrolle der Bildung, mehr Stunden als diejenigen in Deutschland, wobei der Unterschied zu Schweden signifikant ist (Modell 4). Im Vergleich zu Deutschland ist der Stundenumfang der Frauen in den Niederlanden um im Schnitt 5,9 Stunden pro Woche geringer. Ebenso ist der Stundenumfang für Frauen in Großbritannien um 2,9 Stunden geringer. Es fällt allerdings auf, dass – im Unterschied zu den bisherigen empirischen Kenntnissen³⁷ – Frauen in Frankreich einen mit Deutschland vergleichbaren Erwerbsumfang haben.

³⁷ Für Frauen weisen Frankreich (29,8%) und Schweden (35,6%) eine niedrigere Teilzeitquote auf als Deutschland (46,5%), Österreich (47,1%) und die Niederlande (76,4%) (WSI-GenderDatenPortal 2017b). Außerdem ist der durchschnittliche Stundenumfang teilzeittätiger Frauen in Frankreich mit 23,5 Stunden und in Schweden mit 25,2% deutlich höher als der in Deutschland mit 19,8 Stunden (WSI-GenderDatenPortal 2017a).

Tabelle 6: Lineare Regression der normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden, Koeffizienten

		Männer				Frauen			
		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Variable	Koef.	Sig.	Koef.	Sig.	Koef.	Sig.	Koef.	Sig.
Land	Deutschland (ref.)								
	Österreich	2,48 ***		2,20 **		0,00		-0,89	
	Niederlande	-0,82		-1,01		-4,80 ***		-5,90 ***	
	Frankreich	-1,73 ***		-1,89 ***		1,20 *		-0,01	
	Belgien	1,10		0,91		0,57		-0,60	
	Schweden	-0,27		-0,62		5,20 ***		3,54 ***	
	Dänemark	-1,02		-1,26 *		2,75 ***		1,13	
	Großbritannien	-0,69		-0,80		-1,95 **		-2,90 ***	
Alter	Alter (Jahre)	0,73 ***		0,73 ***		0,67 ***		0,60 ***	
	Alter # Alter	-0,01 ***		-0,01 ***		-0,01 ***		-0,01 ***	
Alter des jüngsten Kindes	Kein Kind (ref.)								
	0-2 J.	0,16		0,14		-5,62 ***		-5,87 ***	
Kindes	3-5 J.	0,08		0,08		-4,36 ***		-4,42 ***	
	6-12 J.	0,74		0,69		-3,86 ***		-3,90 ***	
	13-17 J.	0,02		-0,01		-2,97 ***		-2,70 ***	
Partner im Haushalt	Nein (ref.)								
	Ja	0,19		0,16		-2,16 ***		-2,28 ***	
Bildung	Niedrig (ref.)								
	Mittel			0,79				1,67 **	
	Hoch			1,44 **				4,91 ***	
Konstante		26,34 ***		25,80 ***		25,56 ***		24,90 ***	
R²		0,03		0,03		0,07		0,10	
N		5035		5035		5288		5288	

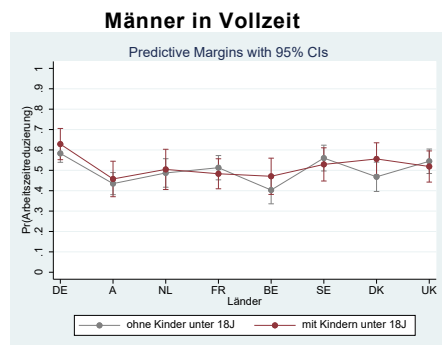
Signifikanzniveaus: * p< .05, ** p< .01, *** p< .001
Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

Aus dem Vergleich der geleisteten und bevorzugten Arbeitsstunden ergibt sich die Information über die Arbeitszeitdiskrepanz der Erwerbstätigen. In den acht untersuchten Ländern wünschten sich fast die Hälfte der Männer (48,7%) eine Arbeitsreduzierung, da ihr tatsächlicher Stundenumfang um drei Stunden und mehr höher liegt als von ihnen bevorzugt. Etwas geringer ist der Anteil der Männer ohne Änderungsbedarf (40,5%), und lediglich jeder Neunte (10,8%) möchte mehr Stunden arbeiten (d.h. drei Stunden und mehr). Bei den Frauen ist das Verhältnis ähnlich, wobei der Anteil mit einem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung geringer und beim Wunsch nach mehr Arbeit höher ausfällt (42,6% bzw. 15%).

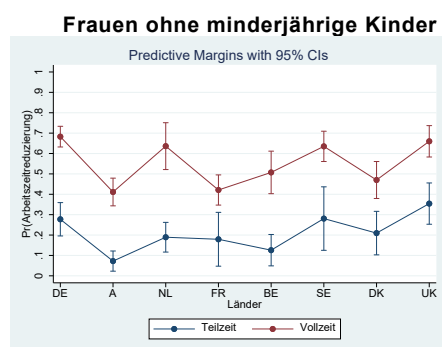
Beim Ländervergleich lassen wir anhand der binären logistischen Regressionen die Wahrscheinlichkeiten für einen Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung gegenüber keinem Änderungswunsch schätzen, wobei das Merkmal „Bildung“ einheitlich für alle Befragten auf „mittlere Bildung“ fixiert ist. Abbildung 22 zeigt die Ergebnisse getrennt nach Frauen und Männern. Für vollzeiterwerbstätige Männer mittlerer Bildung (oben links) deutet sich an, dass sich Männer mit und ohne minderjährige Kinder kaum hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, sich eine Arbeitszeitreduzierung zu wünschen, unterscheiden. Für vollzeiterwerbstätige Männer weist Deutschland zwar die höchste Wahrscheinlichkeit auf; die Unterschiede zu den anderen Ländern sind

aber geringfügig und meistens nicht signifikant. Für diese Männer ohne minderjährige Kinder im Haushalt ist demnach die Wahrscheinlichkeit in Deutschland (58,3%) signifikant höher als in Österreich (43,5%) und Belgien (40,3%). Auch für Männer in Kinderhaushalten ist die Wahrscheinlichkeit in Deutschland (62,9%) höher als in Österreich (45,8%).

Abbildung 22: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten eines Wunsches zur Arbeitszeitreduzierung (Ref.: keine Veränderung)



N=4.250

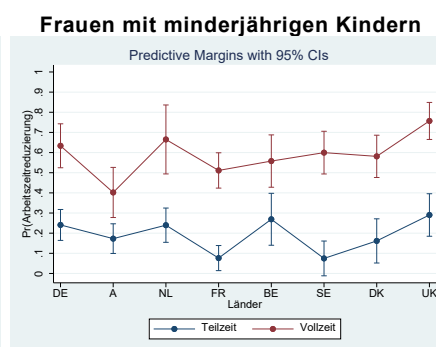


N= 2.711

N=1.771

Für Männer werden zusätzliche Faktoren im Modell berücksichtigt: Alter, Alter quadriert, Partner/in im Haushalt, Wochenarbeitsstunden und Bildung. Für Frauen mit minderjährigen Kindern wird darüber hinaus das Merkmal „Alter des jüngsten Kindes“ einbezogen.

Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten



Bei den Frauen differenzieren wir, aufgrund der größeren Verbreitung der Teilzeitarbeit, neben dem Vorhandensein von minderjährigen Kindern zunächst noch nach dem Erwerbsumfang. Es ist deutlich zu erkennen, dass der Wunsch zur Arbeitszeitreduzierung in positivem Zusammenhang mit dem geleisteten Stundenumfang steht. Das heißt: Die Teilzeittätigen wünschen sich weniger häufig eine Arbeitszeitreduzierung als die Vollzeittätigen. Das gilt für Frauen mit Kindern wie ohne Kinder. Beim Ländervergleich zeigt sich, dass beim gleichen Erwerbsumfang (Vollzeit oder Teilzeit) Frauen in Deutschland sich eine Arbeitszeitreduktion wünschen. Demnach ist für vollzeiterwerbstätige Frauen ohne minderjährige Kinder im Haushalt (unten links) die Wahrscheinlichkeit in Großbritannien (66%), Deutschland (68,3%), Schweden (63,5%) den Niederlanden (63,6%) wesentlich größer als die in Österreich (41,1%) und Frankreich (42,1%). Bei den vollzeiterwerbstätigen Müttern (unten

rechts) ist das Unterschiedsmuster ähnlich, wobei lediglich Deutschland (63,4%) und Großbritannien (75,8%) eine höhere Wahrscheinlichkeit gegenüber Österreich (39,7%) aufweisen. Der Unterschied zwischen den anderen Ländern ist zwar auch deutlich zu erkennen. Allerdings sind die Wertebereiche der 95%-Konfidenzintervalle groß und überlappen sich. Zusammen betrachtet verhalten sich vollzeittätige Frauen in Deutschland und Schweden ähnlich. Bei den teilzeittätigen Müttern sind die Länderunterschiede jedoch anders: Die Wahrscheinlichkeit für einen Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung ist in Schweden (7,2%) und Frankreich (7,4%) signifikant geringer als in Deutschland (24,1%). Da liegt es nahe zu vermuten, dass sich die Arbeitszeitwünsche der Individuen an der Arbeitszeitkultur des jeweiligen Landes orientieren. Im Vergleich zu Deutschland, den Niederlanden und Österreich arbeiten Mütter in Schweden und Frankreich in höherem Maß in Vollzeit, und sie leisten im Durchschnitt auch mehr Arbeitsstunden, wenn sie einer Teilzeitarbeit nachgehen.³⁸ Im Summe ist jedoch davon auszugehen, dass Mütter in Deutschland, Österreich und den Niederlanden aufgrund des geringen Erwerbsumfangs weniger häufig einen Wunsch zur Arbeitszeitreduzierung äußern als diejenigen in Schweden und Frankreich. Außerdem variiert der Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung bei den Frauen stärker zwischen den Ländern als bei den Männern.

12.2.2 Kontakt mit Familienangehörigen

Beim Zeitbedarf für Familienangehörige ist der Begriff der Familie umfassend zu verstehen, denn sie bezieht sich sowohl auf die Mitglieder im gemeinsamen Haushalt als auch auf diejenigen, die außerhalb des Haushalts leben (z.B. Eltern, Geschwister). Die Fragenformulierung erlaubt hierbei jedoch keine Differenzierung. In den untersuchten Ländern äußert die Mehrheit, dass ihre Zeit für Familienangehörige bedarfsadäquat ist (60,1% der Männer und 58,6% der Frauen). Mehr als ein Drittel wünschen sich dagegen mehr Zeit (36,9% bzw. 38,4%), wobei der Anteil bei den Befragten mit minderjährigen Kindern im Haushalt etwas höher ausfällt (46,1% bzw. 42,6%). Bei Haushalten mit minderjährigen Kindern kann der häufigere Wunsch der Eltern nach mehr Zeit für die Familie teilweise mit dem hohen Zeitaufwand für Kindererziehung und -betreuung begründet werden.

Mit dieser Annahme vergleichen wir anhand binärer logistischer Regressionen die geschätzten Wahrscheinlichkeiten der Befragten, sich mehr Zeit für die Familienmitglieder zu wünschen, und zwar nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Das linke Bild in Abbildung 23 zeigt die Wahrscheinlichkeiten für vollzeiterwerbstätige Männer in den Ländern, differenziert danach, ob unter

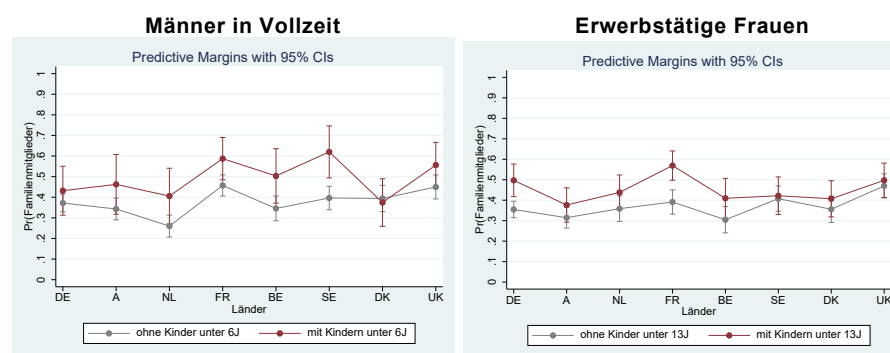
³⁸ Nach den Daten des Labour Force Survey von 2011 weisen Deutschland (34,1%), Österreich (36,6%) und die Niederlande (39,8%) für Frauen mit zwei Kindern eine deutlich niedrigere Vollzeitäquivalenzrate auf als Schweden (52,9%) und Frankreich (54,6%) (WSI-GenderDatenPortal 2016).

sechsjährige Kinder im Haushalt leben. Zunächst haben Väter mit Untersechsjährigen (in der Regel Vorschulkinder) in den Ländern, mit der Ausnahme von Dänemark, tendenziell häufiger einen zusätzlichen Zeitbedarf für Familie als Männer ohne Untersechsjährige im Haushalt. Der Unterschied ist allerdings lediglich für Schweden signifikant. Im Hinblick auf die Länderunterschiede lässt sich erkennen, dass Väter mit Untersechsjährigen Schweden und Frankreich eine signifikant häufigere Unzufriedenheit mit der Zeit für die Familie aufweisen als Dänemark. Bei den Männern ohne kleine Kinder im Haushalt ist die Unzufriedenheit dagegen in den Niederlanden am geringsten.

Bei den Frauen berücksichtigen wir alle erwerbstätigen Frauen (Abbildung 23, rechts). Anders als bei den Männern differenzieren wir danach, ob Kinder unter dreizehn Jahren im Haushalt leben (etwa bis Ende der Grundschulzeit). Auch Frauen mit jüngeren Kindern wünschen sich häufiger mehr Zeit für die Familienangehörigen. Ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen mit Kindern und ohne Kinder unter 13 Jahren findet sich nur in Deutschland und Frankreich. Auch in den beiden Ländern sind Mütter mit Vor- und Grundschulkindern häufiger unzufrieden.

Während sich das Vorhandensein von jüngeren Kindern in den untersuchten Ländern nicht überall in gleichem Maß auf den Zeitbedarf für die Familie auswirkt und zum Teil kein Unterschied feststellbar ist, ist der positive Zusammenhang des familienbezogenen Zeitbedarfs mit dem Erwerbsumfang eindeutiger. Wie oben erwähnt, können die familialen Kontakte sehr vielfältig sein, sodass für Haushalte ohne jüngere Kinder ein großer Zeitbedarf für Familienangehörige außerhalb des eigenen Haushaltes (z.B. unterstützungsbedürftige Eltern) besteht.

Abbildung 23: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten zum zusätzlichen Zeitbedarf für Familienmitglieder (Ref.: „genau richtig“)



N=4.388

N=5.096

In den Modellen werden zusätzliche Faktoren berücksichtigt: Alter, Alter quadriert, Vorhandensein von Partner/in, Bildung und Wochenarbeitsstunden.

Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

12.2.3 Freiwilligenarbeit

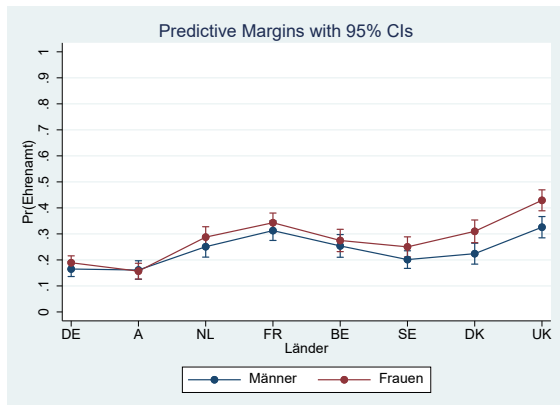
Im Hinblick auf ehrenamtliches Engagement wurde neben dem Zeitbedarf danach gefragt, wie häufig sich Befragte in den letzten zwölf Monaten in fünf Bereichen³⁹ freiwillig engagieren. Diese Informationen werden in zwei Dummy-Variablen zusammengefasst: Ob ehrenamtliche Tätigkeiten in den letzten 12 Monaten a) im Durchschnitt mindestens einmal pro Monat bzw. b) überhaupt ausgeübt werden. Der Anteil des regelmäßigen Engagements (d.h. mindestens monatlich) variiert zwischen den untersuchten Ländern; er reicht von knapp 20% in Deutschland zu über 30% in Schweden, Österreich und den Niederlanden, wobei in den meisten Ländern kein Geschlechterunterschied besteht. Dass Schweden, die Niederlande und Österreich eine sehr hohe Beteiligung an Freiwilligenarbeit aufweisen, unterstützt die Befunde auf Basis der europaweiten Erhebungen zur Freiwilligentätigkeit (European Values Study und Eurobarometer), auch wenn die Zahlen aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsinstrumente nicht direkt vergleichbar sind. Im Gegensatz dazu ist die Rangfolge für Deutschland in den beiden Studien nicht konsistent.⁴⁰

Im Hinblick auf Zeitbedarf für Freiwilligenarbeit wird die Frage an alle Befragten gestellt. Allerdings ist die Antwortbereitschaft selektiv: Nicht ehrenamtlich Engagierte gaben häufiger „weiß nicht“ an und verweigerten eine Antwort eher als die Engagierten. Im Vergleich zum Zeitbedarf für Familienangehörige äußern die Befragten, die sich mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement wünschen, dies weniger häufig (23,8% der Männer und 28,9% der Frauen). Über 60% sind zufrieden. Mithilfe von binären logistischen Regressionen lassen wir die Wahrscheinlichkeit zum zusätzlichen Zeitbedarf für das Ehrenamt vorhersagen, wenn das Merkmal „Bildung“ für alle Befragten auf mittlere Bildung fixiert ist. Wie Abbildung 24 zeigt, haben Frauen und Männer in den meisten untersuchten Ländern, mit der Ausnahme von Österreich, eine im Vergleich zu Deutschland höhere Wahrscheinlichkeit, mehr Zeitbedarf für ehrenamtliches Engagement zu äußern. Die Unterschiede sind dabei beachtlich: Großbritannien weist für Frauen eine Wahrscheinlichkeit von 43% und für Männer von 32,6% auf, während die Wahrscheinlichkeit in Deutschland und Österreich unter 20% liegt. In den meisten Ländern ist der Zeitbedarf für Frauen wie für Männer gleich hoch, jedoch sind Frauen in Dänemark und Großbritannien häufiger unzufrieden als Männer. Wir stellen fest, dass sich die Länderunterschiede im zusätzlichen Zeitbedarf nicht in den Unterschieden hinsichtlich des Beteiligungsgrads widerspiegeln. Allerdings kann hierbei nicht geklärt werden, inwieweit die länderspezifische Tradition des Ehrenamts und die unterschiedliche Struktur des Dritten Sektors den Umfang des ehrenamtlichen Engagements begründen können.

³⁹ Das umfasst gemeinschaftliche oder soziale Arbeit, Bildungs-, Kultur-, Sport- oder Berufsverbände, soziale Bewegungen oder Wohltätigkeitsorganisationen, politische Parteien oder Gewerkschaften und sonstige freiwillige Einrichtungen.

⁴⁰ Siehe dazu den Bericht zur Freiwilligentätigkeit in der EU (GHK 2010).

Abbildung 24: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten des zusätzlichen Zeitbedarfs für Freiwilligenarbeit (Ref.: „genau richtig“)



N=12.537

In den Modellen werden zusätzliche Faktoren berücksichtigt: Alter, Partner/in im Haushalt, Alter des jüngsten Kindes, Bildung und Wochenarbeitsstunden.

Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

12.2.4 Eigene Hobbys/Interessen

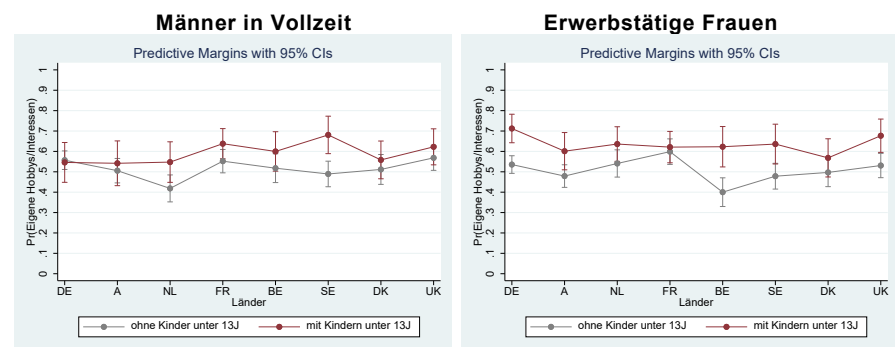
Im Hinblick auf die persönliche Auszeit herrscht ein großer Nachholbedarf: Jede/r zweite Befragte gab an, dass er oder sie sich mehr Zeit wünscht, wobei der Anteil bei den Frauen mit 54,4% geringfügig höher als der der Männer mit 51,5% ist. Für einige Wenige ist die Zeit genau richtig bemessen (45,1% der Männer und 42,2% der Frauen). Hierbei besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach zusätzlichem Zeitbedarf an eigener Auszeit und Haushalten mit jungen Kindern. So wünschen sich 58,1% der Männer und 63,4% der Frauen mehr Zeit für eigene Hobbys/Interessen, wenn sie mit Unterdreizehnjährigen im Haushalt leben. Im Vergleich dazu fällt der Anteil bei denjenigen ohne junge Kinder geringer aus (49,7% der Männer und 51,1% der Frauen).

Wie bei den anderen Bereichen werden binäre logistische Regressionen angewendet, um die Länderunterschiede zu veranschaulichen. Wie erwartet geht der zunehmende Erwerbsumfang mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Unzufriedenheit mit der persönlichen Auszeit einher. Mit zunehmendem Alter sinkt dagegen die Wahrscheinlichkeit. Personen mit einer hohen Bildung sind gegenüber denjenigen mit niedriger Bildung eher unzufrieden. In Abbildung 25 werden die geschätzten Wahrscheinlichkeiten für die jeweiligen Länder dargestellt, wenn das Merkmal „Bildung“ auf mittlere Bildung fixiert ist. So haben Eltern mit jungen Kindern (unter 13 Jahren) im Vergleich zu Personen ohne junge Kinder tendenziell häufiger einen zusätzlichen Bedarf für Zeit für sich selbst. Das gilt für erwerbstätige Männer wie für erwerbstätige Frauen. Allerdings sind diese Unterschiede nur in wenigen Ländern (für

vollzeittätige Männer in Schweden und für erwerbstätige Frauen in Deutschland, Belgien und Großbritannien) bestätigt.

Für Männer ohne junge Kinder weisen Deutschland und Frankreich eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit zur Unzufriedenheit auf als die Niederlande. Im Vergleich dazu ist für Frauen ohne junge Kinder diese Wahrscheinlichkeit außer in Deutschland auch in den Niederlanden und Frankreich höher als in Belgien. Für Männer wie für Frauen mit jungen Kindern sind die Länderunterschiede trotz der unterschiedlichen geschätzten Wahrscheinlichkeiten statistisch nicht signifikant.

Abbildung 25: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten des zusätzlichen Zeitbedarfs für eigene Interessen (Ref.: „genau richtig“)



N=4.417

N=5.155

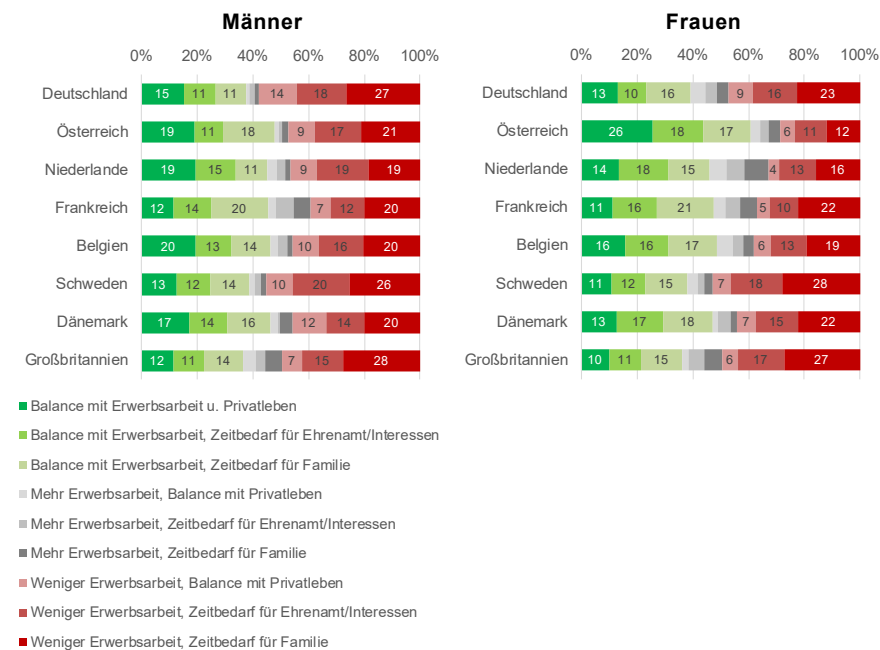
In den Modellen werden zusätzliche Faktoren berücksichtigt: Alter, Partner/in im Haushalt, Bildung und Wochenarbeitsstunden.

Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

12.3 Ergebnisse – Zeitkonflikte

Aus den drei Kategorien der Arbeitszeitdiskrepanz einerseits und den Antwortmöglichkeiten zu den Zeitbedarfen für die oben betrachteten nicht-erwerbsbezogenen Bereichen andererseits können verschiedene Konstellationen der Zeitbedarfssituationen resultieren. Für Zeitbedarfe in den nicht-erwerbsbezogenen Bereiche werden drei Antwortmöglichkeiten in zwei Kategorien zusammengefasst, indem ein Wunsch für mehr Zeit gegenüber den Antworten „genau richtig“ und „Wunsch nach weniger Zeit“ steht. Insgesamt haben wir neun Konstellationen für Erwerbstätige und drei weitere für Nicht-Erwerbstätige identifiziert. Abbildung 26 zeigt die Verteilung der Konstellationen bei erwerbstätigen Frauen und Männern in den untersuchten Ländern.

Abbildung 26: Konstellationen der Zeitbedarfe bei Erwerbstätigen, in %



Fallzahl der Erwerbstätigen: Männer N=3.771, Frauen N=4.085
 Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

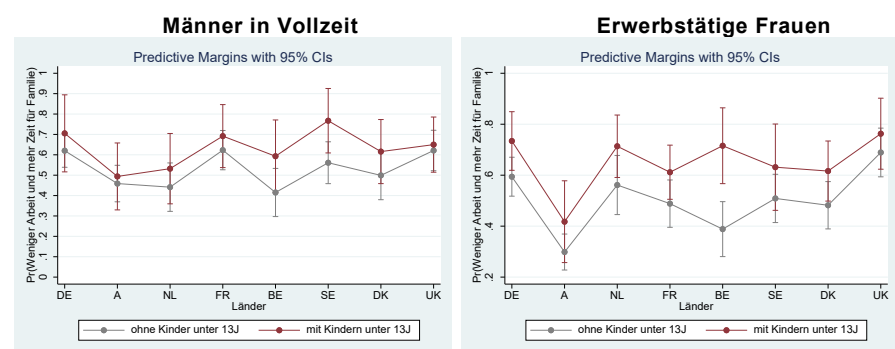
Von besonderem Interesse sind verschiedene Zeitkonflikte. Sie liegen dann vor, wenn ein Wunsch zur Arbeitsreduzierung und gleichzeitig mehr Zeitbedarf in den privaten, also nicht-erwerbsbezogenen Bereichen (Familie, Ehrenamt oder persönliche Interessen) besteht. Ein Zeitkonflikt ist am stärksten, wenn man sich einerseits weniger Arbeit und andererseits mehr Zeit für Familienangehörige wünscht, also ein Zeitkonflikt zwischen Erwerbsarbeit und Familienzeit besteht (dunkelrot markiert). In diesem Fall ist auch mehrheitlich zutreffend, dass neben der Familie noch zusätzliche Zeitbedarfe für ehrenamtliche Tätigkeiten oder persönliche Auszeit berichtet wurden, sozusagen „kumulierte Zeitbedarfe“. Ebenfalls als kritisch anzusehen ist, wenn man sich eine Arbeitszeitreduzierung wünscht und zugleich einen zusätzlichen Zeitbedarf für eine nicht-familienbezogene Aktivität (d.h. Freiwilligenarbeit und/oder eigene Interessen) geäußert hat (mittelrot markiert). Demgegenüber zählen die Konstellationen auf dem anderen Pol zu einem ausgeglichenen Zeitverwendungsmuster, bei dem die tatsächlich geleistete Arbeitszeit dem bevorzugten Stundenumfang entspricht und gleichzeitig kein zusätzlicher Zeitbedarf für die Familie besteht. Das ist insbesondere der Fall, wenn kein Änderungsbedarf bei der Erwerbsarbeit und zugleich kein weiterer Zeitbedarf an Zeit für Familienmitglieder, Ehrenamt und eigene Interessen, d.h.: Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben vorliegt (dunkelgrün markiert).

Wie die obere Abbildung zu Konstellationen der Zeitbedarfe zeigt, sind zeitliche Engpässe der Befragten vielschichtig und in den Ländern unterschiedlich verteilt. Hinsichtlich des Zeitkonfliktes zwischen Erwerbsarbeit

und Familienzeit deutet das zunächst auf einen Zusammenhang mit jungen Kindern im Haushalt hin. Demnach erleben Männer häufiger einen Zeitkonflikt zwischen Erwerbsarbeit und Familienzeit, wenn sie mit Kindern unter 13 Jahren im Haushalt zusammenleben (25,5% vs. 21,9%). Der Unterschied ist bei erwerbstätigen Frauen dagegen nicht bestätigt (25,2% vs. 22,5%).

Als nächsten Schritt schätzen wir anhand binärer logistischer Regressionen die Wahrscheinlichkeiten für den Zeitkonflikt für die jeweiligen Länder, wobei zusätzliche Einflüsse wie Alter, Partner/in im Haushalt und Wochenarbeitsstunden berücksichtigt werden und das Merkmal „Bildung“ auf mittlere Bildung fixiert ist. Wie Abbildung 27 links zeigt, gibt es bei vollzeittätigen Männern in den meisten Ländern (mit Ausnahme von Österreich und Großbritannien) einen Zusammenhang zwischen Zeitkonflikten der Erwerbsarbeit und Familienzeit einerseits und dem Vorhandensein von Unterdreizehnjährigen andererseits. Der Unterschied ist jedoch nicht signifikant. Darüber hinaus ist der Länderunterschied trotz der recht unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten nicht signifikant. Bei den erwerbstätigen Frauen (Abbildung 27 rechts) ist der Unterschied nach dem Kindesalter lediglich für Belgien signifikant: Frauen mit unterdreijährigen Kindern haben gegenüber den Frauen ohne junge Kinder eine höhere Wahrscheinlichkeit, mit einem solchen Zeitkonflikt konfrontiert zu sein. Beim Ländervergleich kann festgestellt werden, dass Frauen in Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden eine höhere Wahrscheinlichkeit zu zeitlichen Engpässen von Beruf und Familienleben haben als Österreich.

Abbildung 27: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten für den Zeitkonflikt zwischen Erwerbsarbeit und Familienzeit (Ref.: Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben)



N=1.324

N=1.422

In den Modellen werden zusätzliche Faktoren berücksichtigt: Alter, Partner/in im Haushalt, Bildung und Wochenarbeitsstunden.

Quelle: EQLS 2011/12, 2016, gewichtete Daten

12.4 Bewertung

Anhand der EQLS-Daten haben wir die Unterschiede zwischen den acht ausgewählten Ländern hinsichtlich der Zeitbedarfe für Erwerbsarbeit, Familienangehörige, Freiwilligenarbeit sowie persönliche Interessen untersucht. Im Bereich der Erwerbsarbeitszeit äußern Befragte häufig einen Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, insbesondere vollzeittätige Frauen und Männer. Ein Wunsch zu mehr Arbeit wird dagegen seltener artikuliert. Im Hinblick auf ungedeckte Zeitbedarfe für nicht-erwerbsbezogene Tätigkeiten haben Befragte zu einem hohen Anteil einen zusätzlichen Zeitbedarf für persönliche Auszeit und Kontakt mit Familienangehörigen, während die Unzufriedenheit im Bereich des Ehrenamtes weniger häufig zutrifft.

Im Ländervergleich unterscheiden sich die Länder in den geschätzten Wahrscheinlichkeiten teilweise nur geringfügig, z.B. hinsichtlich des Wunsches nach Arbeitszeitreduzierung bei vollzeittätigen Männern und nach mehr persönlicher Auszeit. Im Vergleich dazu zeigt sich in Bezug auf den zusätzlichen Zeitbedarf für ehrenamtliche Tätigkeiten ein deutlich länderspezifisches Muster. Für den familienbezogenen Zeitbedarf deutet sich zwar eine deutliche Diskrepanz zwischen den Ländern an, allerdings sind die Wertebereiche der 95%-Konfidenzintervalle zumeist groß und überlappen sich. Das bedeutet: Wir können nicht sichergehen, dass sich die geschätzten Wahrscheinlichkeiten für die jeweiligen Länder unterscheiden. Das gilt selbstverständlich auch für die Unterschiede hinsichtlich der Zeitkonflikte, die aus verschiedenen Bereichen der Zeitbedarfe zusammengesetzt sind.

Ein möglicher Grund dafür ist: Die individuelle Beurteilung zur Zeitverwendung lässt sich weniger über sozialstrukturelle Merkmale erklären als wir angenommen haben. Die Lebenssituation der Individuen wird vielmehr durch weitere Bedingungen gerahmt. Beispielsweise, wenn es um Zeitbedarf für Familienangehörige geht, liegen uns keine Informationen über die verwandtschaftlichen Beziehungen der Personen in kinderlosen Haushalten vor. Auch die familialen Bindungen außerhalb des eigenen Haushaltes könnten für die alltägliche Organisation der Familienhaushalte eine wichtige Rolle spielen (z.B. hilfsbedürftige Eltern oder weit entfernt lebende Angehörige). Mit den verwendeten Daten lässt sich die Komplexität der Lebensumstände nicht adäquat abbilden. Darüber hinaus kann die Wahrnehmung von Zeitverwendung auch durch kulturelle Orientierungen je nach Lebensbereich in unterschiedlichem Ausmaß geprägt sein. Im Hinblick auf die Zeitbudgets des Optionszeiten-Modells liefern die Ergebnisse der vorliegenden ländervergleichenden Untersuchung nur wenige Anhaltspunkte, denn sie lassen sich nur begrenzt auf die Kontextunterschiede zwischen den Ländern zurückführen, die sich auf wohlfahrtsstaatliche Regelungen, Gender-Konzepte und Arbeitszeitstruktur beziehen.

Herleitung der Zeitbudgets – erster und zweiter Arbeitsschritt

Shih-cheng Lien

Wie zum Beginn der sozialwissenschaftlichen Untersuchung (Kap. 10 Abbildung 4) vorgestellt, werden im folgenden Kapitel – im ersten Schritt – der tatsächlich akkumulierte Zeitaufwand für die jeweiligen nicht-erwerbsbezogenen Tätigkeiten über den gesamten Erwerbsverlauf in den arbeitsrechtlichen Zeitumfang für das Erwerbsleben (Orientierungswerte) umgerechnet (Kap. 13.1). Im zweiten Schritt wird durch den Abgleich mit den jeweiligen Zeitbedarfen eine mögliche Anpassung der errechneten Orientierungswerte begründet (Kap. 13.2). In Kap. 13.3 geben wir eine Gesamtbewertung der sozialwissenschaftlichen Analyse ab und ziehen daraus Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung des Modells.

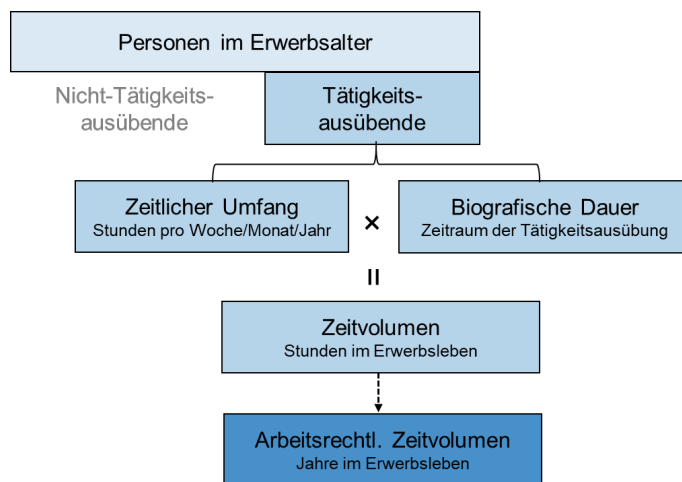
13.1 Erster Arbeitsschritt: Umrechnung der Zeitverwendungen in arbeitsrechtliche Zeitvolumina für das Erwerbsleben (Orientierungswerte)

Wie in Kap. 11 beschrieben, nennen wir durch die Berechnungen der ZVE-Daten und teilweise durch weitere Studienergebnisse die durchschnittlich aufgewendete Zeit einer Person im Erwerbsalter für jede der uns interessierenden Tätigkeiten. Der zeitliche Umfang bezieht sich auf Stunden pro Woche, pro Monat oder pro Jahr (erste Kennzahl). Da bei den Querschnittdaten lediglich zeitpunktbezogene Zeitverwendungen abgefragt

wurden, kann damit nicht unmittelbar ermittelt werden, wie groß die Zeitmenge ist, die eine Person langfristig, z.B. im gesamten Erwerbsleben für eine Tätigkeit aufgewendet hat. Mit der vorliegenden Untersuchung versuchen wir jedoch, ein erwerbsverlaufsbegleitendes Zeitbudget aus den tatsächlichen und gewünschten Zeitverwendungen abzuleiten.

Um diesem Ziel näher zu kommen, wird, wie in Abbildung 28 dargelegt, ein Umrechnungsverfahren angewendet. Neben dem zeitlichen Umfang ist zunächst die biografische Dauer der Tätigkeitsausübung als zweite Kennzahl erforderlich. Gemeint ist der durchschnittliche Zeitraum (in Jahren) innerhalb des Erwerbslebens, in dem eine Tätigkeit ausgeübt wird. Das durchschnittliche in einem Erwerbsverlauf aufgewendete Zeitvolumen pro Person für eine Tätigkeit ergibt sich dann aus der Multiplikation der alltäglichen Zeitaufwendung mit der biografischen Dauer. Da jeder Person, unabhängig von Geschlecht, das gleiche Zeitbudget für die jeweilige Tätigkeit zustehen soll, rechnen wir bei beiden Kennzahlen den Durchschnittswert von Frauen und Männern zusammen.

Abbildung 28: Umrechnung der Zeitverwendung in arbeitsrechtliche Zeitvolumen für jede Tätigkeit



Quelle: Eigene Darstellung

Als nächster Schritt geht es um die Frage, inwieweit das alltagssoziologisch errechnete Zeitvolumen als „arbeitsrechtliches“⁴¹ Zeitvolumen gelten soll. Das arbeitsrechtliche Zeitvolumen ist der zeitliche Umfang, der als Optionszeiten durch Freistellung von der Erwerbsarbeit in Anspruch genommen und

⁴¹ Es gibt keinen wissenschaftlich verwendbaren Unterschied zwischen alltagssoziologischem und arbeitsrechtlichem "Zeitvolumen". Allerdings wird in beiden Disziplinen etwas Unterschiedliches gemeint, wenn z.B. von der Freistellung für "eine Woche" die Rede ist. Während bei der Zeitverwendung von einer Woche das Gesamtzeitvolumen von 168 Stunden gemeint ist, umfasst eine Freistellung von einer Woche nur den Wochenzeitanteil, der zu arbeiten gewesen wäre, gäbe es den Freistellungsstand nicht - also vielleicht 38 Stunden. Dieser Unterschied muss bei der Festlegung des Optionszeiten-Budgets berücksichtigt werden, weil er das herkömmliche Verständnis sowohl von Ziehungsrechten als auch von Entgeltersatz teilweise deutlich überschreitet. Diese Zusammenhänge bedürfen systematischer Vertiefung.

weiterhin arbeitsrechtlich abgesichert werden soll. Nach unserem Verständnis soll ein Teil der tatsächlich aufgewendeten Zeit für die Sorgetätigkeiten (für Kinder, Alte und Kranke) und für ehrenamtliche Tätigkeiten nach wie vor von Individuen „unbezahlt“ erbracht werden. Wie hoch dieser Anteil ist, bedarf einer normativen und gesellschaftlich konsensfähigen Festlegung. Im Gegensatz dazu soll die für Weiterbildung aufgewendete Zeit, da diese Aktivitäten in erster Linie einer Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit einer Person und damit auch ihrer Einsatzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu Gute kommen, vollständig als Arbeitszeit anerkannt werden.

Mit diesem Verfahren kann das durchschnittliche Volumen der Zeitverwendung für eine Tätigkeit über den gesamten Lebensverlauf – durch folgende Einschränkungen – nur annähernd errechnet werden. Erstens wird, wie unsere Analyse bereits gezeigt hat, eine Tätigkeit zu einem gegebenen Zeitpunkt mit unterschiedlichem zeitlichem Umfang ausgeübt. Auch im Lebensverlauf wird sie unterschiedlich lang sowie mit oder ohne Unterbrechungen ausgeführt. Insgesamt kann das Zeitvolumen über den ganzen Erwerbsverlauf sehr stark variieren. Aufgrund der fehlenden Informationen zur biografischen Dauer in der ZVE greifen wir auf andere Studienergebnisse für Deutschland zurück, die allerdings entweder keine oder eine andere Gruppendifferenzierung vornahmen. Aus diesem Grund werden subgruppenspezifische Unterschiede in unserem Umrechnungsverfahren ignoriert. Zweitens legen wir eine „fiktive“ biografische Dauer bei den Tätigkeiten zugrunde, für die keine empirischen Kenntnisse vorliegen. Weil die Kennzahlen auf Grundlage von Querschnittsdaten ermittelt worden sind, werden drittens Kohorten-Effekte im Umrechnungsverfahren nicht berücksichtigt.

Im Optionszeiten-Modell soll allen Personen, unabhängig von Geschlecht und Erwerbsstatus, das gleiche Zeitkontingent für eine Tätigkeit zur Verfügung stehen. Insbesondere bei der Übernahme der Sorgetätigkeiten, so unsere Befunde, besteht jedoch eine starke geschlechtsspezifische Diskrepanz, die es als ein Ziel unseres Modells zu nivellieren gilt. Errechnet wird daher der durchschnittliche Wert der Zeitverwendungen von allen Frauen und Männern. Im Folgenden wird das Umrechnungsverfahren für die einzelnen Tätigkeiten beschrieben.

Familiale Sorge für Kinder

Bei der Umrechnung des Zeitvolumens für die Sorge der Kinder im gesamten Erwerbsleben ist zunächst zu unterscheiden, wie viele Kinder eine Person im Lebensverlauf zu betreuen hat. Unseren Ergebnissen zu Folge steigt der zeitliche Aufwand der Eltern für Kinderbetreuung und Hausarbeit im Familienalltag deutlich bei mehreren Kindern, aber auch die biografische Dauer dafür verlängert sich. Da uns keine empirischen Daten über die biografische Dauer der Kinderziehung vorliegen, verwenden wir drei „fiktive“

Konstellationen eines Familienverlaufs mit einem, zwei und drei Kindern. Ausgegangen wird davon, dass jedes Kind bis zur Volljährigkeit (in mit Alterwerden des Kindes abnehmendem Umfang) einer elterlichen Sorge bedarf und Eltern deshalb ein Kind im Durchschnitt 18 Jahre lang betreuen und versorgen. Bei mehreren Kindern verlängert sich die Phase. Nach dem Statistischen Bundesamt liegt im Jahr 2015 der mittlere Abstand vom zweiten Kind zum Geburtstag des ersten Kindes der Mutter bei 3,2 Jahren (Median) und 3,8 Jahren für den Abstand vom dritten zum Geburtstag des zweiten Kindes der Mutter (Statistisches Bundesamt 2019b). Legen wir deshalb unserer Berechnung den Altersabstand zwischen dem ersten und zweiten Kind von drei Jahren sowie zwischen dem zweiten und dritten Kind von vier Jahren zu Grunde, ergibt sich ein Zeitraum von 21 Jahren für die Sorge für zwei Kinder und ein Zeitraum von 25 Jahren für drei Kinder. Zweitens ergibt sich das Zeitvolumen für die Kinderbetreuung und den zusätzlichen Aufwand in der Hausarbeit durch Kinder als Differenz des Gesamtzeitumfangs für Kinderbetreuung und Hausarbeit zwischen Personen mit und ohne abhängige Kinder (siehe auch Kap. 11.2.2).

Abbildung 29 stellt die aufgewendeten Zeiten pro Woche und die gesamten Zeitvolumina für die jeweiligen Geschwisterkonstellationen dar. Demnach wendet ein Elternteil im Durchschnitt 13.666 Stunden auf, wenn er oder sie ein Kind hat. Der Zeitaufwand steigt mit zunehmender Kinderzahl nicht gleichmäßig an, ein größerer Zuwachs liegt bei Personen mit drei Kindern. Wie oben angeführt, bedarf es einer normativen und konsensfähigen Festlegung, inwieweit der Zeitaufwand für familiäre Sorge von Kindern als Optionszeit arbeitsrechtlich definiert wird. Für einen ersten Vorschlag gehen wir pragmatisch vor: Familiäre Sorgearbeit, insbesondere bei jüngeren Kindern, ist häufig mit einer hohen Zeitintensität verbunden. Das aufsummierte Zeitvolumen wird auf eine maximale Zeitverfügbarkeit, d.h. dreizehn Stunden pro Tag und 365 Tage pro Jahr, verteilt. Dreizehn Stunden pro Tag ergeben sich durch das Abziehen von elf Stunden, die derzeit in Deutschland durchschnittlich für persönliche physiologische Regeneration wie Schlafen, Essen und Trinken sowie Körperpflege aufgewendet werden. Mit diesem Verteilungsprinzip ergeben sich insgesamt 2,9 Jahre pro Person für die Sorge für ein Kind. Bei zwei Kindern sind es 3,7 Jahre und bei drei Kindern 5,4 Jahre. Würden wir in unserem Modell von einem Jahresarbeitszeitvolumen von 1.760 Stunden (d.h. 8 Stunden $\times$ 220 Tage im Jahr) ausgehen, kann das für Kinder aufgewendete Zeitvolumen zu ein Drittel (37%) arbeitsrechtlich geltend gemacht werden und die anderen zwei Drittel davon würden unbezahlt erbracht. Damit liegt das vorgeschlagene Zeitbudget pro Elternteil für die Sorge für ein Kind deutlich über der derzeitigen Elternzeit von 12 Monaten bzw. 14 Monaten pro Kind, die aber auf beide Elternteile aufzuteilen sind.

Abbildung 29: Zeitvolumina für die Sorge von Kindern nach Anzahl der Kinder

Bei einem Kind:	
Kind 1	Alter des Kindes 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 14,6 Std/Woche → 13.666 Stunden
13.666 Std. werden auf 13 Std. pro Tag und 365 Tage pro Jahr verteilt und entsprechen 2,9 Jahren	
Bei zwei Kindern:	
Reihenfolge der Kinder Kind 1 Kind 2	Alter des Kindes 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 20,7 Std/W. 15,2 Std/W. → 17.488 Stunden
17.488 Std. werden auf 13 Std. pro Tag und 365 Tage pro Jahr verteilt und entsprechen 3,7 Jahren	
Bei drei Kindern:	
Reihenfolge der Kinder Kind 1 Kind 2 Kind 3	Alter des Kindes 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 20,9 Std/W. 22,6 Std/W. 19,2 Std/W. → 25.704 Stunden
25.704 Std. werden auf 13 Std. pro Tag und 365 Tage pro Jahr verteilt und entsprechen 5,4 Jahren	
Quelle: Eigene Berechnungen	

Wie bereits angeführt, ergibt unsere auf Querschnittdaten bezogene Untersuchung, dass alleinerziehende Mütter im Vergleich zu den Müttern in Paarhaushalten – nach Bereinigung der Effekte durch das Kindesalter und die Kinderzahl – mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder, aber weniger Zeit für die Hausarbeit investieren. Zusammen betrachtet, also im Hinblick auf den zeitlichen Umfang für die Kinderbetreuung oder Hausarbeit, ist der Unterschied zwischen alleinerziehenden Müttern und Müttern in Paarfamilien nicht bedeutsam. Aus der Perspektive des Familienverlaufs deutet sich bei Alleinerziehenden eine Vielfalt unterschiedlicher Phasen des Alleinerziehens an, sodass wir keine verlässliche Aussage über den Zeitaufwand der Alleinerziehenden im Lebensverlauf für Sorge für die Kinder treffen können. Dennoch bleibt festzuhalten, dass ihr tatsächlicher Zeitaufwand deutlich höher ist als der hier errechnete Durchschnitt des gesamten Zeitaufwandes bei Müttern und Vätern.

Informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte

Auf Basis der ZVE-Daten haben wir einen Mittelwert von 6,0 Stunden pro Woche für die Unterstützung, Pflege oder Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern oder Unterstützung für andere Haushalte ermittelt. Dabei wurden Aktivitäten breiter erfasst als die in unserem Modell intendierte Pflege- und Hilfstätigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen. Andere Erhebungsergebnisse zur Pflege zeigen beim Zeitaufwand je nach den berücksichtigten Personenkreisen eine große Bandbreite durchschnittlichen zeitlichen Aufwands: von 8 Stunden pro Woche für die Pflege/Betreuung für Verwandte bei der Bevölkerung ab 14 Jahren bis 14,7 Stunden für eine sonstige Hilfsbedürftige und 36,7 Stunden pro Woche für eine pflegebedürftige Person, beide durch eine Hauptpflegeperson betreut (siehe Kap. 11.2.3).

Eine pflegerische Versorgung im Privathaushalt ist teilweise eine jahrelang andauernde Form der Lebensführung (Schneekloth 2005). Wie uns die empirischen Ergebnisse vorliegen wird danach gefragt, wie lange Angehörige zu Hause gepflegt werden. Hierbei richtet sich die Perspektive auf den Pflegebedürftigen, und berücksichtigt wird lediglich der Zeitraum seit dem Bezug von Pflegeleistungen nach SGB XI. Aufgrund der Unterschiede in der Definition von „Pflegebedürftigkeit“, in der Repräsentativität im Erhebungsdesign und im Ausmaß der Rechtszensierung⁴² durch Beendigung der Beobachtung bzw. Befragung weichen die ausgewiesenen durchschnittlichen Pflegedauern in häuslicher Pflege von 2,0 bis 8,2 Jahren stark voneinander ab (Müller u.a. 2010). Diese Sichtweise ist insofern problematisch, um den tatsächlichen Zeitaufwand zu ermitteln, da Einschränkungen bei körperbezogenen alltäglichen Verrichtungen und damit entstandener Hilfs- bzw. Pflegebedarf zum Teil bereits vor dem Bezug der Pflegeleistungen eintreten. Eine Ausnahme bildet dabei die Untersuchung von Ulrich Schneekloth (2005), wo der Beginn der Pflegedauer durch den Beginn der selbst genannten ersten relevanten Beeinträchtigungen gegeben ist. Demnach sind die ersten Beeinträchtigungen bei Pflegebedürftigen im Durchschnitt bereits vor 8,2 Jahren und bei sonstigen Hilfebedürftigen vor 9,7 Jahren aufgetreten (S. 73). Da die Daten durch eine mündliche Befragung der Betroffenen (d.h. Pflege-/Hilfsbedürftige oder ihre Angehörige) erhoben wurden und zum Zeitpunkt der Befragung die Bedürftigkeit noch nicht beendet ist, ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Pflege-/Hilfsdauer häufig länger wird (rechtszensiert).

Für unser Optionszeiten-Modell sind diese Mittelwerte der biografischen Dauer, die sich auf die zu pflegenden bzw. unterstützenden Personen beziehen, jedoch wenig geeignet. Für unseren Zweck muss sich, erstens, der Fokus auf den Lebensverlauf der pflegenden bzw. helfenden Personen richten. D.h.: Für wie viele Personen hat man in seinem Erwerbsleben pflegende und unterstützende Leistungen bei gesundheitlichen Einschränkungen erbracht? Und wie lange übernimmt man diese Aufgaben insgesamt? Die Pflegeverantwortung findet teilweise nicht nur während des Erwerbsverlaufs, sondern auch danach statt und es ist anzunehmen, dass der zeitliche Aufwand mit zunehmendem Alter des Pflege- bzw. Hilfebedürftigen ansteigt. In den genannten Studien liegen nur Informationen vor, die sich auf den Pflegeverlauf der zu pflegenden bzw. zu unterstützenden Person beziehen, eine Differenzierung nach dem Erwerbsverlauf der pflegenden Person wurde nicht vorgenommen. Zweitens wissen wir bei der angegebenen Pflegedauer nichts darüber, wie das Pflegearrangement verlaufen ist. D.h.: Werden die Aufgaben durchgängig nur von einer Hauptpflegeperson, durch mehrere Hauptpflegepersonen oder zeitweise durch das Hinzuziehen von externen

⁴² D.h. Die Dauer eines Pflegefalls wird nicht bis zum Ende des Pflegezeitraums beobachtet.

Leistungen übernommen? Auch hier sind drittens, wie oben erwähnt, die ermittelten biografischen Dauern aufgrund der Rechtszensur verzerrt.

Trotz der erheblichen Einschränkungen in den verfügbaren Daten versuchen wir bei der Umrechnung des gesamten Zeitvolumens einen Zeitkorridor für Pflege auszuweisen. Zunächst wird ein niedrigerer Mittelwert von 8,0 Stunden, der sich auf den Zeitaufwand durch alle an Pflege- bzw. Unterstützungsaufgaben beteiligten Personen bezieht (Hauptverantwortliche und andere betreuende Personen zusammen) und ein höherer Mittelwert von 14,7 Stunden verwendet, der sich auf den Zeitumfang nur von Hauptpflegepersonen bei sonstigen Hilfsbedürftigen bezieht. Diese werden mit einer durchschnittlichen (bisherigen) Pflege- bzw. Unterstützungsdauer von 9,7 Jahren multipliziert. Daraus ergibt sich ein Zeitvolumen zwischen 4.035 und 7.415 Stunden. Wie bei der Sorge für Kinder wird das aufsummierte Zeitvolumen für Pflege und Unterstützung im arbeitsrechtbezogenen Umfang umgerechnet. D.h.: Das für Pflege/Unterstützung aufgewendete Zeitvolumen wird zu einem Drittel (37%) arbeitsrechtlich geltend gemacht. Das ergibt dann ein Zeitvolumen zwischen 0,9 und 1,6 Jahren.

Diesen Zeitkorridor verstehen wir als Mindest-Zeitverwendung auch in Fällen ohne Leistungsbezug nach der gesetzlichen Pflegeversicherung, was dem großen Teil der Pflege-/Betreuungssituationen auch entspricht. Die empirischen Ergebnisse legen nahe, dass bereits bei sonstigen Hilfsbedürftigen ein nicht unerheblicher Unterstützungsbedarf und eine damit einhergehende Zeitbeanspruchung besteht. Für das Optionszeiten-Modell bedeutet das, dass im Fall der Pflegebedürftigkeit z.B. im Sinne der Pflegeversicherung die Möglichkeit eingeräumt werden soll, zusätzlich zum Mindest-Zeitbudget weitere Zeit in Anspruch zu nehmen, denn der tatsächliche Zeitaufwand für Pflege ist deutlich höher. Da bereits die oben durchgeführte Berechnung hinsichtlich des pflege- bzw. unterstützungsbezogenen Zeitvolumens für den gesamten Erwerbsverlauf mit erheblichen Unsicherheiten behaftet ist und die errechneten Werte daher nur eine erste Orientierung bieten, verzichten wir auf die Herleitung vom Mehraufwand bei schweren Pflegesituationen.

Ehrenamt

Anhand der ZVE-Daten wurde der durchschnittliche monatliche Zeitaufwand der 21- bis 63-Jährigen für freiwillige Tätigkeiten von 9,3 Stunden errechnet (siehe Kap. 11.2.4). Im Vergleich dazu hat der Freiwilligensurvey die Verteilung im Wochenstundenumfang ausgewiesen. Betrachten wir die Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren, geben demnach 57,7% der Engagierten an, bis zu 2 Stunden pro Woche für ihre freiwillige Tätigkeit aufzuwenden, 23,3% zwischen 3 bis 5 Stunden und 19,0% 6 Stunden und mehr (Hameister u.a. 2017).

Mit Hilfe des Klassenintervalls⁴³ ergibt sich ein Durchschnittswert von 3,5 Stunden pro Woche. Wenn von einer wöchentlichen Tätigkeitsausübung ausgegangen wird, ergibt sich ein monatlicher Stundenumfang von 14 Stunden, der deutlich höher ist als der auf der ZVE basierende Mittelwert.

Im Hinblick auf die biografische Dauer liefert der Freiwilligensurvey einen Anhaltspunkt zur Anzahl der Jahre, die Engagierte ihre aktuelle Tätigkeit bereits ausüben. Im Schnitt engagieren sich die 50- bis 64-Jährigen seit 9,9 Jahren in ihrer jetzigen Tätigkeit.⁴⁴ Nicht bekannt ist aber, wie viele Jahre die Engagierten über den bisherigen Lebensverlauf insgesamt aktiv sind (z.B. durch Unterbrechung oder Wechsel der Tätigkeit). Dies dürfte höher sein. Wir legen von daher zwei Werte der biografischen Dauer für die Umrechnung des Zeitvolumens zu Grunde: 9,9 Jahre für die derzeitige Tätigkeit sowie ein „fiktiver“ höherer Wert von 15 Jahren für alle ehrenamtlichen Tätigkeiten über den gesamten Lebensverlauf. Mögliche Verzerrungen durch die Rechtszensierung bleiben zudem unberücksichtigt.

Aus der Multiplikation von Monatsstundenumfang und der Anzahl der Jahre für das Ehrenamt ergibt sich ein Zeitvolumen von 1.105 bzw. 1.674 Stunden. Es stellt sich die Frage, zu welchem Anteil das Zeitvolumen des ehrenamtlichen Engagements als Arbeitszeit anerkannt und mit einem Lohnersatz finanziert werden soll. Per Definition werden Aktivitäten als freiwilliges Engagement verstanden, die unentgeltlich oder gegen geringe Aufwandentschädigung ausgeübt werden. Diesem Verständnis entsprechend sollte nur ein kleiner Teil der tatsächlich aufgewendeten Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten als Optionszeiten geltend gemacht werden. Angesicht der großen Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für den gesellschaftlichen Zusammenhalt einerseits und der Tendenz zur eher geringen Zeitinvestition andererseits soll jedoch ein Anreiz für das Ehrenamt geschaffen werden, z.B. über eine bessere Aufwertung ehrenamtlicher Aktivitäten. Da diese Frage einer gesellschaftlich konsensfähigen Lösung bedarf und wir das an dieser Stelle nicht abschließend klären können, geben wir Folgendes vor: Analog zu den informellen Sorgetätigkeiten wird das für das Ehrenamt aufgewendete Zeitvolumen zu 37% arbeitsrechtlich geltend gemacht und 63% unbezahlt erbracht. Daraus resultiert ein Arbeitszeitvolumen von 0,2 Jahren bei einer biografischen Dauer von 9,9 Jahren bzw. 0,4 Jahren bei einer Dauer von 15 Jahren. Wird der aus dem Freiwilligensurvey umgerechnete höhere Mittelwert des zeitlichen Umfangs von 3,5 Stunden pro Woche verwendet, ergibt sich ein Arbeitszeitvolumen von 0,4 bzw. 0,6 Jahren. Die Unterschiede, die aus mehreren empirischen Befunden resultieren und teilweise durch fiktive Annahmen bedingt sind, deuten darauf

⁴³ Für die unterste Kategorie „bis 2 Stunden“ wird der Wert von 1,5 Stunden angenommen und für die oberste Kategorie „6 Stunden und mehr“ ein 1,5-facher Wert, 9 Stunden.

⁴⁴ Der Durchschnittswert wird auch durch das Klassenintervall umgerechnet: Für die Kategorie „bis 2 Jahre“ wird der Wert von 1,5 Jahren angenommen, für „3 bis 5 Jahre“ 4 Jahre, für „5 bis 10 Jahre“ 7,5 Jahre sowie für die oberste Kategorie „11 Jahre und länger“ ein 1,5-facher Wert, 16,5 Jahre.

hin, wie schwierig es ist, den Stundenumfang für ehrenamtliche Tätigkeiten über den ganzen Erwerbsverlauf empirisch zu ermitteln.

Weiterbildung

Aufgrund der unzureichenden Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten in der ZVE basiert unsere Berechnung des Zeitvolumens auf den Befunden des Adult Education Surveys, der die Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren befragte. Demnach beträgt die aufgewendete Zeit der Teilnehmenden für Weiterbildung (Unterricht bzw. Veranstaltungen) im Schnitt 72 Stunden pro Jahr, wobei nur der Zeitaufwand für den Unterricht bzw. die Veranstaltung, aber nicht für Vor- und Nachbereitung sowie An- und Abfahrzeiten berücksichtigt wird (Bilger/Strauß 2017). Der Durchschnittswert von 72 Stunden entspricht etwa neun Arbeitstagen (8 Stunden pro Tag), ein Umfang, der deutlich höher ausgefallen ist als der derzeit gültige Anspruch auf Bildungsurlaub von fünf Tagen im Jahr (siehe auch Kap. 5.1.2). Um die starke bildungsspezifische Selektion bei der Teilnahme an Weiterbildung abzubauen, sollen alle Bildungsgruppen mit dem gleichen Zeitanpruch ausgestattet sein.

Für die zweite Kennzahl der biografischen Dauer der Weiterbildung liegen uns keine empirischen Befunde vor. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des fortschreitenden technischen Wandels einerseits und des defizitären Weiterbildungsmarktes in Deutschland andererseits fordert beispielsweise der Expert/innenkreis Weiterbildung der Heinrich-Böll-Stiftung eine neue Weiterbildungskultur: Weiterbildung muss neben Schule, Ausbildung und Studium eine vierte gleichberechtigte Säule unseres Bildungssystems werden (Heinrich-Böll-Stiftung 2019). Die Erstausbildung und ehemals angeeignetes Wissen und Kompetenzen werden künftig noch schneller an Relevanz verlieren. Um das Humankapital, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit der Einzelnen, aufrecht zu erhalten, liegt es nahe, sich kontinuierlich weiterzubilden. Wir lehnen uns an den jährlichen Rechtsanspruch zur Bildungsfreistellung in den Bundesländern an und legen die durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens in Deutschland unserer Berechnung zur Grunde. Sie liegt im Jahr 2017 bei 38,4 Jahren und ist seit 2000 um vier Jahre gestiegen (Eurostat 2019).

Aus der Multiplikation von Jahresstundenumfang und der Anzahl der Jahre für Weiterbildung ergibt sich ein Zeitvolumen von 2.765 Stunden. Die für Weiterbildung aufgewendeten Zeiten werden, da diese Aktivitäten in erster Linie einer Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit einer Person und dem Arbeitsmarkt zu Gute kommen, vollständig als Arbeitszeit geltend gemacht. Liegen 220 Arbeitstage im Jahr und 8 Stunden pro Arbeitstag bei einer Vollzeittätigkeit zu Grunde (d.h. 1.760 Stunden), ergibt sich ein Arbeitszeitvolumen von 1,6 Jahren.

Im Hinblick auf die längere persönliche Auszeit für Erholung oder für Selbstentfaltung (Selbstsorge) fehlen empirische Befunde aus Deutschland sowie aus anderen europäischen Ländern. Das Zeitvolumen dafür kann deshalb nur aus der Bedarfslage und den normativen Überlegungen abgeleitet werden, die im nächsten Arbeitsschritt beschrieben werden. Für die anderen vier Tätigkeiten werden die aus dem tatsächlich aufgewendeten Zeitumfang hergeleiteten arbeitsrechtlichen Zeitvolumina in Tabelle 7 zusammengefasst. Summiert man diese Jahre und geht dabei von einem Kind aus, kommt man, ohne Berücksichtigung der persönlichen Auszeit, auf 5,6 bis 6,7 „Arbeitsjahre“ pro Person im Erwerbsverlauf.

Tabelle 7: Aus den tatsächlichen nicht-erwerbsbezogenen Zeitverwendungen hergeleitete arbeitsrechtliche Zeitvolumina (Orientierungswerte)

	Arbeitsrechtliches Zeitvolumen (Jahre)
Sorge für Kinder:	
1 Kind	2,9
2 Kinder	3,7
3 Kinder	5,4
Sorge für Alten/Kranke/Behinderte	0,9 ~ 1,6
Ehrenamt/freiwilliges Engagement	0,2 ~ 0,6
Weiterbildung	1,6

Quelle: Eigene Darstellung

13.2 Zweiter Arbeitsschritt: Abgleichung der aufgewendeten Zeitvolumina mit Zeitbedarfen

Die oben umgerechneten Zeitvolumina beziehen sich auf die tatsächlichen Zeitverwendungen im Erwerbsleben für die jeweiligen nicht-erwerbsbezogenen Tätigkeiten. Im folgenden Arbeitsschritt geht es darum, jeweils das durchschnittliche Zeitvolumen mit dem Zeitbedarf abzugleichen. Wie in Kap. 11 und 12 ausführlich dargelegt, werden in der Studie der ZVE und des EQLS sowie in anderen Studien keine exakten Zeiteinheiten für Zeitbedarfe abgefragt. Wir wissen also lediglich, ob die aufgewendete Zeit als ausreichend angesehen wird oder ob die Tätigkeiten aus zeitlichen Gründen nicht realisiert worden sind. Daher sind die gewünschten Zeitvolumina nicht quantifizierbar. Diese

Informationen können jedoch der Einschätzung dienen, ob die errechneten tatsächlichen Zeitverwendungen eher nach oben oder nach unten angepasst werden sollten. Im Folgenden fassen wir die Ergebnisse zusammen und leiten daraus eine mögliche Anpassung ab.

Familiale Sorge für Kinder

Wie in Kap. 11.2.1 und 11.2.2 dargelegt, hat unsere Untersuchung anhand der ZVE gezeigt, dass einem Teil der Eltern, mehr als jedem vierten Vater (28,2%) und jeder sechsten Mutter (16,9%), ihre aufgewendete Zeit für die Kinder zu kurz kommt. Zugleich wünschen sich Männer über fast alle Lebensphasen hinweg in hohem Ausmaß eine kürzere Arbeitszeit, wobei wie bei den Müttern auch Väter sich umso häufiger mehr Zeit für ihre Kinder wünschen, je mehr Zeit sie in die Erwerbsarbeit investieren. Allerdings gilt für Mütter ein anderer Ausgangspunkt: Mütter arbeiten häufig in Teilzeit und würden vor allem bei einer kurzen Teilzeitarbeit die Arbeitszeit verlängern, während die Väter, die sich wünschen ihre Arbeitszeit zu reduzieren, eine überlange Vollzeit praktizieren. Um diesen unterschiedlichen Bedarfen der Geschlechter Rechnung zu tragen, wurden die Zeiten bereits bei der oben durchgeführten Berechnung von tatsächlichen Zeitverwendungen anhand der Mittelwertbildung umverteilt. Es gibt daher kein Argument, von der Bedarfsseite die jetzigen durchschnittlichen Sorgezeiten für Kinder zu verringern oder auch zu erhöhen.

Informelle Sorge für Alte/Kranke/Behinderte

Etwas anders sieht die Situation für informelle Pflege aus, denn hier entstehen oft plötzlich unvorhersehbare Bedarfe und die Dauer der Pflege und Unterstützung ist nicht absehbar. Beim Optionszeiten-Modell werden die Zeitanprüche aus der Perspektive der Personen betrachtet, die eine Pflegetätigkeit ausüben. Bei der Berechnung der tatsächlichen Zeitverwendungen für informelle Pflege haben wir die Problematik beschrieben, wie unzureichend die Dauer der Pflege bzw. Unterstützung aus der Perspektive der hilfeleistenden Personen betrachtet wird und wie unterschiedlich die Dauer der Pflege- bzw. Unterstützungsfälle empirisch ermittelt worden ist. Trotz der fehlenden empirischen Kenntnisse über Zeitbedarfe für Pflege geben die Studienergebnisse jedoch Hinweise darauf, dass die Übernahme der Unterstützungsaufgaben teilweise stark belastend und „Pflege und zugleich Erwerbstätigkeit“ ein von den meisten Personen gewünschtes Arrangement ist. Von der Bedarfsseite ist damit zunächst keine deutliche Erhöhung der jetzigen Zeitverwendung von 0,9 bis 1,6 Jahren angezeigt.

Gleichwohl gibt es zwei Argumente, die für eine Erhöhung der jetzigen Zeitverwendung sprechen: Dies ist erstens die steigende Lebenserwartung, die auch zu höheren Pflegebedarfen (d.h. längere Dauer und/oder höherer

Zeitaufwand für die Pflege) führt. Allerdings wird die Pflege von Angehörigen bereits heute mehrheitlich auf mehrere Schultern verteilt. Das bedeutet, dass die Steigerung des Zeitbedarfs, die sich auf die einzelne Person bezieht, vermutlich geringer ausfällt. Zweitens nimmt das zahlenmäßige Missverhältnis zwischen zu Pflegenden und Pflegenden zu, sodass die einzelne noch im Erwerbsleben stehende Person vermutlich mehr den zu pflegenden Personen gegenübersteht. Bereits in den letzten knapp 20 Jahren hat sich der Anteil der Personen, die mehr als eine Person mit gesundheitlichen Einschränkungen unterstützen, von 13% in 1996 auf 24% in 2014 deutlich erhöht (Klaus/Tesch-Römer 2017).

Ehrenamt/Freiwilliges Engagement

Hinsichtlich der Zeitbedarfe für das Ehrenamt geht es unserer Einschätzung nach weniger um die Frage von mehr Quantität, sondern um Möglichkeiten der gewünschten zeitlichen Allokation im Lebensverlauf. Denn die Entwicklung zeigt, dass engagierte Personen bis 64 Jahre, d.h. überwiegend noch im Erwerbsleben, weniger Zeit für ihr Engagement investieren als früher, wobei bei Älteren (ab 65 Jahre) ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist (Hameister u.a. 2017). Zudem ergibt sich auf Basis der ZVE-Daten, dass es einen nicht unwesentlichen Anteil der engagierten Personen im Erwerbsalter gibt, die ihre Zeit für ehrenamtliches Engagement als nicht ausreichend bewertet haben. Dieser Anteil ist bei den Jüngeren höher als bei den Älteren. Deswegen geht es u.E. hier vor allem um eine bessere Verteilung von ehrenamtlichem Engagement im Erwerbsverlauf. Das bedeutet: Um den höheren Bedarf für das Ehrenamt im Erwerbsleben zu berücksichtigen, ist es sinnvoll, die jetzige Zeitverwendung von 0,2 bis 0,6 Jahren zu verlängern.

Weiterbildung

Bei der Berechnung der tatsächlichen Zeitverwendung für Weiterbildung haben wir aufgrund der fehlenden Information über die biografische Dauer der Weiterbildung bereits die bedarfsbezogene Annahme getroffen, dass im Zuge des forcierten technologischen Wandels der Arbeitswelt Menschen sich während des Erwerbslebens kontinuierlich, am besten jährlich, weiterbilden sollen, wobei die durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens in Deutschland von 38,4 Jahren zu Grunde liegt (Kap. 13.1). Es gibt zudem zwei Argumente, die für einen mindestens gleichbleibenden oder evtl. erhöhten Bedarf sprechen: Erstens ergibt sich auf Basis der ZVE, dass der Anteil der Befragten, die ihre Zeit für die Weiterbildung für nicht ausreichend empfunden haben, mit knapp 40% recht hoch ist (Kap. 11.2.5). Die aktuelle AES-Studie weist zudem darauf hin, dass Zeitmangel aufgrund beruflicher oder familialer Verpflichtungen die wichtigste Rolle für eine Nicht-Beteiligung an Weiterbildung spielt und Teilnehmer/innen sich häufiger eine (weitere) Teilnahme wünschen als Nicht-Teilnehmer/innen (Bilger/Käpplinger 2017). Vor dem Hintergrund, dass die durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens in den letzten zwei Jahrzehnten stets

angestiegen ist, ist zweitens zu erwarten, dass die gesamte Durchschnittsdauer für die Weiterbildung über das Erwerbsleben hinweg auch wächst.

Auf der anderen Seite spricht jedoch ein Grund gegen eine deutliche Erhöhung des Zeitvolumens für Weiterbildung: Es lässt sich dabei eine mögliche Verfestigung von bildungsspezifischer Selektion befürchten. Denn, so bisherige Forschungskennntnisse, Personen mit einem hohen Schulabschluss investieren nicht nur deutlich mehr Zeit für die Weiterbildung als diejenigen mit einem niedrigen Schulabschluss, sondern sie artikulieren auch deutlich häufiger einen zusätzlichen Zeitbedarf. Bei einer deutlichen Zeiterhöhung würde der Bedarf der Gruppe mit hoher Bildung besser gedeckt, die niedrigere Bildungsgruppe würde das ihr zugestandene Zeitkontingent, das deutlich über dem Niveau ihres Bedarfs liegt, dagegen seltener ausschöpfen. In Summe könnte die Bildungsungleichheit im Lebensverlauf noch größer werden, was es zu vermeiden gilt.

Selbstsorge

In Bezug auf persönliche Auszeit liegen keine empirischen Kenntnisse über die tatsächliche Zeitverwendung und den Zeitbedarf vor, gleichwohl legen die Untersuchungen zu Modellen für Sabbaticals oder andere Arten von Auszeiten nahe (Wotschack u.a. 2017), dass die Möglichkeit einer insgesamt bis zu einjährigen Auszeit, wie sie aus privilegierten Arbeitsfeldern bekannt ist, prinzipiell geschätzt wird, jedoch die jetzigen Rahmenbedingungen als Umsetzungsbarrieren wahrgenommen werden. Deshalb wird hier tentativ von einem über den Erwerbsverlauf verteilten Bedarf von mindestens einem Jahr ausgegangen.

Betrachtet man all dies zusammengefasst und bezieht es auf die Ergebnisse zur aktuellen Zeitverwendung, gibt es bislang keine Anhaltspunkte, um die im ersten Arbeitsschritt genannte Zahl nach unten zu korrigieren. Vielmehr müssten die genannten 5,6 bis 6,7 Jahre um mindestens ein weiteres Jahr für Selbstsorge aufgestockt und ggf. erhöhte Pflegebedarfe und Bedarfe für ehrenamtliche Tätigkeit hinzugerechnet werden.

13.3 Aussagekraft und Grenzen der sozialwissenschaftlichen Analyse

Mit der empirischen Untersuchung von Zeitverwendungen und -bedarfen und dem Heranziehen weiterer Studienergebnisse haben wir versucht, erste Anhaltspunkte für eine Festlegung von Zeitbudgets zu den fünf einzelnen

Tätigkeiten herzuleiten. Es geht uns dabei nicht nur um die Zeitvolumina für die Tätigkeiten. Die Zeitverwendungsmuster und -bedarfe werden auch differenziert nach Geschlecht, Lebensphasen und sozialen Lebenslagen untersucht. Diese lebenslagen- und lebensphasen-orientierte Betrachtung ist im Hinblick auf die Umsetzung des Optionszeiten-Modells von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, die potenzielle Inanspruchnahme der Optionszeiten und den Umfang der Freistellung (d.h. den Grad der möglichen Arbeitszeitreduzierung) hinsichtlich des Zeitpunktes im Erwerbsverlauf sowie der Personenkreise einzuschätzen.

Bei den bisherigen Herleitungsschritten mussten wir einige Einschränkungen hinnehmen: Insbesondere im Bereich der Alten-/Krankenpflege unterscheiden sich nicht nur der zeitliche Umfang der Zeitverwendung deutlich zwischen den Studien, was zum Teil auf die sehr unterschiedliche Situation in der Pflege zurückzuführen ist. Und für manche Tätigkeiten wie z.B. Pflege und Weiterbildung liegen keine bzw. nur unzureichende Informationen über die biografische Dauer vor, sodass wir eine bestimmte Annahme treffen mussten, die verständlicherweise mit einer großen Unsicherheit verbunden ist. Darüber hinaus ließ sich der Umrechnungsschritt, also die Frage, inwieweit das alltagssoziologisch errechnete Zeitvolumen dann tatsächlich als „arbeitsrechtliches“ Zeitvolumen gelten soll, nicht auf empirische Informationen stützen. Hierfür ist ein gesellschaftlich konsensfähiger Vorschlag auf der Basis von Deliberationsprozessen erforderlich, der jedoch nicht vorliegt und erst erarbeitet werden muss.

Trotz dieser Einschränkungen können wir eine empirische Grundlage für die Festlegung der Zeitbudgets vorlegen und haben dies in den einzelnen Arbeitsschritten dokumentiert und begründet. Diese kann zur Nachvollziehbarkeit und Weiterentwicklung des Optionszeiten-Modells beitragen.

Eckpunkte des Modells der Atmenden Lebensläufe und des Optionszeiten

Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger

Wir verfolgten in diesem Vorhaben den umfassenden Ansatz, Sorgetätigkeiten im Lebensverlauf in besonderer Weise zu berücksichtigen, um der herausgehobenen gesellschaftlichen Relevanz von Sorgearbeit Rechnung zu tragen. Das Modell ist auch nach unserem Projektabschluss noch in Ausarbeitung, aber Eckpunkte einer Lösung sind sichtbar geworden. Es hat sich gezeigt, dass zwei entscheidende Parameter nicht voneinander zu trennen sind: Zeit und Geld. Alleine an zeitpolitischen Lösungen zu arbeiten, ist nicht ausreichend, weil diese zu ungewollten gesellschaftlichen Effekten der Generierung oder Verstärkung sozialer und/oder geschlechtlicher Ungleichheiten führen können.

Um ein konsistentes Gesamtkonzept selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf zu entwickeln, das den Anforderungen einer modernen Erwerbs- und Zivilgesellschaft und partnerschaftlichen Geschlechterverhältnissen gerecht wird, wurden mehrere, wissenschaftlich fundierte Schritte unternommen (siehe die Rechts- und Sozialwissenschaftlichen Berichtsteile). Auf dieser Basis können nun zu folgenden Dimensionen nähere Aussagen getroffen werden:

- Umfang des Gesamtzeitbudgets (Kap. 14.1);
- Zusammensetzung des Gesamtzeitbudgets und flexible Nutzung (Kap. 14.2);
- Differenzierungen und Anpassungen durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen (Kap. 14.3);

- Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit (Kap. 14.4);
- Instrument der Ziehungsrechte (Kap. 14.5);
- Vorschläge für Finanzierungsmodi und für die soziale Absicherung (Kap. 14.6);
- Vorschläge für die Trägerschaft des Optionszeiten-Budgets in einem staatlichen Fonds (Kap. 14.7).

Die ersten vier Dimensionen (Kap. 14.1 bis 14.4) sind als Zusammenfassungen und Schlussfolgerungen aus den sozialwissenschaftlichen Berichtsteilen zu verstehen. Bei den übrigen drei Dimensionen (Kap. 14.5 bis 14.7) kommen weitere, im Verlauf des Vorhabens unternommene rechtliche Recherchen hinzu.

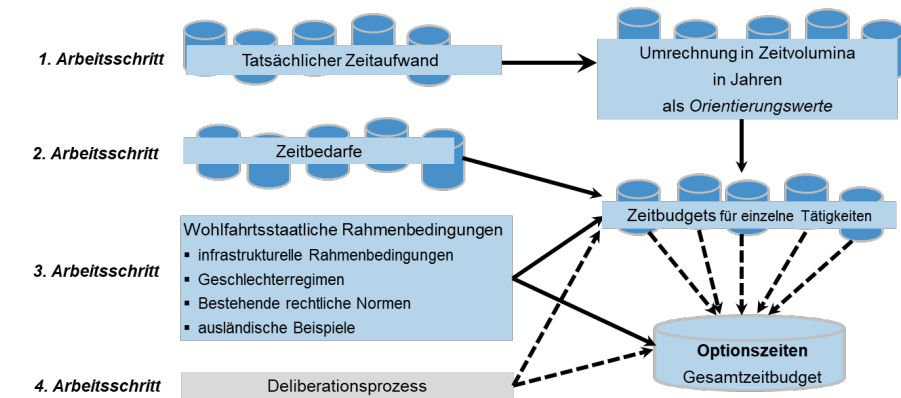
In den kurzen Schlussüberlegungen deuten wir die prozesshaft angelegte Konkretisierung und Implementierung des neuen Sozialmodells an, die für seine Umsetzung notwendig wären (Kap. 15).

14.1 Umfang des Gesamtbudgets von Optionszeiten

Ein zentraler Aspekt des Optionszeiten-Modells ist die Bestimmung des Gesamtbudgets an Zeit, über das verfügt werden kann, indem über das Instrument der Ziehungsrechte aus der Erwerbsarbeitszeit Anteile abgezogen werden. Zur Bestimmung dieses Gesamtquantums greifen wir auf die vier in Kap. 13 benannten Arbeitsschritte zurück (die sogleich noch einmal resümiert werden), fassen die dortigen Ergebnisse der zwei ersten Arbeitsschritte zusammen und nehmen die beiden letzten Arbeitsschritte – die rein sozialwissenschaftlich nicht mehr auszuführen sind – nunmehr vor.

Das Gesamtbudget setzt sich zusammen aus Zeitanteilen für die drei zentralen Tätigkeitsbereiche: für Sorgearbeit (nochmals unterteilt in „private care“ als Sorge für Kinder und Alte in der Familie sowie in „social care“ als ehrenamtliche Tätigkeiten für die Gemeinschaft), für Weiterbildung und für Selbstsorge. Die Herleitung dieser Zeitbudgets ist anspruchsvoll, denn sie ist sowohl empirisch als auch rekonstruktiv und normativ.

Abbildung 30: Herleitung zweckgebundener Zeitbudgets I



Quelle: Eigene Darstellung

Zeitbudgets können durch vier Arbeitsschritte bestimmt werden, von denen die ersten drei analytisch, der vierte normativ ist (siehe Abbildung 30). Der Teil der empirischen Herleitung geschah erstens durch die Analyse der tatsächlich aufgewendeten Zeiten der Bevölkerung pro Tätigkeitsbereich auf der Basis der aktuellen Zeitverwendungserhebung (ZVE) und durch Übernahme weiterer Studienergebnisse (siehe Kap. 13). Aus diesen tatsächlichen Zeitverwendungen wurde über ein Umrechnungsverfahren ein Optionszeitvolumen für die einzelnen Tätigkeiten berechnet. Wir haben hier den durchschnittlichen Wert von allen (Frauen und Männern) errechnet. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil in einigen Bereichen große Unterschiede in der Zeitverwendung von Frauen und Männern bestehen, es jedoch ein Anliegen unseres Modells ist, diese Diskrepanzen zu nivellieren. Auf die Weise kommen die Berechnungen beispielsweise für die Betreuung eines Kindes auf einen Zeitumfang von 2,9 Jahren. Diese Zeitvolumina stellen jedoch nur Orientierungswerte dar und sind keinesfalls mit dem von uns vorgeschlagenen Zeitbudget zu verwechseln.

Im zweiten empirischen Schritt wurden die tatsächlichen Zeitverwendungen mit den Zeitbedarfen für die Tätigkeitsbereiche abgeglichen (siehe Kap. 13). Dies geschah auf Basis von aktuellen Daten der ZVE und des European Quality of Life Survey. Da hier jedoch keine exakten Zeiteinheiten abgefragt wurden, erhielten wir lediglich Hinweise i.S. von Informationen, die der Einschätzung dienen, ob die errechneten tatsächlichen Zeitverwendungen eher nach oben oder nach unten angepasst werden sollten.

Im dritten rekonstruktiven Arbeitsschritt war das konkrete wohlfahrtsstaatliche Care-Regime zu berücksichtigen, d.h. die gegebenen infrastrukturellen Rahmenbedingungen für private und öffentliche Sorgearbeit (z.B. Ausstattung mit Kita-Plätzen oder Pflegediensten) in ihrer Verknüpfung mit Geschlechterregimen (in Bezug auf die Verteilung von Tätigkeiten auf Geschlechter durch soziokulturelle Geschlechterkonzepte und -leitbilder sowie Lohnstrukturen). Dies war nicht mehr rein sozialwissenschaftlich zu leisten, sondern erforderte die Gesamtsicht der von uns erforschten Materien. In

diesem Kontext sind etwa bestehende v. a. arbeitsrechtliche Normen relevant, wie z.B. das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sowie das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) (siehe Teil I: Rechtswissenschaftliche Bestandsaufnahme). Wir hatten davon auszugehen, dass die gegebenen Infrastrukturen, kulturellen Leitbilder sowie Rechtsnormen die Zeitverwendung der Gesellschaftsmitglieder beeinflussen. Dieser Arbeitsschritt konnte aufgrund der kurzen Projektlaufzeit nur in Bezug auf die Rekonstruktion von Rechtsnormen zu Erziehungsrechten detailliert erfolgen. Er müsste um die anderen genannten Bestandteile des wohlfahrtsstaatlichen Care-Regimes komplettiert werden.

Arbeitsschritte eins und zwei lieferten Informationen über Zeitverwendungen und Zeitbedarfe, Arbeitsschritt drei beschreibt deren wohlfahrtsstaatliche Rahmungen, die von uns als veränderbare Verhaltenskontexte verstanden werden. Diese analytischen Arbeitsschritte liefern zusammen genommen Anhaltspunkte für ein vor diesem Hintergrund wünschenswertes Zeitverwendungsgesamt-Quantum.

Der vierte Arbeitsschritt ist dagegen rein normativer Art: Er bewertet die bisherigen Informationen zu den Tätigkeitsbereichen danach, wie und in welchem Umfang sie in die Bemessung des Optionszeiten-Budgets eingehen. Hier sind die im policy-making-Prozess anzustellenden Gerechtigkeits-, Zumutbarkeits- und Verhältnismäßigkeitserwägungen vorzunehmen, die bei einem so groß angelegten Vorhaben unvermeidlich sind - wer welche Lasten in welchen Einführungsschritten und mit welchen Rahmenbedingungen zu tragen hat. Hierbei kann teilweise auch auf Anregungen durch ausländische Regelungen zu Erziehungsrechten zurückgegriffen werden. Klar ist, dass solche Erwägungen in einem Forschungsbericht allenfalls angedeutet, vielmehr letztlich erst im politischen Prozess selbst vorgenommen und verbindlich entschieden werden können. Ungeachtet dessen kann erst aus der Zusammensicht der Ergebnisse der einzelnen Arbeitsschritte über das konkrete Optionszeit-Budget entschieden werden.

Die Ergebnisse aus den ersten drei Arbeitsschritten lassen sich folgendermaßen kurz zusammenfassen:

Arbeitsschritt 1: Die folgenden Zahlen beruhen auf mehreren Setzungen unsererseits (siehe Teil II: Sozialwissenschaftliche Analyse). Pro Person (Mann/Frau) beträgt die durchschnittliche Zeitverwendung für Sorge für ein Kind rechnerisch 2,9 Jahre, für Pflege 0,9 – 1,6 Jahre (nicht pro Pflegefall), für Ehrenamt 0,2 – 0,6 Jahr sowie für Weiterbildung 1,6 Jahre. Über Zeitvolumen für Selbstsorge bzw. für eine persönliche Auszeit gibt es derzeit keine verlässlichen Quellen, es lässt sich auch aus der Zeitverwendungsstudie nicht errechnen. Summiert man diese Jahre und geht dabei nur von einem Kind aus (s.u.), kommt man auf nicht erwerbsbezogene Zeitverwendungen von 5,6 bis

6,7 Jahren pro Person im Erwerbsverlauf, in denen die persönliche Auszeit nicht enthalten ist (siehe Tabelle 7).

Arbeitsschritt 2: Es gibt inzwischen vielfältige Studien zu Zeitbedarfen und Zeitwünschen, die ein differenziertes Bild für die jeweiligen Tätigkeitsbereiche zeichnen (siehe Kap. 11.2). Hinsichtlich familialer Sorge für Kinder belegen zahlreiche Studien in der Summe den Wunsch von Eltern nach einer kürzeren Arbeitszeit als Vollzeit (zuletzt Bünning/Eppers 2018). Dies gilt für Mütter wie für Väter, wenngleich von einem unterschiedlichen Ausgangspunkt aus, was bedeutet, dass in kurzer Teilzeit arbeitende Mütter gerne ihre Arbeitszeit verlängern würden und Väter den Wunsch nach einem Abbau ihrer überlangen Vollzeit artikulieren. Es liegt nahe, dass es hier um eine Umverteilung von Zeiten zwischen den Geschlechtern geht. Es gibt also kein Argument, bedarfsseitig die jetzigen durchschnittlichen Sorgezeiten für Kinder (hier: 1 Kind = 3 Jahre) zu verringern oder auch zu erhöhen.

Etwas anders sieht jedoch die Situation für familiäre Pflege aus, denn hier entstehen oft plötzlich unvorhersehbare Bedarfe. Zudem ist die Dauer der Pflege nicht absehbar. Zwar wird die Dauer von Pflegefällen heute – je nach Berechnungsgrundlage (siehe Müller u.a. 2010) – auf einen Zeitraum von zwei bis acht Jahren geschätzt. Doch teilweise findet Pflege nicht während des Erwerbsverlaufs, sondern auch danach statt. Zudem kann Pflege über einen längeren Zeitraum hinweg sehr belastend sein und nach Entlastung durch professionelle und ehrenamtliche Dienste verlangen, so dass bedarfsseitig zunächst keine deutliche Erhöhung der jetzigen Zeitverwendung von durchschnittlich einem guten Jahr im Erwerbsverlauf angezeigt ist. Gleichwohl gibt es drei Argumente, die für einen höheren Anteil für Pflege im Carezeitbudget sprechen: dies ist zum ersten die weiter steigende Lebenserwartung, die bekanntermaßen auch zu erhöhten Pflegebedarfen führt, zum zweiten das zunehmende Missverhältnis zwischen zu Pflegenden und Pflegenden durch den demografischen Wandel, so dass die einzelne noch im Erwerbsleben stehende Person vermutlich mehr zu pflegenden Personen gegenübersteht. Bereits in den letzten knapp 20 Jahren hat sich der Anteil der Personen, die mehr als eine Person mit gesundheitlichen Einschränkungen unterstützen, von 13 % in 1996 auf 24 % in 2014 deutlich erhöht (Klaus/Tesch-Römer 2017). Das dritte Argument ist der bereits seit Jahren diskutierte Pflegenotstand, der eng mit mangelhafter Qualität vieler stationärer sowie ambulanter Pflegedienste und -einrichtungen verknüpft ist.

Hinsichtlich der Zeitbedarfe für ehrenamtliches Engagement geht es unserer Einschätzung nach weniger um die Frage von mehr Quantität, sondern um Möglichkeiten der gewünschten zeitlichen Allokation im Lebensverlauf. Denn die Entwicklung zeigt, dass Engagierte eher weniger Zeit für ihr Engagement aufwenden als früher, wobei bei Älteren (ab 65 Jahre) ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist (Hameister u.a. 2017). Auf Basis der ZVE-Daten ergibt sich zudem, dass der Anteil der Personen, die ihre Zeit für ehrenamtliches

Engagement für nicht ausreichend bewertet haben, bei den Jüngeren höher ist bei den Älteren (vgl. Kap. 11.2.4). Deswegen geht es u.E. hier vor allem um eine bessere Verteilung von ehrenamtlichen Engagement im Erwerbsverlauf.

Hinsichtlich der Bedarfe an Weiterbildung liegt es im Zuge des forcierten technologischen Wandels der Arbeitswelt nahe, von einem mindestens gleichbleibenden oder evtl. erhöhten Bedarf auszugehen, denn der Anteil der 21- bis 63-jährigen Befragten der ZVE, die mit ihrer Zeit für die Weiterbildung für nicht ausreichend empfunden haben, ist hoch (knapp 40 %) (Kap. 11.2.5). Die aktuelle AES-Studie weist zudem darauf hin, dass Zeitmangel aufgrund beruflicher oder familiärer Verpflichtungen die wichtigste Rolle für eine Nicht-Beteiligung an Weiterbildung spielt. Teilnehmer/innen wünschen sich häufiger eine (weitere) Teilnahme als Nicht-Teilnehmer/innen (Bilger/Käpplinger 2017).

In Bezug auf Zeitbedarfe für Selbstsorge liegen keine Daten vor, gleichwohl legen die Untersuchungen zu Modellen für Sabbaticals oder andere Arten von Auszeiten nahe (Wotschack u.a. 2017), dass die Möglichkeit einer insgesamt bis zu einjährigen Auszeit, wie sie aus privilegierten Arbeitsfeldern bekannt ist, sehr geschätzt wird. Deshalb wird hier tentativ von einem über den Erwerbsverlauf verteilten Bedarf von mindestens einem Jahr ausgegangen.

Betrachtet man all dies zusammengefasst und bezieht es auf die Ergebnisse zur aktuellen Zeitverwendung, gibt es bislang keine Anhaltspunkte, um die im ersten Arbeitsschritt genannte Zahl nach unten zu korrigieren. Vielmehr müssten die genannten 5,6 bis 6,7 Jahre um mindestens ein weiteres Jahr für Selbstsorge aufgestockt werden.

Arbeitsschritt 3: Gegebene Zeitverwendungen waren in Abhängigkeit von wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen zu sehen und beurteilen. Ähnlich gilt dies auch in Bezug auf die Erhebung von Zeitbedarfen, weil die Fragen nach Wünschen oftmals nicht von den Kontexten abstrahiert. Rein befragungstechnisch würde dies nämlich explizit hypothetische Fragen voraussetzen, etwa danach, wieviel Zeit für private Pflege gewünscht würde, wenn es ausreichend und ausreichend gute Pflegeplätze gäbe. Solche Bedarfsabfragen sind jedoch nicht die Regel.

Insgesamt lässt sich das bundesdeutsche Wohlfahrtsstaatsregime als moderat-familialistisch beschrieben (Esping-Andersen 2009). Nach wie vor wird Sorgearbeit im Prinzip der Familie und dort den Frauen zugeordnet und dort auch vor allem von ihnen verrichtet. Im Folgenden wird dies an zwei relevanten Bereichen, der Kinderbetreuung und der Altenpflege, exemplarisch beleuchtet.

1. Immerhin hat im zurückliegenden Jahrzehnt – vor allem in Westdeutschland – ein Ausbau von Betreuungsplätzen für unter Dreijährige stattgefunden. Inzwischen gibt es für ca. 33,6 % dieser Altersgruppe einen Kita-Platz, der bei

Eltern erhobene Bedarf ist allerdings noch nicht gedeckt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019). Kritisiert wird zudem die nicht hinreichend gute Qualität der Betreuung. Ähnliches gilt für den quantitativen und qualitativen Ausbau der Ganztags schulbetreuung. Mütter (vor allem in Westdeutschland) versuchen, die mit mangelhaften öffentlichen Angeboten verbundenen Vereinbarkeitsprobleme vor allem durch Teilzeitarbeit zu lösen: 69% der erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit (WSI-GenderDatenPortal 2018a), mit allen daraus im Lebenslauf kumulierenden Lohnungleichheits-, Karriere- und Armutsproblemen.

2. Die Situation in der familialen Pflege ist demgegenüber noch deutlich schwieriger, denn es gibt eine ungleiche Wertigkeit von Sorgearbeit. Kinder werden mit Zukunft assoziiert und alte Menschen eher mit Verfall, der ins Private verschoben und verdrängt wird. 76 % der anerkannt Pflegebedürftigen in Deutschland werden zu Hause betreut, davon 24,3% zusammen mit oder durch ambulante Dienste. 68% der Hauptpflegepersonen sind Frauen, davon sind im erwerbsfähigen Alter von 16 bis 64 Jahren immerhin ein Anteil von 65% erwerbstätig, gleichwohl sehr häufig in Teilzeit (Schneekloth u.a. 2017). Auffällig ist, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Pflegenden und Nicht-Pflegenden im Verlauf der letzten 10 Jahre immer mehr angenähert hat (vgl. Geyer/Schulz 2014). Der dennoch ausgeprägte Familialismus des bundesdeutschen Wohlfahrtsregimes zeigt sich u.a. in der Ausgestaltung der Pflegeversicherung. So deckt beispielsweise die 1995 eingeführte Pflegeversicherung die Kosten für Pflege nur zum Teil ab; der verbleibende »Rest« an Finanzierung und an Arbeit wird – trotz partieller Verbesserungen in der Pflegeversicherung seit 2017 – weiterhin als schwarzer Peter an die Familien, d.h. überwiegend die Frauen, weitergereicht. Dabei ist das Ausmaß von Pflege- und Hilfebedürftigkeit bei weitem nicht mit dem sozialrechtlich anerkannten Bedarf gleichzusetzen. Nötige Unterstützung beginnt oft lange davor – zum Beispiel bei der Hausarbeit, beim Einkaufen oder bei der Mobilität. Die Zahl der Hilfebedürftigen schätzen Schneekloth und Wahl mit 4,5 Millionen Menschen deutlich höher ein als die Zahl der anerkannt Pflegebedürftigen (Wetzstein u.a. 2015).

Diese Problematik in der familialen Pflege korrespondiert mit ihrer institutionellen Seite. Auch bei den professionell Pflegenden finden sich kumulierte Belastungen: Nach Zahlen der Arbeitsagentur waren 82% der 1,7 Millionen Pflegekräfte im Jahr 2016 weiblich. Da in Deutschland die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nach wie vor eher traditionell geregelt ist, bedeutet dies, dass auf viele teilzeitbeschäftigte Kranken- und Altenpflegerinnen nach ihrem sogenannten Feierabend vor allem eine „zweite Schicht“ (Hochschild/Machung 1990) wartet. Dabei sind die Arbeitsbedingungen in der Pflege schwierig: unterbezahlt, prekär und überlastet. Das Stigma der feminisierten „wertlosen“ Sorgearbeit setzt sich auch im Beruf fort. Der sog. Pflegenotstand zeigt sich in einem eklatanten Fachkräftemangel in den Einrichtungen, der oft dramatischen Überlastung der

Pflegenden und der professionellen Pflege im Minutentakt. So lässt sich für die Pflege zusammenfassen, dass es hier vor allem um einen Ausbau guter infrastruktureller Angebote geht, zumal Studien zeigen, dass Pflege im privaten Kontext für alle Beteiligten umso besser gelingt, je mehr diese begleitet wird durch eine Unterstützung durch ambulante und/oder stationäre Dienste (Brandt/Szydlík 2008).

Bei den rechtlichen Freistellungsansprüchen für die Sorge für andere fanden wir unterschiedlich gut abgesicherte Gruppen von Ansprüchen vor. So besteht weder während der Pflegezeit noch während der Familienpflegezeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder -ersatz. Um den Lebensunterhalt bestreiten zu können, haben die Berechtigten vielmehr einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen. Die resultierenden Entgeltverluste wirken sich folglich negativ auf die Rentenanswartschaft aus. Daneben entfallen beide Ansprüche nach einmaliger Nutzung, selbst wenn die Höchstdauer nicht ausgeschöpft wurde, was leicht zu fehlerhafter Inanspruchnahme oder einem abschreckenden Effekt führen kann, da zukünftige Pflegebedarfe häufig schwer abzusehen sind.

Dagegen sind die Ansprüche, die auf die Betreuung eines Kindes gerichtet sind, besser, wenn auch nicht zureichend, abgesichert. Im Rahmen der Elternzeit, die einen Zeitraum von 36 Monaten umfasst, können Entgeltverluste durch das Elterngeld kompensiert werden, allerdings nicht vollständig und höchstens für eine Dauer von insgesamt 14 Monaten (pro Kind). Positiv hervorzuheben ist dagegen, dass für die Zeit der Kinderbetreuung ein Entgeltpunkt in der Rentenversicherung erworben wird, unabhängig vom vorherigen und späteren Einkommen. Für die Zeit der Freistellung zur Sorge um ein erkranktes eigenes Kind zahlt die Krankenversicherung ein Krankengeld, allerdings ist auch hier ein Entgeltverlust die Folge.

Im Bereich der Freistellung für soziale Sorge in Gestalt ehrenamtlicher Tätigkeiten fällt ein deutlicher Unterschied zwischen den sehr männlich geprägten Tätigkeiten im THW (Technisches Hilfswerk) und im Brand- und Katastrophenschutz und der ehrenamtlichen Jugendbetreuung auf. Abgesehen vom THWG handelt es sich um landesrechtliche Regelungen, sodass sich die Regelungen in ihren Details unterscheiden und eine gemeinsame Betrachtung nur tendenziell vorgenommen werden kann. Die ehrenamtliche Tätigkeit im THW und Brand- und Katastrophenschutz ist hervorragend abgesichert, der Anspruch auf Freistellung zeitlich unbegrenzt, das Entgelt wird weitergezahlt, zum Teil gibt es sogar eine zusätzliche Altersvorsorge. Im Vergleich dazu ist die Freistellung für die ehrenamtliche Jugendarbeit mangelhaft abgesichert, die Ansprüche sind oft zeitlich sehr limitiert - das betrifft sowohl ihre Höchstdauer als auch die Anzahl von Veranstaltungen, für die sie in Anspruch genommen werden können; nur in Schleswig-Holstein ist ein vollständiger Entgeltersatz garantiert.

Die größten Unterschiede innerhalb der Ansprüche, selbst beim gleichen Thema, fanden sich bei den Freistellungsansprüchen für Weiterbildung. Der Anspruch auf Bildungsurlaub existiert in Bayern und Sachsen gar nicht, im Saarland besteht er nur für zwei Arbeitstage im Jahr, kann aber dadurch aufgestockt werden, dass der/die Berechtigte eigene andere arbeitsfreie Zeiten im gleichen Umfang aufwendet. In den anderen Bundesländern beträgt der Anspruch in der Regel fünf Tage pro Jahr, wobei es nicht unüblich ist, dass ein Zeitraum von zwei Jahren zusammen bemessen wird. Auch ist das Ansparen oder sogar die Inanspruchnahme zukünftiger Ansprüche möglich. Dennoch dürften die möglichen Zeiträume zu kurz sein, um größere Qualifizierungsvorhaben umzusetzen. Zudem ist die Quote der Inanspruchnahme, trotz guter Absicherung, auch finanziell, überaus gering.

Zur Selbstsorge stehen den meisten Personen derzeit zwei wichtige Ziehungsrechte zur Verfügung. Der Erholungsurlaub kann in seiner Ausgestaltung insgesamt als ausreichend gelten. Allerdings ermöglicht die relativ kurze Dauer von 24 Arbeitstagen bei einer Sechstageswoche und fehlender Ansparmöglichkeiten kaum mehr als die Regeneration der Arbeitskraft und keine darüber hinausgehende Selbstsorge. Ebenso ermöglicht das Recht auf Freistellung im Krankheitsfall nur die Regeneration von der Krankheit, die Entgeltfortzahlung ist in der Regel auf sechs Wochen pro Krankheit beschränkt, danach kommt es ebenfalls zu Entgeltverlusten. Gemeinsam mit der Tatsache, dass eine dauerhafte oder wiederholte Erkrankung eine personenbedingte Kündigung rechtfertigt, werden hier erhebliche Anreize gesetzt, trotz einer längeren oder wiederkehrenden Erkrankung die Erwerbstätigkeit auszuüben.

Auffällig ist der mit der Inanspruchnahme von Ziehungsrechten in der Regel einhergehende vollständige oder teilweise Entgeltverlust. Dieser Umstand stellt die Inanspruchnahme praktisch gesehen unter die Bedingung, dass auf Vermögen zurückgegriffen werden kann oder eine andere Person für den Unterhalt der nichterwerbstätigen Person aufkommt. Folglich werden nichterwerbliche Arbeiten in die nichterwerbliche Zeit oder an die zuverdienende Person ausgelagert, da der Entgeltverlust so kompensiert werden kann. Da es sich hierbei in der Regel um Frauen handelt, wird hier im Kontext gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ein ökonomischer Anreiz gesetzt, die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter aufrechtzuhalten. Die daraus folgende Abhängigkeit und die durch Erwerbsunterbrechung häufig verminderten Erwerbsmöglichkeiten verstärken diesen Effekt in der Folge. Auch bei gering und/oder diskontinuierlich verdienenden Personen erschwert der noch niedrigere Entgeltersatz die Inanspruchnahme von Ziehungsrechten. Daher hat das gegenwärtige System von Ziehungsrechten und Entgelten sowohl einen geschlechterhierarchischen als auch einen sozial segmentierenden Wirkungszusammenhang.

Arbeitsschritt 4: Vor diesem - sozialwissenschaftlich und wohlfahrtsregime-theoretisch argumentierten - Hintergrund setzt nunmehr die normative Zielvorstellung vom Optionszeiten-Budget ein. Wir haben als durchschnittliche Zeitverwendung für die von uns ins Auge gefassten Sorge-Zwecke (mangels Daten allerdings ohne Selbstsorge) über das Erwerbsalter hinweg 5,6 – 6,7 Jahre ermittelt. Wir haben Anhaltspunkte für geäußerte Zeitbedarfe gewonnen, die ein differenziertes Bild für die jeweiligen Tätigkeitsbereiche bieten, aber jedenfalls hinsichtlich privater Sorge für Kinder den Wunsch von Eltern nach einer Reduzierung von Arbeitszeiten ergeben. Dem Bedürfnis von Männern nach Verkürzung und von Frauen nach Verlängerung der Wochenarbeitszeit versucht das Optionszeiten-Modell entgegenkommen - indem es das Erwerbsarbeitsvolumen durch Ziehungsrechte verkürzt und gleichzeitig Maßnahmen zur geschlechtergerechten Verteilung der Sorgearbeit befürwortet.

Wir verzeichnen Rahmenbedingungen rechtlicher und infrastruktureller Art, die für Deutschland das Bild eines moderat produktivistischen und familialistischen Wohlfahrtsstaats ergeben. Im Recht sind diese Rahmenbedingungen stark auf Erwerbsarbeit orientiert - es bestehen nur sehr begrenzt finanziell abgedeckte Auszeiten für außererwerbliche Arbeit. Die (v.a. kommunale) Infrastruktur ist stark auf familiäre Sorge orientiert: Sie hält eine nur allmählich wachsende Ausstattung mit Kinderbetreuungsplätzen, Ganztagschulangeboten, kinder-, jugend- und altersgemäßen öffentlichen Räumen und Gelegenheiten vor. Für Zeiten von Selbstsorge und darauf bezogene geäußerte Zeitbedarfe konnten wir eine den Zeitverwendungsdaten vergleichbare Quantifizierung nicht vornehmen - wir sind insoweit auf Schätzungen und Pauschalierungen angewiesen.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse von Arbeitsschritt 1 bis 3 kommen wir zu einem Umfang von ungefähr 9 Jahren Gesamtumfang für nicht erwerbliche Tätigkeiten, die sich folgendermaßen zusammensetzen: ca. 3 Jahre für Kinderbetreuung (berechnet für ein Kind), ca. 1 Jahr für ehrenamtliche Arbeit und ca. 1-2 Jahren für Pflegetätigkeiten. Damit würde der Umfang für Carezeiten insgesamt ca. 6 Jahre betragen. Dazu käme 1 Jahr für Selbstsorge sowie ca. 2 Jahre für Weiterbildung.⁴⁵

Wir meinen, darauf unsere Anregung stützen zu können, vermutlich größere Anteile der Erwerbsarbeitszeit für private Sorge, Ehrenamt i.S. sozialer Sorge, Bildung usw. freizustellen, als bisher der Fall ist, und daran auch Entgelt- und Rückkehrrechte sowie Anwartschaften auf soziale Sicherung knüpfen zu können. Andere Wege der Bewältigung der Care-Krise (siehe Kap. 1.1) bestehen entweder nicht oder sind mit hohen individuellen und/oder sozialen Kosten verbunden. Beispielsweise ist der Ausweg in höhere Teilzeit, der in

⁴⁵ Neun Jahre Gesamtumfang für nicht-erwerbliche Tätigkeiten werden durch eine insgesamt neunjährige Freistellung von Erwerbsarbeit - je nach Quantum der Wochenarbeitszeit unterschiedlich - nur zu einem kleinen Teil abgedeckt, da die Erwerbsarbeitszeit allenfalls ein Viertel der jeweiligen Gesamtlebenszeit im Erwachsenenalter ausmacht.

Deutschland nach den niederländischen und schwedischen Beispielen gegangen wird, keine befriedigende Lösung: Er ist – unter den gegebenen Rahmenbedingungen des bundesdeutschen Erwerbs- und Wohlfahrtsregimes einschließlich der Norm einer langen Vollzeit – nachweislich mit anhaltenden und nicht kompensierbaren geschlechterspezifischen Einkommens-, Aufstiegs- und Versorgungsbenachteiligungen verbunden. Auch der verschiedentlich propagierte Ausweg in eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist keine Lösung: Dieser Ausweg bleibt - selbst falls man ihn gutheißt und für durchsetzbar hält - bezüglich der gesellschaftlichen Care-Krise und der Geschlechterfrage völlig zielf diffus. Denn er verkürzt lediglich das äußere Erwerbsarbeitszeit-Volumen (wir nennen ihn deshalb "äußere" Arbeitszeitverkürzung, siehe Mückenberger 2015, S. 255/56), ohne dem dadurch freigewordenen Zeitvolumen irgendeine Verwendungsrichtung zu geben. Was wir vorschlagen, kann man demgegenüber einen Weg der "inneren" Arbeitszeitverkürzung nennen: die Umwidmung von Teilen der Erwerbsarbeitszeit durch Schaffung eines Optionszeiten-Budgets mit Ziehungsrechten für bestimmte nichterwerbliche gesellschaftsförderliche Zwecke.

Die Höhe dieses Budgets können wir von den bisher dargelegten Schritten aber aus drei Gründen nicht einfach "ableiten". Erstens sind wesentliche Elemente (Selbstsorge, Bedarfe, Rahmenbedingungen) entweder prinzipiell oder doch derzeit nicht quantifizierbar. Unsere im Rahmen des Projektes möglichen bisherigen Analysen von Zeitverwendungen und -bedarfen sowie von Rahmenbedingungen haben uns nicht mehr und nicht weniger als Anhaltspunkte für pauschalisierende Schätzungen gegeben. Zweitens bedarf es eines politischen Deliberations- und Aushandlungsprozesses, um zu bestimmen, welche der für Sorge, Bildung usw. aufgewendeten Zeiteile durch Umwidmung von bisheriger Erwerbsarbeitszeit freigesetzt werden sollen und welche den beteiligten Individuen in ihrer nicht-erwerbsgebundenen Zeit zufallen, sozusagen als Eigenleistung. Derzeit ist fast ausschließlich Letzteres der Fall - und belastet durch die Care-Krise die ganze Gesellschaft, und dort vor allem Frauen. Es bedarf eines "Verteilungsschlüssels", um den Zeit- (und Geld-)anteil zu bestimmen, den Unternehmen und Gesellschaft den Individuen zukommen lassen müssen, damit diese mit ihren Care-Tätigkeiten nicht auf knappe außerwerbliche Zeit verwiesen werden und so in schwierige Zeitklemmen geraten. Einen solchen Verteilungsschlüssel zu bestimmen, bedarf einer gesellschaftsvertraglichen Willensbildung und Konstruktion. Zu dieser können wir hier nur den Anstoß geben. Drittens enthält das Optionszeiten-Budget insofern eine dynamische Form, wenn man die auf Care gerichtete, v. a. kommunale Infrastruktur einbezieht. Wir haben uns andernorts für einen massiven Ausbau dieser Infrastruktur – durch zeitbewusste Kommunalpolitik und öffentliche Dienste – ausgesprochen (Jurczyk 2018; Mückenberger 2017). Carebezogene Ziehungsrechte fordern wir nicht nur, um die Care-Arbeit als solche zu ihrem Recht kommen zu lassen, sondern auch, weil und insoweit solche öffentliche Infrastruktur – infolge familialistischer Wohlfahrtsstaatlichkeit – fehlt oder lückenhaft bleibt (s. oben). Sollte der

geforderte Ausbau der Infrastruktur tatsächlich erfolgen, so hätte das voraussichtlich unweigerlich Rückwirkungen auf carebezogene Zeitbedarfe und Ziehungsrechte. Insofern muss das Optionszeiten-Budget dynamisiert angelegt werden und an veränderte (u.a.) infrastrukturelle Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Möglicherweise wird auch in einem solchen politischen Deliberations- und Entscheidungsprozess nach Zwecken differenziert. So könnten in einer ersten Phase bestimmten Zwecken – wie Care und Weiterbildung – gesellschaftspolitischer Vorrang eingeräumt und die dafür aufgewandten Zeiten voll mit Ziehungsrechten und Entgeltersatz ausgestattet werden. Oder es würde danach differenziert, dass unaufschiebbare Zeitbedarfe dem Individuum zu 100% „gutgeschrieben“ werden: So geschieht es heute bei der Katastrophenhilfe oder beim Wahl-Ehrenamt, es müsste aber auch bei vielen Teilen der Carezeitbedarfe geschehen. Aufschiebbare Zeitbedarfe dagegen würden zunächst nur anteilig berücksichtigt – das könnte etwa für Teile der Selbstsorge gelten.

Ein solcher Deliberationsprozess zu Optionszeit-Budgets und ihrer rechtlichen Ermöglichung und Bewertung würde die Gesellschaft mit den Grundfragen ihres Zusammenlebens konfrontieren. Er müsste daher ressort-, fach- und institutionsübergreifend angelegt sein, Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Verbände und Zivilgesellschaft zusammenführen, mit breiter öffentlicher Beteiligung und Transparenz und unter wissenschaftlicher Begleitung und Moderation stattfinden.

14.2 Zusammensetzung des Gesamtbudgets und seine flexible Nutzung

Wir gehen davon aus, dass sich das Optionszeitbudget zwar ein überschaubares Gesamtvolumen hat (s. oben Kap. 14.1), dass es sich aber zugleich aus unterschiedlichen Bestandteilen zusammensetzt, die ggf. mit unterschiedlichen Ansprüchen und Verrechnungsmodalitäten versehen sind. Da die Zeiten für Sorge im Zentrum des Modells stehen - als private und soziale Sorge für Kinder und Alte und das Gemeinwesen –, stellen sie den Sockel des Optionszeiten-Budgets dar. Dieser Sockel sollte aus folgenden Gründen quantitativ fixiert, d. h. davor geschützt werden, gegen andere Tätigkeiten wie berufliche Weiterbildung und Selbstsorge verrechnet zu werden. Da der Anspruch auf das Ziehungsrecht für Sorge im Ganzen besteht – beispielsweise für insgesamt 5-6 Jahre plus möglicher Aufstockungen bei mehreren Kindern oder Pflegefällen (siehe unten) –, erfordert (und ermöglicht) dies, zu entscheiden, ob und wie die

Verteilung zwischen Kinderbetreuung und Pflege sowie zwischen privatem und sozialem Care vorgenommen wird. Damit wird auch möglich, dass Menschen, die nicht im familialen Rahmen Sorgearbeit leisten, sich verstärkt sozial engagieren können. Ebenfalls erweitert dies die Optionen für kinderlose Menschen, sich um die Kinder anderer zu kümmern oder auch um ältere nicht-verwandte Menschen bzw. fernere Angehörige. Gerade die Sorge für Ältere wird verstärkt notwendig sein. Durch unsere Konstruktion des Carezeitbudgets wird die familiäre wie die ehrenamtliche Pflege alter Menschen entgegen der gegenwärtigen Höherwertigkeit von Kinderbetreuung als gleichwertige „fürsorgliche Praxis“ anerkannt.

Care-Arbeit kann so also neu zwischen Familien und Nicht-Familien, Eltern und Kinderlosen, großen und kleinen Familien verteilt werden. Ein mindestens ebenso wichtiges Anliegen unseres Vorschlags ist es jedoch, Care-Arbeit in der Erwerbsbiografie beider Geschlechter zu verankern. Deshalb soll es als festen Kern im Gesamtbudget zeitlich gebundene Anteile für Care geben. Von diesen sind nicht-gebundene Anteile abgehoben, die für andere Zwecke gezogen werden können. Eine solche Zweckbindung hat mehrere Vorteile: Sie erhöht – etwa gegenüber Vorschlägen wie dem bedingungslosen Grundeinkommen – die gesellschaftliche Akzeptanz und die Bereitschaft, auch Kosten mitzutragen. Sie öffnet insbesondere durch die Verbindung mit einer sozialen Absicherung Teilhabechancen für unterschiedliche soziale Gruppen. Und sie versucht, durch die Verallgemeinerung der Norm atmender Lebensläufe und weitere Anreize (s.u. Kap. 14.4) einer einseitigen Nutzung durch Frauen bzw. durch Eltern vorzubeugen.

Flexibilität hinsichtlich der Nutzung besteht in zwei Richtungen: einer zeitlichen und einer personellen. Die zeitliche Flexibilisierung besteht zum einen darin, dass die Realisierung der Zeit-Entnahmen sowohl über Unterbrechungen als auch über befristete Verkürzungen der Erwerbsarbeit geschehen. Es gibt eine anteilige Verlängerung des Anspruchszeitraums, wenn die Arbeitszeit reduziert und nicht unterbrochen wird. Zum andern können Zeiten für verschiedene Zwecke dann in Anspruch genommen werden, wenn sie gebraucht werden, also flexibel über den Lebensverlauf hinweg. Entnahmezeitpunkte unterliegen keiner erneuten Altersnormierung – wie dies etwa jetzt bei der Altersbegrenzung des Kindes bis zu Beginn des achten Lebensjahres im Kontext des Elternzeitanspruchs der Fall ist. Und schließlich ist davon auszugehen, dass durch das Optionszeiten-Modell auch der Renteneintritt weiter flexibilisiert werden kann, wenn durch die Entzerrung der Lebensläufe der Gesundheitszustand (selbstverständlich auch abhängig von der Durchsetzung von Bedingungen für „gute Arbeit“ und „Humanisierung der Arbeit“: (Hoffmann 2015) vieler älterer Beschäftigter verbessert werden kann. All dies bedarf allerdings der Entwicklung von Instrumenten zur Abstimmung mit dem Arbeitgeber. Gute Anregungen hierzu bietet der Entwurf für ein „Wahlarbeitszeitgesetz“ (siehe Kocher u.a. 2013). Die finanzielle Seite des Gebrauchs der Ziehungsrechte wird in Kap. 14.6 beschrieben.

Die personelle Flexibilisierung öffnet dadurch Spielräume, dass die Ziehungsrechte individuell konzipiert sind und erweiterte Möglichkeiten bieten, sich an Sorgearbeit zu beteiligen, die den (kern)familialen und partnerschaftlichen Rahmen deutlich sprengen. Auch erwerbstätige Großeltern, die noch über Zeitziehungsrechte verfügen, können auf diese Weise Kinderbetreuung übernehmen (man erinnere sich an den Vorschlag zur Großelternzeit im 8. Familienbericht, der schnell und sang- und klanglos wieder unterging). Gleiches gilt – selbstverständlich in Absprache mit den Erziehungs- bzw. Sorgeberechtigten – für sogenannte Wahlverwandtschaften. Damit gibt es insbesondere in neuen gemeinschaftlichen Wohn- und Lebensformen, aber auch darüber hinaus im Rahmen des Optionszeiten-Modells verbesserte Möglichkeiten, Sorgeverantwortung zu übernehmen und damit entlang neuer sozialer Linien zu verteilen (siehe hierzu Heitkötter 2020). Es liegt nahe zu vermuten, dass dies auch neue Potentiale für die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts eröffnet, da Carebeziehungen – zumal bewusst gewählte – eine besondere Qualität der sozialen Verbundenheit erzeugen.

14.3 Differenzierungen und Anpassungen durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen

Die bisherigen Überlegungen implizieren an vielen Stellen die Vorstellung eines „durchschnittlichen“ Erwerbsverlaufs und einer „einheitlichen“ Lebenslage und somit eines einheitlichen Optionszeitbudgets. Unser Modell ist insofern bislang statisch konzipiert und orientiert sich an Mittelwerten. Dies entspricht jedoch nicht der faktischen Vielfalt von Lebenslagen. Im Folgenden werden deshalb Überlegungen für drei uns besonders relevant erscheinende Differenzierungslinien vorgeschellt: Anzahl der Kinder, Alleinerziehende und Pflege für mehrere Personen.

Dynamisierung des Modells entlang der Kinderzahl: Ausgangspunkt ist zunächst die aktuelle Zeitverwendung von 2,9 Jahren für ein Kind, die im Verlauf des Aufwachsens bis zum 18. Lebensjahr in Anspruch genommen werden könnten. Aus den Erwägungen der Arbeitsschritte 2 und 3 gab es keine Argumente, diese Anspruchsdauer zu verkürzen oder zu verlängern. Es ist zu bedenken, dass dies erstens bereits ein relativ großzügiger Anspruch ist, da er in Teilzeit umgerechnet werden kann, d.h. es gäbe für dieses Kind bei einer 50% -Teilzeit einen Anspruchszeitraum von 6 Jahren (halber) Carezeit pro Elternteil. Da zweitens der Anspruch auf das Carezeit-Budget der sorgenden Person gewährt wird und nicht, wie bei der jetzigen Elternzeit- und Elterngeldregelung,

der Anspruchszeitraum von derzeit max. 14 Monaten „am Kind“ errechnet wird, können auch weitere Personen Zeit für die Betreuung dieses Kindes aus ihrem Budget entnehmen. Das bedeutet konkret, dass im Fall von zwei Eltern (oder einer anderen Person, die bereit ist, das Kind zu betreuen), im Prinzip zweimal 2,9 Jahre Carezeit zur Verfügung stehen. Bei teilzeitiger Betreuung verlängert sich der Zeitraum entsprechend.

Dies sind deutliche Verbesserungen gegenüber der jetzigen Situation, mit denen Carebedarfe für Kinder gut abgedeckt werden können. Durch die Zurechnung eines Anspruchs pro Person wird zudem ein Anreiz für eine stärkere Beteiligung von Vätern oder anderen nahestehenden Personen an der Versorgung ihrer Kinder implementiert. Andererseits wird eine sehr lange Erwerbsunterbrechung oder eine langdauernde verkürzte Erwerbsarbeitszeit durch Mütter begrenzt.

Vor diesem Hintergrund scheint es vertretbar, pro jedem weiteren Kind (nur) ein Jahr weitere Carezeit zur Verfügung zu stellen. Auch wenn die Zeitverwendungsdaten zeigen, dass die durchschnittliche Dauer für Kinderbetreuung sich derzeit faktisch bei zwei Kindern auf 3,7 Jahren und bei 3 Kindern auf 5,4 Jahre erhöht, so entspricht es doch (insbesondere unter Gleichstellungsaspekten) nicht den Zielsetzungen dieses Modells, sehr lange Unterbrechungen der Erwerbsarbeit zu unterstützen. Auch gehen wir davon aus, dass mehrere Kinder gleichzeitig betreut werden können, so dass eine proportionale Verlängerung des Zeitraums auch nicht den Anforderungen der Sorge für Kinder entspricht. Zudem ist hier der anstrebenswerte weitere Ausbau guter institutioneller Kleinkindbetreuung mit einzubeziehen.

Dynamisierung entlang der Lebensform Alleinerziehender: Unsere Auswertung von ZVE ergibt, dass sich der zeitliche Umfang der Kinderbetreuung pro Woche - bei den gleichen Altersgruppen des jüngsten Kindes – nur unwesentlich zwischen alleinerziehenden Frauen und Frauen in Paarhaushalten unterscheidet. Auch der Anteil der Mütter, die ihre Zeit für Kinder als nicht ausreichend empfinden, ist in beiden Gruppen ähnlich hoch.

Entsprechend unserer Zielvorstellung der Geschlechtergerechtigkeit haben wir die Durchschnittswerte der Zeitverwendungen von Frauen und Männern zusammengerechnet, um zu einem gerechteren Verteilmodus zu kommen. Da die meisten Alleinerziehenden die Mütter sind, ist ihr tatsächlicher Zeitaufwand für die Kinderbetreuung jedoch deutlich höher als der hier errechnete gesamte Durchschnitt von Vätern und Müttern. In alleinerziehenden Haushalten ist eine weitgehende Übernahme von Betreuungsaufgaben durch den getrenntlebenden Elternteil in der Regel eingeschränkt. Außerdem haben diese durch den fehlenden Partner ein geringeres Erwerbspotenzial als Paarhaushalte. Aus diesem Grund sollten Alleinerziehende ein erhöhtes Zeitbudget zur Verfügung bekommen.

Die Frage, wieviel mehr Zeit Alleinerziehenden gewährt wird, ist allerdings eher normativ als empirisch zu begründen. Das erhöhte Zeitbudget für Alleinerziehende für Kinderbetreuung soll darauf zielen, sie bei Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu entlasten. Der finanzielle Druck der Alleinerziehenden und auch die Armutsgefährdung ist ohnehin deutlich größer als bei Paarfamilien. Das bedeutet, dass institutionelle Kinderbetreuungsangebote den besonderen Bedarf der Alleinerziehenden stärker berücksichtigen müssen. Auf der anderen Seite soll aber vermieden werden, dass die Berücksichtigung der besonderen Lebenslage von Alleinerziehenden mit einem erweiterten Zeitbudget verstärkt zur Armutsfalle wird. Hier wird vor allem die Höhe des Entgeltsatzes eine Rolle spielen (siehe Kap. 14.6). Im Rahmen des Deliberationsprozesses sollte eine pauschale Erhöhung des Zeitbudgets um XY % diskutiert werden.⁴⁶

Alleinerziehendsein ist oft keine dauerhafte Lebensform und findet sich in allen Familienphasen. Die Dauer der Phase des Alleinerziehens ist zudem unterschiedlich lang. Der Ausgangspunkt des Zeitbudgets für ein Kind sowie ein weiteres Jahr bei je weiterem Kind bleiben bestehen. Erst zum Zeitpunkt der Entnahme der Zeit(-anteile) würde der Status des Alleinerziehendseins relevant.

Dynamisierung entlang der Pflegeanforderungen: Der zeitliche Umfang pflegender Personen variiert je nach dem gesundheitlichen Zustand der Pflegeempfänger sehr stark. Im Erwerbsverlauf ist auch je nach individueller Familienkonstellation die Anzahl der zu Pflegenden unterschiedlich. Aufgrund der Datenlage ist es derzeit nicht möglich, den Zeitumfang der Pflegeperson in unterschiedlichen Pflegekonstellationen nur im Erwerbsverlauf zu beziffern.

Das unsererseits errechnete Zeitvolumen für Pflēgetätigkeiten zwischen 0,9 und 1,6 Jahren ist damit begründet, dass wir den Zeitumfang pro Woche für Pflēgetätigkeiten aus unterschiedlichen Studienergebnissen und über das Erwerbsalter hinaus zu Grunde gelegt haben. Auf Basis des Freiwilligensurveys und Altersurveys ergibt sich ein niedrigeres Zeitvolumen, das sich auf den Zeitumfang aller an Pflege- bzw. Unterstützungsaufgaben beteiligten Personen bezieht (Hauptverantwortliche und unterstützende Personen zusammen), was dem großen Teil der Pflegesituationen auch entspricht. Dem höheren Zeitvolumen liegt dagegen der Zeitaufwand der Hauptpflegepersonen pro Pflegefall zu Grunde, wobei sich nicht ausschließen lässt, dass in der gesamten Pflegedauer eines Pflegefalls mehrere Hauptpflegepersonen nacheinander pflegen. In diesem Fall ist das Zeitvolumen, das sich auf Pflegepersonen beziehen soll, möglicherweise überschätzt. Die unterschiedlichen Definitionen

⁴⁶ Eine prozentige Erhöhung ist einfacher zu handhaben als eine Erhöhung durch Anzahl von Jahren, die auch der Kinderzahl entsprechend festgelegt werden müssen.

machen deutlich, wie schwierig es ist, Zeitbudgets für verschiedene Pflegeanforderungen festzulegen.

Nach den Ergebnissen von Geyer (2016) wenden pflegende Personen im Erwerbsalter etwa zur Hälfte maximal eine Stunde pro Tag für die Pflege auf. Es scheint uns deshalb vertretbar, das niedrigere Zeitvolumen als Ausgangspunkt zu nehmen. Bei einem erhöhten Bedarf (z.B. Pflegefall mit Leistungsbezug der Pflegeversicherung) sollten jedoch Möglichkeiten eingeräumt werden, das Zeitbudget zu erhöhen.

14.4 Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit – für Väter und männliche Sorgepersonen

Ein wesentliches Ziel dieses Vorhabens war, neben der Behebung der gesellschaftlichen Care-Krise auch den Fortbestand der gegenwärtigen geschlechterhierarchischen Zuordnung von Care i.W. auf Frauen zu verhindern und keinesfalls durch unseren Lösungsvorschlag noch zu vertiefen. Mit keiner einzelnen Maßnahme kann für sich genommen Geschlechtergerechtigkeit bei der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen erzielt werden. So wird es vor allem ohne Lohnleichheit keine egalitäre Arbeitsteilung geben können, da bei der Kalkulation des Haushaltseinkommens insbesondere unter Knappheitsbedingungen letztlich zählt, dass der derjenige, der mehr verdient, auch derjenige ist, der länger erwerbstätig ist. Es geht vielmehr um einen aufeinander abgestimmten Kanon von Maßnahmen, die in die gleiche Richtung zielen. Wir achten daher darauf, dass die Gestaltung des Optionszeiten-Modells zu Geschlechtergerechtigkeit beiträgt und es sich an diesem Ziel messen lässt und entsprechende Anreize setzt.

Auf direktem Weg wird sich nicht verhindern lassen, dass v.a. Frauen das Carezeitbudget ausschöpfen und sich so Geschlechter-Ungleichheit sogar verschärft. Solange individuelle, kulturelle und strukturelle Faktoren an tradierten Geschlechterkonzepten festhalten, könnte man nur mit Verboten agieren, die zu starke Eingriffe in das Recht auf individuelle Lebensgestaltung darstellen. Zudem implementiert das Optionszeiten-Modell individuelle Ziehungsrechte und nicht auf das Paar bezogene Rechte deshalb fehlt hier eine Handhabe, die direkt auf eine Verteilung zwischen den Partnern abzielt, wie dies etwa bei den zwei sog. „Vätermonaten“ bei der Elternzeit der Fall ist. Deshalb schlagen wir Anreize vor, die in einen allgemeinen Umbau in Richtung

geschlechtergerechter Lebens-, Arbeitsmarkt- und Erwerbsstrukturen eingebettet sein müssen.

Zunächst meinen wir, dass bereits das Modell als solches mit seinem abgesicherten Budget für Sorgearbeit einen Anreiz für eine verstärkte Teilhabe von Männern/Vätern an der Sorgearbeit darstellt. Denn der in den Blick genommene zeitliche Umfang ist für Männer deutlich länger als ihre bisherige Zeitverwendung für Sorgearbeit, insbesondere für Kinder. Dies entspricht dem vielfach empirisch bestätigten Wunsch von Vätern, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

Zudem meinen wir, dass hier eine kulturelle Komponente wichtig werden könnte. Denn die Konstruktion des Optionszeiten-Modells ermöglicht, dass v.A. carebezogene Erwerbs-Unterbrechungen und Arbeitszeit-Verkürzungen auch für Männer zu einer Normalität werden. Hier kann die Zweckpluralität eine große Rolle spielen. Denn je normaler und häufiger es wird, dass Männer für unterschiedliche Zwecke „Auszeiten“ nehmen, desto eher senkt sich auch die Schwelle für die Inanspruchnahme für Care. So hätten Männer, die Sorgearbeit leisten wollen, nicht mehr das Stigma als Abweichler vom Standard zu tragen. Denn Carezeiten zu "ziehen" ist eben die neue Normalität. Zudem verhalten sich Männer – wie an der Nutzung der Väterzeit zu sehen ist – normorientiert: Ihre Inanspruchnahmedauer beträgt im Rahmen des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes im Schnitt drei Monate bei ausschließlichem Basiselterngeld (Statistisches Bundesamt 2019a), was nur geringfügig über den zwei sogenannten Partnermonaten liegt. Hand in Hand muss dies mit einer umfassenden Aufwertung von Care-Arbeit gehen. Dies kann auf der Leitbild-Ebene durch Kampagnen unterstützt werden – also statt wie in den 1950-er Jahren „Am Samstag gehört Papi mir“ nun etwa „Her mit dem ganzen Leben“.

Derzeit scheinen darüber hinaus drei Anreize vielversprechend, die unterschiedliche Ansatzpunkte haben:

Erstens: Das Optionszeiten-Modell kann als solches mit seinem abgesicherten Budget für Sorgearbeit eine verstärkte Teilhabe von Männern an der Sorgearbeit fördern. Denn der mögliche Zeitumfang pro Person, den wir als Durchschnittswert der Frauen und Männer errechnet haben, ist deutlich größer als die bisherige Zeitverwendung von Männern für Sorgearbeit, insbesondere für Kinder, wenn der „unbezahlte“ Anteil außer Acht bleibt.⁴⁷ Er entspricht auch dem empirisch bestätigten, im Vergleich zu Müttern häufiger geäußerten Wunsch nach mehr Zeit mit Kindern.

Zweitens: Da das Ziehungsrecht als individuelles Recht des Care-Givers besteht, kann die Sorgezeit für Kinder auch noch nach einer Trennung realisiert

⁴⁷ Wie in Kap. 13.1 dargelegt, haben wir nur ein Teil der tatsächlich aufgewendete Sorgezeiten als arbeitsrechtliches Zeitvolumen geltend gemacht. Der Rest wird nach wie vor von Individuen „unbezahlt“ erbracht.

werden. Dies könnte insbesondere angesichts der wachsenden Bereitschaft von Vätern, nach einer Trennung Sorgeverantwortung – auch im Rahmen des inzwischen weit verbreiteten gemeinsamen Sorgerechts (Langmeyer 2015) und eines üblicheren Co-Parenting nach einer Trennung – attraktiv sein.

Drittens: „Carepunkte“ für Karriereschritte könnten vergeben werden. Anregungen hierzu liefern mehrere Studien zu zertifizierten „Kompetenzbilanzen“, die daran ansetzen, dass man Kompetenz-Zuwächse durch nachgewiesene Sorgezeiten anhand eines Kompetenzbilanz-Instruments prüfen kann. Arbeitgeber können dies als Bonussystem für den betrieblichen Aufstieg von Mitarbeiter/innen nutzen und damit teilweise aufwändige Trainings ersetzen, die Unternehmen finanzieren, um ihre Mitarbeiter/innen in Teamarbeit, Organisations- und Kommunikationskompetenz zu qualifizieren und auf einen Karriereschritt vorzubereiten.

14.5 Ziehungsrechte für Care, Bildung und Selbstsorge im Erwerbsverlauf

Das technische Instrumentarium für die Handhabung des Optionszeit-Budget bieten sog. "Ziehungsrechte", die eine zeitliche und eine geldliche Komponente haben. Beschäftigte haben für einen bestimmten Zeitraum ihres Erwerbslebens (= Optionszeiten-Budget) das Recht, ihre Erwerbsarbeit für bestimmte Zwecke zu unterbrechen oder zu reduzieren und dafür Entgelt oder Entgeltersatz (zu dessen Bestimmung Kap. 14.6) zu erlangen. Das zeitliche Instrument, von diesen Optionen Gebrauch zu machen, sind Ziehungsrechte. Sie können je nach Lebenslage und biografischen Verläufen und unter Beachtung von genauer zu bestimmenden betrieblichen Prozeduren vom Individuum geltend gemacht werden. Der Begriff Ziehungsrechte kommt aus der währungspolitischen Diskussion: „drawing rights“, „droits de tirage“, sind Rechte der Mitglieder des Internationalen Währungsfonds (IWF) zur Beschaffung („Ziehung“) von Devisen, um Ungleichgewichte der Zahlungsbilanz auszugleichen. Der Begriff ist in die Arbeitszeit- und Arbeitsmarktdiskussion gebracht worden (Mückenberger 2007; Offe 2005; Supiot 1999; Hinrichs 1992; Rehn 1973), um lebenslauf- und lebenslagenentsprechende Zeitgestaltungsoptionen für Beschäftigte zu schaffen. Als erster hatte bereits Anfang der 1970er Jahre Gösta Rehn (ein schwedischer Gewerkschaftsökonom, der mit Rudolf Meidner zusammen das schwedische Sozialstaatsmodell entwickelt hatte und dann bei der OECD arbeitete) ein System von Ziehungsrechten in der Erwerbsbiografie entwickelt und vorgeschlagen.

Unter "Optionszeit-Budget" mit "Ziehungsrechten" schlagen wir ein Konzept und eine Strategie vor, die etwas verallgemeinern, das in einzelnen Rechtsansprüchen bereits vorliegt, das aber bislang immer „die Ausnahme von der Regel“ darstellt (dazu grundlegend Kocher u.a. 2013; Mückenberger 2007). Es soll eine neue „Regel“ in das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und sonstiger Lebensführung (insbesondere Care) gebracht werden. Natürlich bestehen bereits heute Ansprüche auf Bildungsurlaub, auf Elternzeit, auf Pflegezeiten oder auf Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten. Nicht dass sie abhängig von der Existenz entsprechender Gesetze, an bestimmte Bedingungen geknüpft und in Inhalt und Dauer bestimmten, gesellschaftlich als unterstützenswert eingestuften Tätigkeiten zugeordnet sind, unterscheidet sie vom System des Optionszeiten-Budgets mit Ziehungsrechten. Wohl aber, dass sie nur die Ausnahme von der Regel darstellen und keine lebenslaufstützende Erwartungssicherheit bieten.

Wie der Rechtswissenschaftliche Berichtsteil gezeigt hat, weisen die vorhandenen Ziehungsrechte in der juristischen oder in der Anwendungsperspektive fundamentale Schwachstellen auf. Entweder sind sie von der politischen Couleur der legislativen Bundesländer abhängig – wie der Bildungsurlaub. Oder sie sind zu kurz – wie im Falle pflegebedürftiger Angehöriger. Oder sie sind von der Lage der Zeiten her eingeschränkt, wie im Falle der Elternzeit, die aktuell maximal bis zum 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden kann. Oder sie sind von der Entgeltseite her nur Begüterten zugänglich. Oder sie sind als Option nicht rechtlich durchsetzbar – wie in vielen Fällen ehrenamtlicher Betätigung oder beim Langzeiturlaub. Und schließlich fehlen häufig die faktischen Mittel zu ihrer Geltendmachung – wie beim Bildungsurlaub oder, in Zeichen von Arbeitsplatzbedrohung, der krankheitsbedingten Arbeitsbefreiung.

Um diese Schwachstellen zu überwinden, machen die Ziehungsrechte als neue „Regel“ über die Erwerbsbiografie hinweg ein bestimmtes Zeitkontingent verfügbar. Dieses Kontingent ist teilweise konditioniert, teilweise unkonditioniert. Mit ihm ist ein differenziertes System eines etwaigen Lohnersatzes bzw. anderer Einkommensquellen für die Freistellungsperiode verknüpft, das nach dem Zweck der Freistellung differenziert.

Systematisch gesehen haben „soziale Ziehungsrechte“ drei Merkmale:

Es handelt sich um „soziale“ Rechte, da sowohl die Herkunft des Zeitvorrats als auch die Ziele seiner Verwendung (gesellschaftliche Nützlichkeit) dem Bereich von Arbeit zuzuschreiben sind;

Es handelt sich um „Ziehungs“rechte, da das Optionszeiten-Budget einen "Zeitvorrat" schafft, über dessen Verwendung dem Inhaber die (weitgehend) freie Entscheidung überlassen bleibt;

Es handelt sich um wirkliche „Rechte“, die mit einer sozial determinierten Zielsetzung, meist auch einer Prozedur zu ihrer Inanspruchnahme ausgestattet ist, die daher auch nicht beliebig verfügbar (z. B. abtretbar) sind. Die soziale Nützlichkeit der damit verbundenen nicht-erwerblichen Tätigkeit rechtfertigt die Inanspruchnahme des Zeitvorrats.

Das Optionszeiten-Budget hat keinen Ansparzwang i.S. eines "Zeitguthabens". Es steht in Lebensphasen zur Verfügung, wo spezifische Care-, Bildungs- oder Ehrenamtszeitbedarfe bestehen; diese liegen im Lebenslauf oft vor der Zeit großer angesparter Zeitguthaben. Genau wie bei Zeitguthaben oder -konten von Arbeitnehmern stellt sich aber die Frage nach Sicherheiten und Ausgleich für kreditierte Arbeit oder kreditiertes Geld. Dieses Detailproblem verfolgen wir an dieser Stelle nicht weiter.

In Europa gibt es in zahlreichen Ländern wie in Deutschland Freistellungsrechte für Bildung und Kindererziehung, aber auch solche ohne spezifische Rechtfertigung zur Entlastung des Arbeitsmarktes und zum „career break“. Wir sprechen also von einer verbreiteten und zunehmenden Erscheinung, nicht von einem Wunschbild. Ein System der Ziehungsrechte kann vor dem Hintergrund schon existierender Berechtigungen im systematischen und verallgemeinernden Sinne eines Optionszeiten-Budgets aufgebaut werden.

Das System der Ziehungsrechte – als Freistellungsanspruch aufgrund eines pauschalen Zeitbudgets mit entsprechender Entgeltregelung – funktioniert in dieser Form nur für Beschäftigte, und zwar Beschäftigte in einem kontinuierlichen Vertragsstatus. Selbstverständlich gibt es (zunehmend) andere Personenkreise - etwa Selbstständige, Solo-Selbstständige, prekär (z.B. befristet oder geringfügig) Beschäftigte, Arbeitslose, Menschen in Statuspassagen zwischen verschiedenen Erwerbstätigkeiten - insofern verlangt das System nach "portablen" Rechten (siehe dazu Kap. 14.6 und 14.7). Diese haben auch Bedarfe nach Zeit für gesellschaftliche Tätigkeit und Anspruch auf gesellschaftliche Vorkehrungen zur Befriedigung dieses Bedarfs. Auch ist die Gesellschaft gleichermaßen auf deren gemeinwesenorientierte Tätigkeit angewiesen. Also müssen für sie funktionale Äquivalente für Freistellungsansprüche mit Entgeltregelung geschaffen werden. Sie könnten in der zeitlichen Dimension in der Form eines Personenersatzes oder auch der Freistellung von amtlichen Präsenzpfllichten, in der geldlichen Dimension in Subventionen bestehen. Diese Äquivalente bedürfen der Vertiefung, die wir hier nicht leisten wollen und können. Jedenfalls muss bei allen Menschen von den Statuspassagen eines atmenden Lebenslaufs hergedacht und gestaltet werden - sonst führt die Lösung zu Exklusion bzw. Segmentation in den Lebensverhältnissen.

14.6 Finanzierung und kollektivrechtliche Unterstützung: Ein notwendiges Sicherungsmodell

Die gegenwärtig existenten Beurlaubungs- und Freistellungsansprüche weisen zwei zentrale Wirkungsdefizite auf. Einmal sind die förmlich garantierten Rechte nicht in einer Weise ausgestaltet, dass von ihnen tatsächlich Gebrauch gemacht werden kann. Dies erfordert nach unseren Recherchen zumindest auch eine kollektive Unterstützung bei der Wahrnehmung von Ziehungsrechten. Zum anderen sind mit Nicht-Erwerbsarbeit i. A. erhebliche Einkommensverluste oder -einbußen verbunden. Das erfordert eine durchdachte Entgeltersatzstruktur, für die wir hier Überlegungen vorstellen.

Kollektiver Unterstützungsrahmen für Individualrechte: Die defizitäre Inanspruchnahme von Ziehungsrechten lässt sich vermutlich nur durch kollektive Sicherungen verhindern oder abmildern. Es bedarf eines betrieblichen und eines tariflichen Unterstützungsgefüges, um die Scheu und Schwäche einzelner Beschäftigter bei der Wahrnehmung ihrer individuellen Zeitoptionen zu überwinden. Würden z.B. § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b Betriebsverfassungsgesetz durch ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der Vereinbarkeit gestärkt (Mückenberger 2015) oder würden die (im Wahlarbeitszeit-Gesetzentwurf des Deutschen Juristinnenbundes vorgeschlagenen) betrieblichen Aushandlungsmechanismen Wirklichkeit, so wäre ein Schritt zu Effektivierung dieser Individualrechte getan. Die in Kap. 1 genannten tariflichen Regelungen der chemischen, der Metallindustrie und des öffentlichen Dienstes enthalten gleichfalls Vorkehrungen zur Stärkung individualrechtlicher Zeitoptionen der Beschäftigten. Nicht zu unterschätzen ist auch hier die mehrfach erwähnte kulturelle Umwertung, die mit der Systematisierung der Ziehungsrechte und ihrer kollektivrechtlichen Flankierung einhergehen dürfte: Werden Zeitoptionen für gesellschaftliche Ziele zu einer kollektiv flankierten "Normalität" neben (und zeitweise statt) der Erwerbsarbeit, dann dürfte auch die Scheu schwinden, sie tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Bleiben sie dagegen wie jetzt eine "Ausnahme" ohne kollektiven Unterstützungsrahmen, so wird es immer der Überwindung starker innerer und äußerer Widerstände bedürfen, sie tatsächlich wahrzunehmen.

Finanzieller Rahmen des Systems der Ziehungsrechte: Von grundsätzlicher Bedeutung ist der finanzielle Rahmen, den ein Optionszeiten-Budget erhalten muss, um bedarfsgerecht wirksam zu werden. Der Finanzierungsrahmen muss gerecht und effizient sein. Zur Effizienz können wir hier nicht Stellung nehmen. Ein gerechter Finanzierungsrahmen muss erstens fair verteilen, wem die Lasten welcher Ziehungsrechte auferlegt werden,

sowie zweitens Einkommen so gestalten, dass die Ziehung der Optionszeiten eine reale Durchsetzungschance erhält und dass sie bedarfsgerecht, nicht selektiv (nicht geschlechter- oder sozial segmentär) greift.

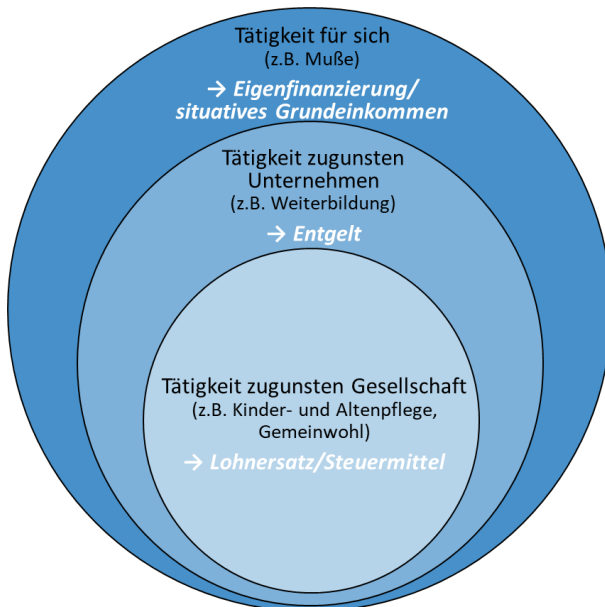
Bereits aus dem geltenden Recht von Ziehungsrechten lässt sich für die erste Frage ein Verteilungsrahmen extrapolieren. Er differenziert nach den Zwecken, für die diese Ziehungsrechte eingeräumt werden, bewertet diese Zwecke nach gesellschaftlichen Wert- und Nützlichkeitskriterien und orientiert daran den Adressaten der Lastentragung. Dieser Verteilungsrahmen wird in unserem Modell aufgegriffen und systematisiert. Bei dieser Systematisierung hilft uns das Drei-Ringe-Modell, das bereits in Kap. 1 verwendet wurde. Dort wurde es als Kriterium zur Eröffnung von Zeitoptionen verwendet. Nunmehr entnehmen wir ihm Kriterien der Lastenverteilung. In der notwendigen juristischen Typisierung können wir die Zwecke, denen die Zeitoptionen dienen, in drei große (teilweise überschneidende, aber schematisch voneinander zu sondernde) Gruppen einteilen. Eine erste Gruppe von Freistellungen dient Anliegen von Unternehmen - etwa wenn es um die Erhöhung der beruflichen Qualifizierung oder auch wenn es um die Wiederherstellung der Arbeitskraft von Beschäftigten geht. Eine zweite (und immer wichtiger und umfangreicher werdende) Gruppe von Zeitoptionen dient der Gesellschaft - etwa politische Ehrenämter, Unfall- und Katastrophenschutz, zunehmend aber auch die Sorgetätigkeit für Kinder und Ältere sowie Ehrenämter im sozialen Sinne. Eine dritte Gruppe von Zeitoptionen dient eher den Individuen selber - etwa wenn es um Sabbatjahre, Auszeiten und Selbstsorge geht.

Zuzugeben ist, dass diese Gruppierung nicht trennscharf ist. Einzusehen ist aber auch, dass es einer typisierenden Trennung bedarf, um für Fragen der Lastenverteilung eine politische Entscheidungsempfehlung abzugeben. Die Frage der Lastenverteilungsgerechtigkeit wird bislang so beantwortet, dass die Lasten derjenige zu tragen hat, dem die Wahrnehmung des Ziehungsrechts in erster Linie dient. Deshalb werden Unternehmen in gewissem Rahmen die Lasten von Herstellung und Wiederherstellung der Arbeitskraft Beschäftigter auferlegt. Deshalb werden der Gesellschaft in gewissem Rahmen die Lasten der von ihr gewünschten Zeitoptionen für die demographische Entwicklung und den gesellschaftlichen Zusammenhalt auferlegt. Und deshalb werden den Menschen selbst die meisten Lasten für ihre Selbstsorge auferlegt. Dieses typisierende System der Lastengerechtigkeit wird von uns nicht in Frage gestellt. Wir verallgemeinern und systematisieren es vielmehr nur für das zu schaffende System der Ziehungsrechte im Rahmen des Optionszeiten-Budgets.

Allgemein folgt aus diesen Erwägungen, dass mit Ziehungsrechten ein gemischtes System der Finanzierung (Entgelt-, Entgeltersatzzahlung etc.) einhergehen muss. Der Wegfall oder die Minderung des Erwerbseinkommens, die durch den Gebrauch von Ziehungsrechten im Regelfall entstehen, wird entsprechend dem Kriterium kompensiert (oder auch nicht kompensiert), wem die Nutzung der Ziehungsrechte zugutekommt:

Wie Abbildung 31 zeigt, werden Unternehmen (oder von ihnen getragene Weiterbildungsfonds durch Finanzierungspools) durch Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen, wenn berufliche Qualifikationen oder andere dem Unternehmensziel förderliche Nutzungen von Ziehungsrechten in Rede stehen (mittlerer Ring in folgender Abbildung). Dem Staat bzw. öffentlichen Instanzen obliegt die Finanzierung eines Lohnersatzes bei der Wahrnehmung öffentlicher Interessen – dabei ist in Deutschland etwa an das 2007 eingeführte Elterngeld zu denken (innerer Ring). Wo es sich in erster Linie um Belange Beschäftigter handelt, geht der Gebrauch der Ziehungsrechte - im Prinzip (zu Abweichungen davon sogleich) - zu Lasten der Beschäftigten, muss also durch Ersparnisse und Kreditaufnahmen (bzw. Grundeinkommen) finanziert werden (äußerer Ring). Das schließt nicht aus, diese Zeiten teilweise in die soziale Sicherung einzubeziehen.

Abbildung 31: Drei-Ringe-Modell II (mit Entgelt/Entgeltersatz)



Quelle: Eigene Darstellung

Vermeidung von Geschlechter- und sozialer Segmentation: Ein gerechter Finanzierungsrahmen muss fair verteilen, wem die Lasten welcher Ziehungsrechte auferlegt werden (das wurde eben skizziert), und er muss Einkommen so gestalten, dass die Ziehung der Optionszeiten eine reale Durchsetzungschance erhält und bedarfsgerecht, nicht selektiv (nicht geschlechter- oder sozial segmentär) greift.

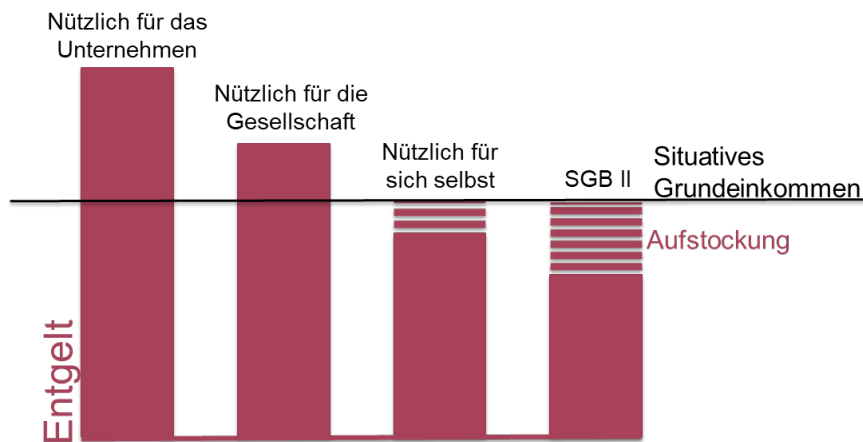
Deshalb erfährt schon im geltenden Recht die o.g. Drei-Gliederung der Lastentragung zahlreiche Modifikationen, die einem anderen Prinzip als dem der Lastengerechtigkeit folgen. Einerseits werden nämlich dort Einkommenssockel eingezogen, wo die Menschenwürde bedrohende Armut droht (etwa Sozialhilfe §§ 27 ff. und 41 ff. SGB XII oder Grundsicherung für

Arbeitsuchende §§ 19 ff. SGB II). Andererseits werden Leistungen erhöht, um einen bestimmten gesellschaftlich angezielten Effekt eintreten zu lassen (z.B. damit die sog. "Partnermonate" in Anspruch genommen werden - § 4 Abs. 4 BEEG).

Anerkannt ist, dass mit einer Entgeltregelung auch eine Anreizfunktion verbunden sein kann. Das Anreizprinzip spielt im Optionszeiten-Modell eine besondere Rolle, da damit erreicht werden soll, dass Ziehungsrechte eine reale Durchsetzungschance erhalten und bedarfsgerecht, nicht selektiv (nicht geschlechter- oder sozial segmentär) greifen. Zu einigen einkommensbezogenen Vorkehrungen, die der Geschlechtersegmentierung entgegenwirken sollen, wurde bereits in Kap. 14.4 Stellung genommen. Wir konzentrieren uns hier auf Überlegungen zur Einkommensregelung, die einer sozialen Segmentierung der Nutzung von Ziehungsrechten entgegenwirken soll.

Auch wenn man sich grundsätzlich an der o.g. Dreigliederung orientiert, kommt man bei einem System von Ziehungsrechten ohne gleichzeitige Orientierung an einem situativen Grundeinkommen bzw. einem erwerbsunabhängigen Mindesteinkommen nicht aus - und zwar aus zwei Gründen. Erstens werden Ziehungsrechte um des gesellschaftlich wünschenswerten Ziels einer Stärkung von Care und gesellschaftlichem Zusammenhalt willen eingeräumt. Zweitens funktioniert das System der Ziehungsrechte nicht, wenn es weniger verdienende Bevölkerungsteile ausschließt. Eine Förderung gesellschaftlicher nicht-erwerblicher Carearbeit verlangt mehr und qualitativ andersartige Entkoppelung von Einkommen und Erwerbsarbeit, als sie gegenwärtig besteht. Damit ist nicht die Frage eines bedingungslosen Grundeinkommens allgemein aufgeworfen - vielmehr geht es um eine finanzielle Mindestausstattung in solchen Zeiten, für die Ziehungsrechte in Anspruch genommen werden (wir nennen diese "situatives Grundeinkommen", siehe Abbildung 32). Ein solcher, über den Hartz IV-Leistungen liegender Sockel soll nicht lediglich für Selbstsorgezeiten anwendbar sein. Er führt vielmehr bei Arbeitslosen und Niedrigverdiener/innen zu einer Aufstockung ihres Einkommens, wenn und solange sie Tätigkeiten verrichten, für die Ziehungsrechte bestehen. Dieser finanzielle Anreiz wirkt dem Ausschluss dieser Personenkreise aus dem System des Optionszeiten-Budgets - und damit der sozialen Segmentierung des Systems der Ziehungsrechte - entgegen. Er mildert zugleich für alle Verdienstgruppen den Entgeltverlust bei Tätigkeiten, die dem äußeren Ring von Abbildung 31 entsprechen, ab. Auch dies stellt einen Anreiz dar.

Abbildung 32: Entgelt-/ersatzregelung, korrigiert durch ein situatives Grundeinkommen



Quelle: Eigene Darstellung

14.7 Organisationsform, CPA

Das Optionszeiten-Budget bedarf einer institutionellen Form, die es auf der Grundlage systematischer Datenerfassung verwaltet. Diese institutionelle Form sollte mehreren Zwecken genügen. Sie erstreckt sich sowohl auf die Zeit- als auch auf die Geldkomponente. Sie führt über den Lebenslauf hinweg Buch über ziehungsrechtsrelevante Zeitverwendung, ist dabei betriebs- und unternehmensübergreifend angelegt und enthält Tätigkeiten des Individuums in unterschiedlichem Erwerbs- oder Nichterwerbsstatus. Sie verschafft den Menschen Transparenz über verbrauchte und noch verfügbare Ziehungsrechte und sichert ihnen so ihre Planungs- und Rechtsdurchsetzungschancen. Daneben erlaubt sie der Gesellschaft (datengeschützte) Auswertungen des gesellschaftlichen Umgangs mit Optionszeiten, um ggf. Umsteuerungsbedarfe zu signalisieren.

Die zahlreichen deutschen zeit- oder geldbezogene Konten werden zunehmend digitalisiert und damit vereinfacht zugreifbar. Sie beziehen sich durchweg auf einzelne Berechtigungen oder Verpflichtungen (wie Renten-/Pensionsansprüche oder Steuerpflicht). Oft sind sie (wie Arbeitszeitkonten) an einzelne Betriebe oder Unternehmen geknüpft. "Portabilität" von Ansprüchen und Anwartschaften, d.h. ihre Übertragbarkeit in neue Erwerbsverhältnisse, ist im Arbeitsrecht (anders als im Rentenrecht) zwar die Ausnahme, existiert aber in Einzelfällen. Betriebsrenten z.B. werden nach Erreichung von Mindestalter und -betriebszugehörigkeit unverfallbar, d.h. portabel. Ziehungsrechte für Urlaub z.B. beziehen sich auch bei wechselndem Arbeitgeber auf das Kalenderjahr. Entgeltregelungen im Krankheitsfall und im Mutterschutz lösen das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) punktuell vom individuellen Beschäftigungsverhältnis. Aber die Regel arbeitsrechtlicher

Berechtigungen folgt bipolar der Arbeitsvertragsbeziehung, ist daher nicht portabel. Diesem Mangel an Portabilität muss die Organisationsform des Optionszeit-Budgets gleichfalls abhelfen.

Bereits in den 1970er Jahren hatte Gösta Rehn als OECD-Direktor den Vorschlag eines großzügigen Zeitfonds mit Ziehungsrechten ausgearbeitet, der allerdings nie (weder in Schweden noch anderswo) realisiert wurde.⁴⁸ Der Vorschlag war - der damaligen Zeit gemäß - allein auf Arbeitsmarktflexibilität und Qualifizierungszeiten abgestellt, Sorge-, Familien- oder Ehrenamtszeiten kamen nicht vor. Der Fonds war deshalb in die Arbeitsverwaltung eingegliedert. Anzunehmen ist, dass die Umsetzung vor allem wegen der Fülle der darin zu erarbeitenden Daten und dem damaligen Fehlen elektronischer Datenverarbeitung scheiterte.

In den 1970er Jahren entstand auch in Frankreich die von Jacques Delors inspirierte Idee eines persönlichen Aktivitätskontos (France Stratégie 2015), das neben Weiterbildungs- auch persönlichen Weiterentwicklungszwecken dienen sollte (Luttringer 2018). Im August 2015 wurde es erstmalig gesetzlich unter dem Titel "Le Compte Personnel d'Activité (CPA)" geregelt. Seither ist es mehrfach neu geregelt worden - zuletzt unter Emmanuel Macron im Frühjahr 2018. Drei Unterkonten bestehen für "Berufliche Bildung" (CPF), "Schwerarbeit" (C3P) und "Bürgerengagement" (CEC). Das CPA hat nach Boulin drei Funktionen:

- "Transparenz" und "Autonomie": Es akkumuliert für alle vom Individuum im Lebenslauf erworbenen Rechte aus erwerblicher und nicht-erwerblicher "Aktivität" solche Entgelt- oder Zeitpunkte, die zur Finanzierung nicht-erwerbstätiger Zeiten verfügbar sind;
- "Portabilisierung": es macht diese Rechte und Anwartschaften portabel;
- "Universalisierung": und es öffnet diese Rechte für alle Menschen im Erwerbsalter (Beschäftigte, Selbstständige, Arbeitslose etc.).

Verwaltet wird der CPA von einem zentralstaatlichen Finanzinstitut in Paris mit dem Namen "Caisse des dépôts et consignations (CDC)", das seit seiner Gründung 1816 der direkten Aufsicht und dem Schutz des französischen Parlaments ("sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative") untersteht und u.a. die staatliche Investitionsbank Bpifrance ("Banque Publique d'Investissement") unterhält. Diese staatliche Institution verfügt offenbar über die administrative und elektronische Infrastruktur, die erforderlich ist, um die mit dem CPA verbundenen Datenmengen mit sowohl Punkt- als auch Zeit- und Geldzuschreibungen zu verwalten. Allen Personen, die dies beantragen,

⁴⁸ Die folgenden Überlegungen sind erste Annäherungen, die unterstützt wurden durch das Gutachten von Prof. Jean-Yves Boulin/CNRS Univ. Paris-Dauphine (Boulin 2018) mit den beiden Teilen "La société de libre choix de Gösta Rehn" und "Le Compte Personnel d'Activité (CPA) en France ou le difficile passage de la (belle) théorie à la pratique". Das Gutachten wurden von unserem FIS-Projekt in Auftrag gegeben.

wird ein CPA samt den drei Unterkonten eingerichtet und mit digitalem Zugriff ausgestattet.⁴⁹ Die Kontoführung geschieht durch ein Punktesystem (C3P), durch ein Zeitgutschriftungssystem (CPF oder das "Compte épargne temps" <Zeitsparkonto>) oder durch Geldgutschrift (wie bei Ertragsbeteiligung oder Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung). Der von der CDC geführte CPA besteht v.a. in der transparenten digitalen Übersicht über bereits erworbene lebenslaufbezogene Rechte und Anwartschaften. Darüber hinaus finden in ausgewählten Bereichen - für das Optionszeiten-Budget besonders interessante - Zeit- (neuerdings Geld-)gutschriften statt. So schreibt das C3P Menschen mit schwerster (z.B. Nacht-) Arbeitsbelastung Frühverrentungsanwartschaften gut. Das CEC schreibt Mitgliedern gemeinnütziger Assoziationen Stunden der Weiterbildung gut. Das wichtige CPF bildete nach seiner Gründung 2015 eine Art "Zeitbank", auf der den Personen Stundengutschriften für Fort- und Weiterbildung gutgeschrieben worden. Unter Präsident Emmanuel Macron wird diese Zeit- auf eine Geldgutschrift umgestellt, die voraussichtlich ab Herbst 2019 € 500 pro Jahr (mit einem Plafond von € 5000) bzw. für bisher nicht Qualifizierte € 800 (mit einem Plafond € 8000) beträgt.

Die relativ kurze Geschichte des CPA ist von einer deutlichen und offenbar jüngst zunehmenden Diskrepanz zwischen den Zielen dieser lebenslaufbegleitenden Maßnahme und ihrer tatsächlichen Verwirklichung geprägt. Ziele bei der Einführung waren die Stärkung der Autonomie der Person im Lebensverlauf durch person- (nicht ressort-) bezogene Kontoführung und Kontozugang, durch Optionsrechte und deren Portabilität usw. - damit insgesamt die Erhöhung der Zeitsouveränität bei materieller Sicherung (France Stratégie 2015). Die tatsächlichen Maßnahmen (so der Gutachter Boulin 2018; Luttringer 2018) sind durch zwei Einschränkungen geprägt. Erstens stehen beim aktuellen CPA-System die Administrierung und digitale Zugänglichmachung bereits erworbener Rechte und Anwartschaften im Vordergrund - optionserhöhende Punkt-, Zeit- oder Geldgutschriften bleiben begrenzt. Zweitens konzentriert sich das System zunehmend auf den Bereich beruflicher Bildung - hier des CPF - und steht in der Gefahr, rein arbeitsmarktfunktional zu wirken. Die Erweiterung auf sonstige person-, care- und lebenslaufbezogene Optionen findet nicht oder kaum noch statt.

Am CPA-System bleiben gleichwohl Merkmale festzuhalten, die für unseren Ansatz von einem Optionszeiten-Budget mit Ziehungsrechten bedeutsam sind:

Offenbar kann eine staatliche, vom Parlament kontrollierte Instanz ressortübergreifend und auf die Person als Ganze bezogen ein auf Transparenz und Portabilität angelegtes System von Rechten, Anwartschaften und Optionen administrieren. Allein schon die so geschaffene Übersichtlichkeit über Rechtspositionen verschafft den Betroffenen einen Rückhalt und ein

⁴⁹ Siehe <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/mes-droits-formation/mon-cpf-compte-personnel-de-formation/decouvrir-le-cpf>.

Empowerment, das bei der Fülle verstreuter und unterschiedlichen Systemlogiken unterliegender Einzelregelungen und deren disparater Verwaltung wie (nicht nur) im deutschen System fehlt.

Die digitale Revolution, die seit den Gösta Rehn'schen Vorschlägen der 1970er Jahren eingetreten ist, hat offenbar ein Grundhindernis beseitigt, das damals den Vorschlägen eines Lebenszeitkontos mit Ziehungsrechten noch im Wege stand: Dass diese Datenmengen pro Person für eine große Bevölkerung nicht bewältigbar seien. Die elektronische Infrastruktur von heute kann ein Optionszeit-Budget mit Ziehungsrechten für Jedermann administrieren. Und der Datenschutzfortschritt - auch normativer Art -, der mit dem Datenschutz in Deutschland und mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung europaweit eingetreten ist, kann für die Sicherung dieser massenhaft kumulierten personenbezogenen Daten eingesetzt werden.

Die Möglichkeit des CPA, Rechte und Anwartschaften nach Punkten, Zeiten und Geld zu administrieren, bietet sich auch als Instrument für das Optionszeiten-Budget an. Dieses Instrumentarium dient der Erfassung, der Anrechnung, der Finanzierung und des Monitorings von Ziehungsrechten.

Die Universalität dieser Organisationsform - dass sie nicht nur Beschäftigten, sondern Arbeitslosen, Selbstständigen etc. zur Verfügung - macht sie gleichfalls für das Optionszeiten-Modell attraktiv. Die Besonderheiten, die für jeweilige Personengruppen gemäß ihrer Lebenslage berücksichtigt und normativ gestaltet werden müssen, finden in dieser Organisationsform Raum.

Dass an dieser Organisationsform eines Optionszeiten-Budgets zweckentsprechend gefeilt werden muss, steht außer Frage. Dass ihr - über das französische CPA und die opake Caisse des dépôts hinausgehend - normative Vorgaben in Richtung auf autonome und carebezogene Lebensführung gesetzt werden müssen, steht genauso außer Frage. Aber ein institutionelles Instrument zur Verwirklichung dieser zukunftsweisenden sozialpolitischen Grundidee ist, wenn nicht vorhanden, so zumindest konkret vorstellbar.

Weiterentwicklung und Verwirklichungs- schritte des Modells

Karin Jurczyk, Ulrich Mückenberger, Shih-cheng Lien,
Marc Widemann, Martina Heitkötter

Ein lernfähiges dynamisches Modell

Die gegenwärtigen arbeits- und sozialpolitischen Tendenzen werfen so gravierende Folgeprobleme demografischer, ökologischer und sozialer Art auf und sind so wenig „nachhaltig“, dass von ihrer Kontinuität nicht ausgegangen werden kann. Neue Modelle sind notwendig, die Alternativen zu diesen beobachtbaren Tendenzen bieten. Solche Alternativen müssen auf Funktionsfähigkeit hin durchdacht und modelliert werden. Wir konnten zwar im Rahmen des Forschungsprojektes „Selbstbestimmte Zeiten im Erwerbsverlauf“ etliche Eckpunkte der von uns vorgeschlagenen Alternative genauer ausarbeiten, es bleiben jedoch viele offene Punkte.

Bei dem hier in Eckpunkten entwickelten System der Optionszeiten mit Ziehungsrechten ist z. B. noch weithin ungewiss, wie seine Verträglichkeit mit betriebswirtschaftlichen Kriterien erreicht werden kann, wie das Free-Rider-Problem bewältigt und wie paradoxe und selbstdestruktive Lebensplanungen damit in Übereinstimmung gebracht werden können – um nur einige Beispiele zu nennen. Auch die Einrichtung eines gesellschaftlich verwalteten CPA-ähnlichen Fonds, der sowohl für die Zeitguthaben als auch die etwaigen Lohnersatzleistungen zuständig ist, ist hoch voraussetzungsvoll. Eine gesellschaftspolitische Herausforderung ist es auch, unvermeidbare Limitierungen von Zeit und/oder Geld immer wieder argumentativ zu bewältigen. Ebenso müssten angesichts des demografischen Wandels und eines evtl. drohenden Fachkräftemangels die Auswirkungen des Optionsbudgets auf Erwerbsarbeitsvolumen simuliert werden, ebenso wie eine Kosten-Nutzen-Analyse sinnvoll wäre.

Im Zusammenhang mit der Wirkung des Optionszeiten-Modells auf diese Dynamiken wie auch auf bestehende soziale und ökonomische Ungleichheiten scheint es notwendig, das Modell von vorneherein dynamisch, i.S. von anpassungsfähig, anzulegen. Grund hierfür ist, gesellschaftliche und politische Veränderungen und Entwicklungen, die für das Optionszeiten-Modell relevant sind, aufgreifen und Anpassungen vornehmen zu können. Zu diesen

Entwicklungen gehören z.B. die Veränderungen von tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten, die Entwicklungen im Infrastrukturbereich (Kinderbetreuung, Altenpflege), der Wandel von Geschlechterbildern, der Wandel rechtlicher Normen; die Möglichkeit der Nachjustierung und Steuerung entsprechend der Nutzung. Eine solche Dynamisierung ist auch deshalb wichtig, weil wir, wie mehrfach betont, den Ausbau der öffentlichen Sorgeinfrastruktur und entsprechender Rechtsansprüche als ebenso wichtig ansehen.

Eine mögliche Instanz der Dynamisierung könnte (in Anlehnung an das Mindestlohngesetz) eine Optionszeiten-Kommission der Bundesregierung (oder des Deutschen Bundestages) sein, die die Höhe des Zeitbudgets in gewissen Abständen neu bestimmt und die laufend Evaluationen der Auswirkungen des Optionszeiten-Modells vornimmt. Die Kommission müsste sich entsprechend der Vielfalt der an dem Modell interessierten Personenkreise zusammensetzen.

Erste Überlegungen für ein modulares Vorgehen der Einführung

Ein Vorschlag wie der hier vorgelegte impliziert einerseits tiefgreifende Veränderungen am geltenden Sozialmodell, andererseits gibt es jedoch Lücken im Kenntnisstand und bzgl. der Ausgestaltung. Deshalb muss von Anbeginn an ein schrittweiser ("modularer") Verwirklichungsprozess mitgedacht werden. Denkbar wären nach den bisherigen Ausführungen folgende Schritte:

Unabhängig von der Einrichtung eines Optionszeiten-Budgets könnte ein gesellschaftlicher betriebs- und branchenübergreifender Fonds (nach Art des französischen CPA) eingerichtet werden, dessen Datenbank sämtliche dem betreffenden Individuum zustehenden lebenslaufrelevanten Rechte und Anwartschaften und deren jeweilige Portabilität enthält und dem Individuum transparent und zugänglich macht. Allein schon dieser Schritt würden Menschen zur Verwirklichung ihrer Rechte verhelfen, die ihnen vielfach (wie aus der Bildungsurlaubs- und der Sozialhilfeforschung bekannt ist) unbekannt sind und deshalb unverwirklicht bleiben. Eine solche zentrale Datenerfassung dürfte heute digital möglich sein. Sie würde nach dem Stand des Datenschutzrechts bei entsprechenden Vorkehrungen auch nicht zur Bedrohung informationeller Selbstbestimmung werden.

Ein weiterer Schritt könnte ein Aktionsprogramm sein, das Optionszeiten - im Vorgriff auf ein allgemeines Modell - erst einmal für ausgewählte, situativ besonders wichtige nicht-erwerbliche Zwecke erweitert und verfügbar macht. Nach gegenwärtiger Einschätzung dürften z.B. Zeiten der Altenpflege wie auch Zeiten der digitalen Weiterbildung besondere Dringlichkeit haben, die eine solche bevorzugte (oder zeitlich vorgezogene) Berücksichtigung rechtfertigen könnte. Mit einem solchen Aktionsprogramm wäre gleichzeitig ein

Evaluationsprozess anzustoßen, der wichtige Erfahrungen für die weitere Einführung des Modells sammeln hilft.

Ein nächster Schritt könnte etwa sein, für weitere der in dem Fonds verwaltete Zwecke entsprechend dem Wissen über Zeitverwendungen, Zeitbedarfe und Infrastrukturen (siehe oben Kap. 14.1 dargestellte Arbeitsschritte 1 bis 3) Sockelwerte genauer zu bestimmen, auf die die bereits vorhandenen Rechte und Anwartschaften der Personen erhöht, "aufgestockt" werden. Damit würde ein zeitliches Existenzminimum fixiert, das dem monetären Bedarfsminimum der Sozialhilfe ein Äquivalent böte (zu den dahingehenden Forschungen von Robert Goodin siehe Mückenberger 2013).

Um für ein so geartetes modulares Vorgehen eine rechtliche Grundlage zu schaffen, wäre ein Gesetz notwendig, das vor allem Ziele, Zuständigkeiten und Vorgehensweisen bei der Verwirklichung des Optionszeiten-Modells regelt. Es müsste sich um ein - aus der Föderalismusgesetzgebung bekanntes - Rahmengesetz handeln, das im Sinne eines konstruktiv verstandenen Subsidiaritätsprinzips Raum lässt sowohl für Länderkompetenzen als auch für die Gestaltungsautonomie der Sozialpartner.

Als nächster Schritt scheint uns jedoch die Einrichtung eines „Optionszeiten Labors“ dringlich, um einen Diskurszusammenhang zu schaffen für Akteure aus den Bereichen Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft, die die vielen offenen Punkte genauer ausleuchten und uns dabei unterstützen, das Vorhaben „atmender Lebensläufe“ weiterzuentwickeln.

- Alt, Christian/Gesell, Daniela/Hubert, Sandra/Hüsken, Katrin/Kuhnke, Ralf/Lippert, Kerstin (2017): DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. München
- Anxo, Dominique/Brossier, Christine/Gazier, Bernard (2001): Assessing the Influence of Gösta Rehn in France. In: Milner, Henry/Wadensjö, Eskil (Hrsg.): Gösta Rehn and the Swedish Model at Home and Abroad. Gower House, S. 263–276
- Anxo, Dominique/Mencarini, Letizia/Pailhé, Ariane/Solaz, Anne/Tanturri, Maria Letizia/Flood, Lennart (2011): Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US. In: Feminist Economics, 17. Jg., H. 3, S. 159–195
- Ascheid, R./Preis, U./Schmidt, I. (2017): Kündigungsrecht – Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. 5. Aufl. München
- Bastin, Sonja/Kreyenfeld, Michaela (2018): Partnerschaftsverläufe von Müttern und Vätern nach Trennung. In: Geisler, Esther/Köppen, Katja/Kreyenfeld, Michaela/Trappe, Heike/Pollmann-Schult, Matthias (Hrsg.): Familien nach Trennung und Scheidung in Deutschland. Berlin/Magdeburg/Rostock, S. 26–27
- Becker, H./Franke, E./Molkentin, T. (2018): Sozialgesetzbuch VII - gesetzliche Unfallversicherung: Lehr- und Praxiskommentar. 5. Aufl. Baden-Baden
- Becker, U./Kingreen, T. (2018): SGB V - gesetzliche Krankenversicherung. 5. Aufl. München
- Bertram, H./Deuflhard, C. (2015): Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. Berlin
- Bilger, Frauke/Käpplinger, Bernd (2017): Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: Bilger, Frauke/Behringer, Friederike/Kuper, Harm/Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld, 265-275
- Bilger, Frauke/Strauß, Alexandra (2017): Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke/Behringer, Friederike/Kuper, Harm/Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld, S. 25–55
- Bilger, Frauke/Behringer, Friederike/Kuper, Harm/Schrader, Josef (Hrsg.) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld

- Boll, Christina (2017): Die Arbeitsteilung im Paar - Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Berlin
- Boll, Christina/Bublitz, Elisabeth (2018): A Cross-Country Comparison of Gender Differences in Job-Related Training. The Role of Working Hours and the Household Context. In: British Journal of Industrial Relations, 56. Jg., H. 3, S. 503–555
- Boll, Christina/Hensel-Börner, Susanne/Hoffmann, Malte/Reich, Nora (2013): Wachsender Pflegebedarf im Hamburg - Situation erwerbstätiger Pflegender und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen. HWWI. Hamburg
- Böttcher, I./Graue, B. (2016): Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Basiskommentar zum BEEG. Frankfurt am Main
- Boulin, J-Y. (2018): "La société de libre choix de Gösta Rehn" und "Le Compte Personnel d'Activité (CPA) en France ou le difficile passage de la (belle) théorie à la pratique". Gutachten für das FIS-Projekt Mückenberger/Jurczyk Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Paris, Bremen
- Brandt, Martina/Szydlik, Marc (2008): Soziale Dienste und Hilfe zwischen Generationen in Europa. In: Zeitschrift für Soziologie, 37. Jg., H. 4, S. 301–320
- Brückner, M. (2011): Zwischenmenschliche Interdependenz – Sich Sorgen als familiäre, soziale und staatliche Aufgabe. In: Böllert, Karin/Heite, Catrin (Hrsg.): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Wiesbaden, S. 105–123
- Bundesanstalt Technisches Hilfswerk: Frauen im THW. https://www.rein-ins-thw.de/THW-Kampagne/DE/Rein/Erwartung/Frauen/frauen_node.html (27.05.2019)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder unter drei Jahren - elterliche und öffentliche Sorge in gemeinsamer Verantwortung. Kurzgutachten Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin
- Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland (2017a): Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017b): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017c): Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Kinderbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2018. Berlin
- Bericht der Bundesregierung nach § 7g Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (sog. „Flexi II“-Gesetz (BGBl. I. S. 2940)) (2012). Bundesregierung. Berlin
- Bünning, Mareike/Eppers, Nina (2018): Wie wollen Eltern arbeiten? Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt braucht neue Modelle. In: WZB Mitteilungen, H. 161, S. 24–27
- Chatzitheochari, Stella/Arber, Sara (2012): Class, gender and time poverty. A time-use analysis of British workers' free time resources. In: The British journal of sociology, 63. Jg., H. 3, S. 451–471
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (Hrsg.) (2016): Zeitpolitisches Magazin
- DGB-Index Gute Arbeit (2018): Sonderauswertung DGB-Index: Berufstätige mit Pflegeverantwortung. DGB-Index Gute Arbeit
- Die Senatorin für Kinder und Bildung Bremen (2015): Gemeinsame Presserklärungen - Bildungsurlaub heute! Bremen. <https://www.senatspressestelle.bremen.de/sixcms/detail.php?id=147834> (27.05.2019)
- Esping-Andersen, Gøsta (2009): The Incomplete Revolution. Adapting to women's new roles. Cambridge
- Eurofound (2017): Working time patterns for sustainable work. Publications Office of the European Union. Luxembourg
- Eurofound (2018): European Quality of Life Survey 2016: Technical and fieldwork report. Luxembourg
- Eurostat (2018a): Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter
- Eurostat (2018b): Teilnahmequote an Bildung und Weiterbildung (letzte 4 Wochen) nach Geschlecht und Alter [trng_lfs_01]
- Eurostat (2018c): Bevölkerung nach Bildungsabschluss, Geschlecht und Alter (%) - Hauptindikatoren [edat_ifse_03]
- Eurostat (2019): Dauer des Arbeitslebens
- Felsner, Marcus/Roß-Kirch, Nadja (2014): Handbuch internationales Arbeitsrecht. Rechtssichere Gestaltung, Durchführung und Beendigung von Mitarbeiter-Einsätzen im Ausland. Köln
- Fisher, Berenice/Tronto, Joan (1990): Toward a Feminist Theory of Caring. In: Abel, E./Nelson, M. (Hrsg.): Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives, S. 35–62
- France Stratégie (2015): Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret. uvv. Ms.

- Gerhard, Ute (2010): Care and Citizenship. In: Apitzsch, Ursula/Schmidbaur, Marianne (Hrsg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armuts Grenzen. Opladen, S. 97–111
- Geyer, Johannes (2016): Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin, S. 24–43
- Geyer, Johannes/Schulz, Erika (2014): Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. In: DIW Wochenbericht, H. 14, S. 294–301
- GHK (2010): Study on Volunteering in the European Union. http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf (05.03.2019)
- Glick, Paul C. (1947): The Family Cycle. In: American Sociological Review, 12. Jg., H. 2, S. 164–174
- Grunow, Daniela (2013): Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 33. Jg., H. 4, S. 384–398
- Hameister, Nicole/Müller, Doreen/Ziegelmann, Jochen P. (2017): Zeitlicher Umfang, Häufigkeit und biografische Dauer des freiwilligen Engagements. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Wiesbaden, S. 333–354
- Hartmann, Peter H./Schimpl-Neimanns, Bernhard (1992): Sind Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten möglich? Analysen zur Repräsentativität einer Sozialforschungsumfrage. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 44. Jg., H. 2, S. 315–340
- Harvey, Andrew S./Mukhopadhyay, Arun K. (2007): When Twenty-Four Hours is not Enough. Time Poverty of Working Parents. In: Social Indicators Research, 82. Jg., H. 1, S. 57–77
- Heinrich-Böll-Stiftung (2019): Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter
- Heitkötter, Martina (2020): Gemeinschaftliches Wohnen – Doing Family in erweiterten Familiennetzwerken? In: Jurczyk, Karin (Hrsg.): Doing und Undoing Family. Konzeptionelle und empirische Entwicklungen. Weinheim/Basel. Im Erscheinung
- Henssler, M./Willemsen, H. J./Kalb, H-J (2018): Arbeitsrecht Kommentar. 8. Aufl. Köln
- Henssler, Martin/Braun, Axel (2011): Arbeitsrecht in Europa. 3. Aufl. Köln
- Heuermann, B./Brandis, P. (Hrsg.) (2018): EStG, KStG, GewStG. 142. Ergänzungslieferung. München
- Hillebrecht, S. (2018): Sabbaticals für die Personalentwicklung. Wiesbaden
- Hinrichs, W. (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. In: Soziale Welt, H. 3, S. 313–330

- Hochschild, Arlie/Machung, Anne (1990): *The Second Shift*. New York
- Hoffmann, Reiner (2015): Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft: Elf Thesen. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen*. Frankfurt am Main, S. 11–23
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010): *Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung - Berichtsband*
- Jurczyk, Karin (2015): Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in "atmenden Lebensläufen". In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen*. Frankfurt am Main, S. 260–287
- Jurczyk, Karin (2016): Warum „atmende“ Lebensläufe? Die Carekrise als Herausforderung. In: *Zeitpolitisches Magazin*, 13. Jg., H. 28, S. 23–26
- Jurczyk, Karin (2018): Familienpolitik. In: Böllert, Karin (Hrsg.): *Kompodium Kinder- und Jugendhilfe*. Wiesbaden, S. 1597–1615
- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009): *Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Baden-Baden
- Jürgens, K. (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. In: *Leviathan*, 38. Jg., H. 4, S. 559–587
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. 2. Aufl. 2009. Wiesbaden
- Jürgens, Kerstin/Schildmann, Christina/Hoffmann, Reiner (2017): *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft"*. Bielefeld
- Kaufmann, Franz-Xaver (2001): Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich. In: Hockerts, Hans Günter (Hrsg.): *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*. Baden-Baden, S. 799–990
- Kistler, Ernst/Wiegel, Constantin (2019): Altersübergang und Ruhestand - aktuelle Konzepte, Kontroversen und Debatten. In: Schneider, Werner/Stadelbacher, Stephanie (Hrsg.): *Der Altersübergang als Neuarrangement von Arbeit und Leben. Kooperative Dienstleistungen für das Alter(n) in Vielfalt*. Wiesbaden, S. 15–31
- Klaus, Daniela/Tesch-Römer, Clemens (2017): Pflege und Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen: Welchen Beitrag leisten Personen in der zweiten Lebenshälfte für andere? In: Mahne, Katharina/Wolff, Julia Katharina/Simonson, Julia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Altern im Wandel*. Wiesbaden, S. 185–200
- Klie, Th. (2014): Caring Community - leitbildfähiger Begriff für eine generationsübergreifende Sorgeskultur? In: ISS (Hrsg.): *Sorgende Gemeinschaften - Vom Leitbild zu Handlungsansätzen*. Frankfurt am Main, S. 10–23

- Klinger, Cornelia (2016): Leben?! Zwischen Lebensführung und Lebenssorge. In: Allewelt, Erika/Röcke, Anja/Steinbicker, Jochen (Hrsg.): Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität. Weinheim/Basel, S. 88–121
- Kocher, E./Groskreutz, H./Nassibi, G./Paschke, C./Schulz, S./Welti, F./Wenckebach, J./Zimmer, B. (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Baden-Baden
- Körner, A./Leitherer, S./Mutschler, B./Röls, C. (Hrsg.) (2018): Kasseler Kommentar. Sozialversicherungsrecht. (Band 1, Stand der Ergänzungslieferung 2018). München
- Krahmer, U./Plantholz, M. (2018): Sozialgesetzbuch XI - soziale Pflegeversicherung : Lehr- und Praxiskommentar. 5. Aufl. Baden-Baden
- Kreikebohm, R. (2017): Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – SGB VI. 5. Aufl. München
- Krüger, Helga (2006): Geschlechterrollen im Wandel. Modernisierung der Familienpolitik. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, C. Katharina (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen, S. 191–206
- Kuper, Harm/Christ, Johannes/Schrader, Josef (2017): Individuelle berufsbezogene Weiterbildung. In: Bilger, Frauke/Behringer, Friederike/Kuper, Harm/Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld, S. 74–82
- Langmeyer, Alexandra N. (2015): Sorgerecht, Coparenting und Kindeswohl. Eltern Sein in nichtehelichen Lebensgemeinschaften. Zugl.: München, Ludwig-Maximilians-Univ., Diss., 2012. Wiesbaden
- Leven, Ingo/Bilger, Frauke/Strauß, Alexandra/Hartmann, Josef (2013): Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Hartmann, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 60–94
- Luttringer, J. M. (2018): "Delors-71 vs Macron-18". In: Métis. correspondance européennes, 2018. Jg., H. mars
- Maier, Lucia (2014): Methodik und Durchführung der Zeitverwendungserhebung 2012/2013. In: Wirtschaft und Statistik, 2014. Jg., H. November, S. 672–679
- Matthies, H./Mückenberger, U./Offe, C./Peter, E./Raasch, S. (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Hamburg
- Meier-Gräwe, Uta/Klunder, Nina (2015): Ausgewählte Ergebnisse der Zeitbudgeterhebungen 1991/92, 2001/02 und 2012/13. Gießen
- Merz, Joachim/Rathjen, Tim (2014): Time And Income Poverty. An Interdependent Multidimensional Poverty Approach With German Time Use Diary Data. In: Review of Income and Wealth, 60. Jg., H. 3, S. 450–479

- Milner, Henry/Wadensjö, Eskil (Hrsg.) (2001): Gösta Rehn and the Swedish Model at Home and Abroad. Gower House
- Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (2015): Familienbericht Nordrhein-Westfalen. Familien gestalten Zukunft. Düsseldorf
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., H. 7 und 8, 415-434, 457-475
- Mückenberger, Ulrich (2004): Metronome des Alltags. Betriebliche Zeitpolitiken, lokale Effekte, soziale Regulierung. Berlin
- Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“? In: WSI-Mitteilungen, 57. Jg., H. 4, S. 195–201
- Mückenberger, Ulrich (2011): Welche Anforderungen stellt Lebenslaufpolitik an Zeitpolitik? In: Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen, 24. Jg., H. 2, S. 300–316
- Mückenberger, Ulrich (2012): Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können. Berlin
- Mückenberger, Ulrich (2013): Gibt es ein zeitliches Existenzminimum? Robert Goodins Forschungen zur Wohlfahrt durch frei verfügbare Stunden. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 252, 30. Oktober 2013, Nr. Geisteswissenschaften, N 3
- Mückenberger, Ulrich (2015): Was wäre heute unter "Humanisierung der Arbeit" zu verstehen? In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt am Main, S. 247–259
- Mückenberger, Ulrich (2016): Ziehungsrechte für Care in der Arbeit. In: Zeitpolitisches Magazin, 13. Jg., H. 28, S. 27–31
- Mückenberger, Ulrich (2017): Kommunale Zeitpolitik für Familien. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. Baden-Baden
- Mückenberger, Ulrich/Spangenberg, Ulrike/Warncke, Karin (2007): Familienförderung und Gender Mainstreaming im Steuerrecht. Baden-Baden
- Müller, Doreen/Tesch-Römer, Clemens (2017): Früheres Engagement und Engagementbereitschaft. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Wiesbaden, S. 153–178
- Müller, Normann/Wenzelmann, Felix (2018): Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung
- Müller, Rof/Unger, Rainer/Rothgang, Heinz (2010): Reicht eine zweijährige Familien-Pflegezeit für Arbeitnehmer? In: Soziale Sicherheit, 2010. Jg., H. 6-7, S. 230–237

- Naumann, Dörte/Teubner, Christian/Eggert, Simon (2016): ZQP-Bevölkerungsbefragung "Vereinbarkeit von Pflege und Beruf". In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin, S. 73–86
- Notz, Gisela (2010): Arbeit: hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden, S. 480–488
- Nowossadeck, Sonja/Engstler, Heribert/Klaus, Daniela (2016): Pflege und Unterstützung durch Angehörige. DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin
- Offe, C. (2005): Zum Beispiel: „Ziehungsrechte“. In: Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (Hrsg.): Zeit ist Leben. Manifest der deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. Berlin, S. 14
- Ostner, Ilona/Pieper, Barbara (Hrsg.) (1980): Arbeitsbereich Familie. Umriss einer Theorie der Privatheit. Frankfurt am Main
- Palandt, O. (2018): Bürgerliches Gesetzbuch. 77. Aufl. München
- Petermann, Sören (2017): Persönliche Netzwerkressourcen als selektive soziale Anreize gemeinnützigen Engagements. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 30. Jg., H. 4, S. 1–12
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Teilw. zugl.: Bremen, Univ., Habil.-Schr., 1997. Opladen
- Powietzka, A./Rolf, C. (2017): BurlG - Kommentar zum Bundesurlaubsgesetz. 2. Aufl. Köln
- Prahl, Hans-Werner (2010): Soziologie der Freizeit. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hrsg.): Handbuch Spezielle Soziologien. Wiesbaden, S. 405–420
- Rehn, Gösta (1973): Die Gesellschaft der freien Wahl. In: Külz, Bernhard/Stützel, Wolfgang (Hrsg.): Beiträge zu einer Theorie der Sozialpolitik. Festschrift für Elisabeth Liefmann-Keil zum 65. Geburtstag. Berlin, S. 317–351
- Reinhardt, H./Silber, W. (2018): Sozialgesetzbuch VI - gesetzliche Rentenversicherung: Lehr- und Praxiskommentar. 4. Aufl. Baden-Baden
- Rinderspacher, Jürgen P. (2012): Zeitwohlstand – Kriterien für einen anderen Maßstab von Lebensqualität. In: WISO, 2012. Jg., H. 1, S. 11–26
- Rinderspacher, Jürgen P. (2017): Mehr Zeitwohlstand! Für den besseren Umgang mit einem knappen Gut. Freiburg im Breisgau
- Rolfs, C./Giesen, R./Kreikebohm, R./Udsching, P. (2018a): BeckOK Sozialrecht. 51. Aufl. München
- Rolfs, C./Giesen, R./Kreikebohm, R./Udsching, P. (2018b): BeckOK Arbeitsrecht. 50. Aufl. München

- Rudolph, Clarissa (2015): Geschlechterverhältnisse in der Politik. Eine genderorientierte Einführung in Grundfragen der Politikwissenschaft. Leverkusen/Leverkusen
- Säcker, F. J./Rixecker, R./Oetker, H./Limberg, B. (2016): Münchener Kommentar zum BGB. 7. Aufl. München
- Sayer, L. C./Gornick, J. C. (2012): Cross-national Variation in the Influence of Employment Hours on Child Care Time. In: European Sociological Review, 28. Jg., H. 4, S. 421–442
- Schmidt, M./Schneekloth, U. (2011): Abschlussbericht zur Studie "Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes". Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. Berlin
- Schneekloth, Ulrich (2005): Entwicklungstrends beim Hilfe- und Pflegebedarf in Privathaushalten – Ergebnisse der Infratest-Repräsentativerhebung. In: Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (Hrsg.): Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. München, S. 55–98
- Schneekloth, Ulrich/Geiss, Sabine/Pupeter, Monika (2017): Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I). Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. München
- Sen, Amartya (2000): Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktgesellschaft. München
- Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012 / 2013. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2016): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus. Fachserie 1 Reihe 1.3. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2018a): Alleinerziehende in Deutschland 2017. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2018b): Pflegebedürftige: Deutschland, Stichtag, Art der Versorgung, Altersgruppen (11.10.2018)
- Statistisches Bundesamt (2019a): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld 2018. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2019b): Geburtenabstand zum Geburtstag des vorangegangenen Kindes der Mutter

- Supiot, A. (1999): *Au delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris
- Tillmanns, C./Mutschler, B. (2015): *Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*. Freiburg
- Tronto, Joan C. (2000): Demokratie als fürsorgliche Praxis. In: *Feministische Studien*, 18, Sonderheft, S. 25–42
- Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (2017): Informelle Unterstützung außerhalb des Engagements. Instrumentelle Hilfen, Kinderbetreuung und Pflege im sozialen Nahraum. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Wiesbaden, S. 253–283
- Vogel, Claudia/Hagen, Christina/Simonson, Julia/Tesch-Römer, Clemens (2017): Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In: Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Wiesbaden, S. 91–151
- Voss, Anja (2006): *Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr, Handreichungen für die Praxis*. Berlin
- Voß, G. Günter (2018): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. 2. Aufl. 2018. Wiesbaden, S. 15–84
- Weber, Enzo/Zimmer, Franziska (2017): The creation and resolution of working hour discrepancies over the life course. In: *IAB-Discussion Paper*, 2017. Jg., H. 29
- Wetzstein, Matthias/Rommel, Alexander/Lange, Cornelia (2015): Pflegende Angehörige – Deutschlands größter Pflegedienst. Zahlen und Trends aus der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. In: *GBE Kompakt*, 6. Jg., H. 3
- Wotschack, Philip/Samtleben, Claire/Allmendinger, Jutta (2017): Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern
- WSI-GenderDatenPortal (2016): Vollzeitäquivalenzraten nach Kinderzahl im Ländervergleich. <https://www.boeckler.de/64613.htm> (04.09.2018)
- WSI-GenderDatenPortal (2017a): Arbeitszeiten Teilzeitbeschäftigter im Europavergleich 2015. <https://www.boeckler.de/62328.htm> (04.09.2018)
- WSI-GenderDatenPortal (2017b): Teilzeitquoten im Europavergleich 2002-2016. <https://www.boeckler.de/64612.htm> (04.09.2018)
- WSI-GenderDatenPortal (2018a): Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2017. <https://www.boeckler.de/51974.htm> (09.11.2019)

WSI-GenderDatenPortal (2018b): Elterngeldbezug in Deutschland 2008-2015.
<https://www.boeckler.de/117027.htm> (08.01.2019)

Anhang

17.

Tabelle A 1: Lineare Regression – Zeitlicher Umfang der Männer und Frauen für Hausarbeit, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)

	Männer	Frauen	Mütter
Alter	0.224*** [0.0187]	0.310*** [0.0204]	0.441*** [0.0393]
max. mittlere Reife ohn BA	ref.	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	2.495* [1.039]	1.124 [0.896]	-0.183 [1.271]
Abitur mit/ohne BA	1.208 [1.071]	-0.194 [0.956]	-0.666 [1.330]
FH/Uni	1.346 [1.034]	-1.188 [0.935]	-2.899* [1.314]
Erwerbsarbeitszeit (Std.)	-0.176*** [0.00985]	-0.227*** [0.0101]	-0.264*** [0.0136]
kein abh. Kind	ref.	ref.	
1 Kind	1.891** [0.584]	3.125*** [0.540]	ref.
2 Kinder	1.664*** [0.457]	4.914*** [0.488]	1.349* [0.579]
3 und mehr Kinder	2.317** [0.730]	8.270*** [0.776]	4.354*** [0.835]
ohne Partner im HH			-2.186*** [0.639]
Constant	8.817*** [1.137]	14.45*** [1.282]	14.88*** [1.952]
Observations	2997	3759	1838
R-squared	0.234	0.304	0.254

Signifikanzniveaus: * p< .05, ** p< .01, *** p< .001

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 2: Lineare Regression – zeitlicher Umfang der Väter und Mütter für Betreuung ihrer Kinder, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)

	Väter	Mütter
Alter des jüngsten Kindes	-0.892*** [0.0438]	-2.050*** [0.0675]
1 Kind (ref.)	0 [.]	0 [.]
2 Kinder	0.349 [0.521]	0.337 [0.679]
3 und mehr Kinder	-0.0403 [0.747]	2.394* [1.039]
max. mittlere Reife ohn BA (ref.)		
max. mittlere Reife mit BA	-1.035 [1.084]	0.760 [1.307]
Abitur mit/ohne BA	0.0619 [1.174]	1.665 [1.402]
FH/Uni	0.708 [1.139]	2.866* [1.446]
Erwerbsarbeitszeit (Std.)	-0.0965*** [0.0129]	-0.180*** [0.0155]
ohne Partner im HH		3.379*** [0.948]
Constant	19.46*** [1.219]	35.81*** [1.459]
Observations	1424	1838
R-squared	0.285	0.500

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

**Tabelle A 3: Logistische Regression – nicht ausreichende
Zeit für Kinder (Odds ratio, SE)**

	Väter	Mütter
Alter des jüngsten Kindes	0.949*** [0.0147]	1.179** [0.0736]
Alter des jüngsten Kindes #		0.989** [0.00327]
Alter des jüngsten Kindes		
1 Kind	1	1
2 Kinder	1.053 [0.158]	1.314 [0.205]
3 und mehr Kinder	1.250 [0.242]	1.738** [0.357]
max. mittlere Reife ohn BA	1	1
max. mittlere Reife mit BA	1.009 [0.372]	1.731 [0.672]
Abitur mit/ohne BA	1.392 [0.539]	1.708 [0.685]
FH/Uni	1.173 [0.438]	1.490 [0.596]
Erwerbsarbeitszeit	1.021*** [0.00331]	1.030*** [0.00399]
Kinderbetreuungszeit	0.978* [0.0104]	1.000 [0.00647]
ohne Partner im HH		1.087 [0.190]
Observations	1418	1833

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 4:Lineare Regression – zeitlicher Umfang der Männer und Frauen für informelle Unterstützung/Betreuung/Pflege von erwachsenen Haushaltsmitglieder oder anderen Haushalten, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)

	Männer	Frauen
Alter	0.0884** [0.0314]	0.0523 [0.0275]
kein abhängiges Kind im Haushalt	ref.	ref.
Jüngstes Kind < 6J.	0.571 [0.996]	-2.264** [0.797]
Jüngstes Kind 6-9J.	-0.982 [0.783]	-2.105*** [0.615]
Jüngstes Kind 10-17J.	-0.599 [0.758]	-1.464** [0.487]
max. mittlere Reife ohn BA	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	0.364 [1.419]	-1.690 [1.095]
Abitur mit/ohne BA	-1.040 [1.424]	-2.326* [1.123]
FH/Uni	-0.132 [1.472]	-1.741 [1.197]
Erwerbsarbeitszeit (Std.)	-0.0890*** [0.0177]	-0.0676*** [0.0128]
Hausarbeit (Std.)	-0.106** [0.0397]	-0.0278 [0.0266]
Kinderbetreuung (Std.)	-0.0161 [0.0512]	-0.0206 [0.0184]
Constant	6.581*** [1.815]	7.818*** [1.553]
Observations	551	816
R-squared	0.100	0.093

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

**Tabelle A 5: Logistische Regression – nicht ausreichende
Zeit für sonstige Familienangehörige (Odds ratio, SE)**

	Männer	Frauen
Alter	1.156** [0.0538]	1.183*** [0.0531]
Alter # Alter	0.998*** [0.000557]	0.998*** [0.000539]
Kein abh. Kind im Haushalt	ref.	ref.
Jüngstes Kind < 6J.	1.224 [0.257]	1.043 [0.242]
Jüngstes Kind 6-9J.	1.280 [0.259]	1.169 [0.237]
Jüngstes Kind 10-17J.	1.103 [0.160]	1.331* [0.181]
ohne Partner im Haushalt	0.540** [0.110]	0.951 [0.123]
max. mittlere Reife ohn BA	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	1.099 [0.288]	2.110** [0.602]
Abitur mit/ohne BA	1.356 [0.373]	3.231*** [0.949]
FH/Uni	1.236 [0.339]	3.030*** [0.887]
Erwerbsarbeitszeit (Std.)	1.009** [0.00274]	1.014*** [0.00296]
Kinderbetreuung (Std.)	0.990 [0.00849]	1.001 [0.00543]
Informelle Unterstützung (Std.)	1.000 [0.0167]	1.007 [0.0176]
Observations	2564	3238

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 6: Logistische Regression – ehrenamtliches Engagement (Odds ratio, SE)

	Männer	Frauen
Alter	1.004 [0.00546]	1.013** [0.00503]
kein abhängiges Kind	ref.	ref.
jüngstes Kind 0-2J.	1.313 [0.241]	1.276 [0.220]
jüngstes Kind 3-5J.	0.906 [0.165]	2.198*** [0.360]
jüngstes Kind 6-9J.	1.346 [0.215]	2.321*** [0.317]
jüngstes Kind 10-14J.	1.387* [0.183]	1.832*** [0.202]
jüngstes Kind 15-17J.	1.179 [0.192]	1.305* [0.174]
ohne Partner im HH	1.107 [0.159]	1.139 [0.113]
max. mittlere Reife ohne BA	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	2.898*** [0.803]	1.577* [0.330]
Abitur mit/ohne BA	5.021*** [1.419]	2.456*** [0.554]
FH/Uni	5.142*** [1.455]	3.084*** [0.692]
nicht erwerbstätig	ref.	ref.
teilzeittätig	1.778** [0.352]	1.023 [0.100]
vollzeittätig	1.564** [0.220]	0.748* [0.0854]
Observations	2964	3708

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 7: Lineare Regression – zeitlicher Umfang für ehrenamtliche Tätigkeit, Stunden pro Monat (b-Koeffizient, SE)

	Männer	Frauen
Alter	-0.0277 [0.0495]	0.0469 [0.0307]
kein abhängiges Kind	ref.	ref.
jüngstes Kind 0-2J.	0.512 [1.634]	-3.035** [0.922]
jüngstes Kind 3-5J.	-0.467 [1.690]	-2.358** [0.838]
jüngstes Kind 6-9J.	-1.169 [1.130]	-1.267 [0.862]
jüngstes Kind 10-14J.	0.737 [1.159]	-0.392 [0.826]
jüngstes Kind 15-17J.	2.794 [1.660]	-0.217 [0.993]
ohne Partner im HH	0.797 [1.265]	1.241 [0.725]
max. mittlere Reife ohne BA	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	1.065 [2.557]	-3.744 [1.925]
Abitur mit/ohne BA	0.569 [2.600]	-2.395 [1.987]
FH/Uni	1.941 [2.651]	-3.244 [1.941]
nicht erwerbstätig	ref.	ref.
teilzeittätig	-2.856 [2.202]	-2.003** [0.762]
vollzeittätig	-3.192 [1.886]	-3.056*** [0.869]
Constant	12.75** [4.032]	11.20*** [2.361]
Observations	1282	1655
R-squared	0.013	0.035

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 8: Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit (Odds ratio, SE)

	Männer	Frauen
Alter	0.973* [0.0104]	0.975* [0.0108]
kein abhängiges Kind	ref.	ref.
jüngstes Kind 0-2J.	1.416 [0.488]	1.186 [0.456]
jüngstes Kind 3-5J.	1.936 [0.668]	1.181 [0.389]
jüngstes Kind 6-9J.	1.261 [0.388]	0.581 [0.184]
jüngstes Kind 10-14J.	1.192 [0.330]	1.090 [0.259]
jüngstes Kind 15-17J.	1.312 [0.453]	1.114 [0.335]
ohne Partner im HH	1.294 [0.379]	1.135 [0.273]
max. mittlere Reife ohne BA	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	0.416 [0.277]	3.022 [2.220]
Abitur mit/ohne BA	0.357 [0.244]	3.934 [2.908]
FH/Uni	0.502 [0.335]	4.652* [3.427]
nicht erwerbstätig	ref.	ref.
teilzeittätig	3.867** [1.837]	1.605 [0.397]
vollzeittätig	3.554*** [1.352]	2.605*** [0.703]
Ehrenamt (Std.)	0.987 [0.00850]	0.983 [0.0138]
Observations	1145	1413

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 9: Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für Weiterbildung (Odds ratio, SE)

	Modell 1	Modell 2
männlich	ref.	ref.
weiblich	1.205 [0.169]	1.223 [0.172]
18-29 Jahre	ref.	ref.
30-44 Jahre	1.690* [0.389]	1.688* [0.381]
45-59 Jahre	1.189 [0.244]	1.283 [0.262]
60 Jahre und älter	0.811 [0.253]	0.830 [0.261]
kein abhängiges Kind	ref.	ref.
jüngstes Kind bis 17 J.	1.228 [0.164]	
jüngstes Kind 0-9J.		1.438* [0.238]
jüngstes 10-17J.		0.841 [0.115]
max. mittlere Reife ohne BA	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	1.501 [0.642]	1.441 [0.616]
Abitur mit/ohne BA	1.960 [0.848]	1.903 [0.821]
FH/Uni	2.345* [1.004]	2.219 [0.950]
nicht erwerbstätig	ref.	ref.
teilzeittätig	1.215 [0.269]	1.229 [0.273]
vollzeittätig	1.586* [0.336]	1.603* [0.341]
Observations	1909	1909

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Tabelle A 10: Lineare Regression – zeitlicher Umfang für pure Freizeit, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)

	Männer			Frauen		
Alter	-0.433** [0.159]	-0.0847 [0.116]	-0.0875 [0.114]	-0.767*** [0.161]	-0.202 [0.113]	-0.124 [0.106]
Alter # Alter	0.00381* [0.00188]	0.00110 [0.00135]	0.00101 [0.00133]	0.00758*** [0.00189]	0.00270* [0.00131]	0.00161 [0.00124]
kein abhängiges Kind	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
jüngstes Kind 0-2J.	-7.267*** [1.447]	-8.544*** [1.333]	-2.360 [1.243]	-16.95*** [1.616]	-19.89*** [1.337]	-5.284*** [1.200]
jüngstes Kind 3-5J.	-5.514*** [1.419]	-6.581*** [1.360]	-2.860* [1.353]	-11.42*** [1.571]	-12.34*** [1.247]	-3.758** [1.195]
jüngstes Kind 6-9J.	-3.434** [1.279]	-4.377*** [1.222]	-2.145 [1.166]	-9.223*** [1.535]	-9.352*** [1.186]	-3.493** [1.099]
jüngstes Kind 10-14J.	-0.460 [1.237]	-0.684 [1.141]	-0.611 [1.102]	-4.126** [1.496]	-3.175** [1.204]	-1.846 [1.144]
jüngstes Kind 15-17J.	-0.0308 [1.348]	0.000638 [1.336]	-1.144 [1.299]	-2.757 [1.512]	-0.820 [1.070]	-1.246 [0.993]
kein abhängiges Kind	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
1 Kind	-3.511** [1.336]	-2.357 [1.246]	0.431 [1.200]	-1.239 [1.466]	-0.994 [1.148]	1.502 [1.050]
2 Kinder	-3.314* [1.308]	-2.514* [1.232]	0.471 [1.198]	-2.059 [1.465]	-1.290 [1.146]	1.494 [1.047]
3 und mehr Kinder	-4.680** [1.449]	-3.193* [1.316]	-0.406 [1.233]	-6.294*** [1.579]	-3.202* [1.257]	0.909 [1.108]
max. mittlere Reife ohne BA	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	-1.853 [1.172]	-0.709 [0.737]	-0.797 [0.698]	-0.804 [0.931]	-0.701 [0.612]	-0.852 [0.579]
Abitur mit/ohne BA	-1.364 [1.226]	-0.804 [0.839]	-0.800 [0.802]	-0.807 [0.994]	-0.863 [0.666]	-0.831 [0.630]
FH/Uni	-1.731 [1.195]	-1.247 [0.777]	-1.061 [0.740]	-0.123 [0.970]	-1.039 [0.648]	-0.806 [0.606]
ohne Partner im HH	1.069 [0.651]	0.622 [0.464]	0.561 [0.458]	1.254* [0.498]	-0.325 [0.318]	0.0686 [0.295]
Erwerbsarbeit (Std.)	-0.564*** [0.0130]	-0.752*** [0.0139]	-0.772*** [0.0140]	-0.451*** [0.0131]	-0.701*** [0.0131]	-0.740*** [0.0127]
Qualifikation/Bildung (Std.)	-0.505*** [0.0326]	-0.670*** [0.0349]	-0.689*** [0.0354]	-0.407*** [0.0310]	-0.649*** [0.0296]	-0.687*** [0.0295]
Physiologische Regeneration (Std.)	-0.617*** [0.0228]	-0.785*** [0.0195]	-0.800*** [0.0194]	-0.453*** [0.0251]	-0.707*** [0.0220]	-0.755*** [0.0209]
Informelle Hilfe (Std.)	-0.668*** [0.0518]	-0.762*** [0.0310]	-0.779*** [0.0303]	-0.674*** [0.0515]	-0.737*** [0.0322]	-0.772*** [0.0307]
Ehrenamt (Std.)	-0.599*** [0.0422]	-0.783*** [0.0401]	-0.808*** [0.0386]	-0.561*** [0.0372]	-0.739*** [0.0291]	-0.765*** [0.0281]
Hausarbeit (Std.)		-0.732*** [0.0221]	-0.727*** [0.0216]		-0.746*** [0.0157]	-0.748*** [0.0148]
Kinderbetreuung (Std.)			-0.599*** [0.0222]			-0.500*** [0.0175]
Constant	118.6*** [4.029]	138.8*** [3.237]	141.0*** [3.190]	101.9*** [4.223]	132.3*** [3.258]	136.0*** [3.030]
Observations	2997	2997	2997	3759	3759	3759
R-squared	0.619	0.799	0.827	0.438	0.728	0.791

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

**Tabelle A 11: Logistische Regression – nicht ausreichende
Zeit für persönliche Interessen (Odds ratio, SE)**

	Männer			Frauen		
Alter	1.108** [0.0379]	1.096** [0.0388]	1.055 [0.0422]	1.143*** [0.0355]	1.108** [0.0347]	1.105** [0.0389]
Alter # Alter	0.999** [0.000397]	0.999** [0.000414]	0.999 [0.000469]	0.998*** [0.000357]	0.999*** [0.000363]	0.999** [0.000410]
max. mittlere Reife ohne BA	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
max. mittlere Reife mit BA	1.083 [0.266]	1.093 [0.268]	1.102 [0.271]	1.003 [0.203]	1.021 [0.209]	1.002 [0.207]
Abitur mit/ohne BA	1.152 [0.303]	1.156 [0.304]	1.169 [0.308]	1.096 [0.239]	1.118 [0.247]	1.105 [0.248]
FH/Uni	1.396 [0.354]	1.396 [0.353]	1.410 [0.357]	1.327 [0.281]	1.335 [0.286]	1.293 [0.280]
Freizeit (Std.)	0.963*** [0.00383]	0.964*** [0.00388]	0.965*** [0.00393]	0.967*** [0.00386]	0.971*** [0.00395]	0.970*** [0.00403]
Kinderbetreuung (Std.)		1.011 [0.00687]	0.986 [0.00748]		1.017*** [0.00353]	0.996 [0.00458]
kein abhängiges Kind			ref.			ref.
1 Kind			1.933* [0.606]			1.469 [0.430]
2 Kinder			1.666 [0.519]			1.465 [0.429]
3 und mehr Kinder			1.652 [0.550]			1.615 [0.511]
kein abhängiges Kind			1.084 [0.321]			1.339 [0.396]
jüngstes Kind 0-2J.			1.477 [0.301]			2.925*** [0.637]
jüngstes Kind 3-5J.			1.075 [0.208]			2.103*** [0.383]
jüngstes Kind 6-9J.			1.007 [0.170]			1.240 [0.183]
jüngstes Kind 10-14J.			ref.			ref.
jüngstes Kind 15-17J.			0.867 [0.159]			0.868 [0.135]
Observations	2877	2877	2877	3632	3632	3632

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnungen

Abbildung 1:	Der Drei-Phasen-Lebenslauf und die „atmenden Lebensläufe“	18
Abbildung 2:	Drei-Ringe-Modell I	20
Abbildung 3:	Herleitung des Zeitbudgets I	29
Abbildung 4:	Herleitung des Zeitbudgets II	101
Abbildung 5:	Erwerbsquote nach Lebensalter in Deutschland (in %)	105
Abbildung 6:	Zuordnung der Aktivitäten in der ZVE zu den Tätigkeiten des Optionszeiten-Modells	106
Abbildung 7:	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern	117
Abbildung 8:	Geleistete Wochenarbeitsstunden* der Erwerbstätigen	119
Abbildung 9:	Erwerbstätigenquote und Wochenarbeitsstunden der Mütter in Paar- oder Alleinerziehenden-Haushalten nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt	120
Abbildung 10:	Arbeitszeitdiskrepanz von Frauen und Männern nach Lebensphasen	121
Abbildung 11:	Geleistete und gewünschte Arbeitsstunden von Frauen und Männern nach Arbeitszeitdiskrepanz, Stunden pro Woche	122
Abbildung 12:	Durchschnittlicher Zeitaufwand von Frauen und Männern für Kinderbetreuung und Hausarbeit, in Stunden pro Woche	123
Abbildung 13:	Anteil der Frauen und Männer ohne ausreichende Zeit für Kinder	126
Abbildung 14:	Anteil der Frauen und Männer ohne ausreichende Zeit für Hausarbeit	127
Abbildung 15:	Durchschnittlicher Zeitaufwand von unterstützungsleistenden Frauen und Männern, in Stunden pro Woche	130
Abbildung 16:	Anteil der Personen ohne ausreichende Zeit für sonstige Familienghörige (außer Kinder und Partner/in), in %	132
Abbildung 17:	Anteil der freiwillig engagierten Frauen und Männer, in %	135
Abbildung 18:	Zeitaufwand der Frauen und Männer für ehrenamtliche Tätigkeit, in Stunden pro Monat	137
Abbildung 19:	Anteil der Personen ohne ausreichende Zeit für ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit	138
Abbildung 20:	Durchschnittlicher Zeitaufwand der Frauen und Männer für pure Freizeit, in Stunden pro Woche	145
Abbildung 21:	Anteil der Personen mit nicht ausreichender Zeitverwendung für sich selbst/Ausruhen und für persönliche Interessen	147
Abbildung 22:	Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten eines Wunsches zur Arbeitszeitreduzierung (Ref.: keine Veränderung)	161

Abbildung 23:	Geschätzte Wahrscheinlichkeiten zum zusätzlichen Zeitbedarf für Familienmitglieder (Ref.: „genau richtig“)	163
Abbildung 24:	Geschätzte Wahrscheinlichkeiten des zusätzlichen Zeitbedarfs für Freiwilligenarbeit (Ref.: „genau richtig“)	165
Abbildung 25:	Geschätzte Wahrscheinlichkeiten des zusätzlichen Zeitbedarfs für eigene Interessen (Ref.: „genau richtig“)	166
Abbildung 26:	Konstellationen der Zeitbedarfe bei Erwerbstätigen, in %	167
Abbildung 27:	Geschätzte Wahrscheinlichkeiten für den Zeitkonflikt zwischen Erwerbsarbeit und Familienzeit (Ref.: Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben)	168
Abbildung 28:	Umrechnung der Zeitverwendung in arbeitsrechtliche Zeitvolumen für jede Tätigkeit	171
Abbildung 29:	Zeitvolumina für die Sorge von Kindern nach Anzahl der Kinder	174
Abbildung 30:	Herleitung zweckgebundener Zeitbudgets	186
Abbildung 31:	Drei-Ringe-Modell II (mit Entgelt/Entgeltersatz)	207
Abbildung 32:	Entgelt-/ersatzregelung, korrigiert durch ein situatives Grundeinkommen	209

Tabellen

Tabelle 1:	Verteilung der Frauen und Männer nach Lebensphasen, 21- bis 63-Jährige	113
Tabelle 2:	Verteilung ausgewählter sozio-demografischer Merkmale, 21- bis 63-Jährige	113
Tabelle 3:	Fallzahlen der Untersuchungsgruppe	155
Tabelle 4:	Bildungsstruktur der Länder in den EQLS-Daten (2011/12 und 2016) und EU-LFS 2016	156
Tabelle 5:	Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, aktiv erwerbstätig zu sein, durchschnittliche Marginaleffekte (AME)	158
Tabelle 6:	Lineare Regression der normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden, Koeffizienten	160
Tabelle 7:	Aus den tatsächlichen nicht-erwerbsbezogenen Zeitverwendungen hergeleitete arbeitsrechtliche Zeitvolumina (Orientierungswerte)	179
Tabelle A 1:	Lineare Regression – Zeitlicher Umfang der Männer und Frauen für Hausarbeit, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)	227
Tabelle A 2:	Lineare Regression – zeitlicher Umfang der Väter und Mütter für Betreuung ihrer Kinder, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)	228
Tabelle A 3:	Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für Kinder (Odds ratio, SE)	229
Tabelle A 4:	Lineare Regression – zeitlicher Umfang der Männer und Frauen für informelle Unterstützung/Betreuung/Pflege von erwachsenen Haushaltsmitglieder oder anderen Haushalten, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)	230
Tabelle A 5:	Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für sonstige Familienangehörige (Odds ratio, SE)	231
Tabelle A 6:	Logistische Regression – ehrenamtliches Engagement (Odds ratio, SE)	232
Tabelle A 7:	Lineare Regression – zeitlicher Umfang für ehrenamtliche Tätigkeit, Stunden pro Monat (b-Koeffizient, SE)	233
Tabelle A 8:	Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit (Odds ratio, SE)	234
Tabelle A 9:	Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für Weiterbildung (Odds ratio, SE)	235
Tabelle A 10:	Lineare Regression – zeitlicher Umfang für pure Freizeit, Stunden pro Woche (b-Koeffizient, SE)	236
Tabelle A 11:	Logistische Regression – nicht ausreichende Zeit für persönliche Interessen (Odds ratio, SE)	237

Gefördert vom



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

In Kooperation mit



Universität Bremen

Deutsches Jugendinstitut e. V.
Nockherstraße 2
D-81541 München

Postfach 90 03 52
D-81503 München

Telefon +49 89 62306-0
Fax +49 89 62306-162

www.dji.de