
DJI-Jahrestagung 2017 Berlin, November 2017

"Familienzeitpolitik als Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit,,

Forum 6 "Geschlechterverhältnisse - mehr Partnerschaftlichkeit?"

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger

ulrich.mueckenberger@uni-bremen.de

Deutsche
Gesellschaft für
Zeitpolitik

DGfZP

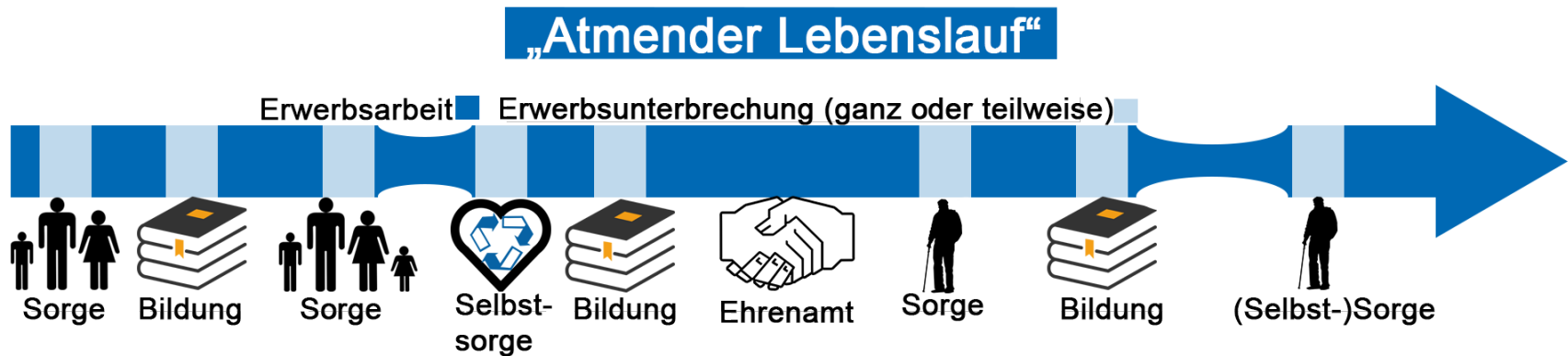
Summary

Zeitpolitik hat von ihrem Anbeginn an einen geschlechterpolitischen Einschlag. Sie soll den Erwerbsalltag von Männer und Frauen in einer Weise verändern, dass Sorgetätigkeit in Partnerschaft ermöglicht wird. Dazu ist Zeit für Sorge notwendig.

Allerdings müssen Zweckbindungen und Anreize bei der Zeitallokation zu geschlechtergerechter Nutzung von Ziehungsrechten beitragen. Eine völlig libertäre Zeitpolitik (z.B. generelle Arbeitszeitverkürzung) reicht für das Ziel einer Geschlechtergerechtigkeit von Sorgetätigkeit nicht aus.

Am Beispiel des Konzepts Carezeit-Budget wird verdeutlicht, wie bestimmte zeitpolitische Gestaltungen die partnerschaftliche Komponente in der Sorgetätigkeit stärken können.

„Atmender Lebenslauf“ (K. Jurczyk) als zeitpolitische Bedingung von mehr Partnerschaft



Ein durchdachtes Optionszeiten-Modell braucht rechts- und sozialwissenschaftliche Kooperation

Für Deutschland und ausgewählte europ. Länder

Rechtswissenschaftliche Untersuchungen

Normen, die den Lebenslauf formen



Nationale und europäische Rechtsetzung sowie Tarifverträge

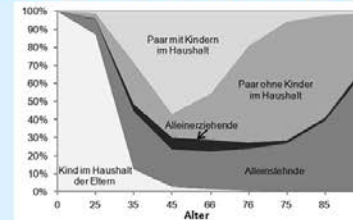
Umsetzungspraxis dieser Normen

Rechtspolitische Alternativideen

Starres Recht ↔ optionsgerechtes Recht

Sozialwissenschaftliche Untersuchungen

Lebensformen nach Alter im Lebensverlauf



Quelle: Haushalte und Familien - Ergebnisse des Mikrozensus - Fachserie 1 Reihe 2, 2016

Zeitverwendung

- ... Erwerbsarbeit
- ... persönliche Betreuung/ Pflege
- ... Fort-/Weiterbildung
- ... bürgerliches Engagement
- ... persönliche Auszeit

Zeitverwendungsmuster ↔ Zeitzufriedenheit

Juni
2017

Der Rahmen des Carezeitbudget-Modells, an dem wir (KJ/UM) derzeit arbeiten ...



Weitere Inhalte...

1. Ziehungsrechte als Instrument
 2. 3-Ringe-Modell zum Entgeltersatz
 3. Weiterer Forschungs- und Reflexionsbedarf
-

1. Ziehungsrechte als Instrument

- 1. Ziehungsrechte sind **zeitbezogene Optionsrechte** von Beschäftigten mit Blick auf die für ihre **Lebenslagen** und **biografischen Verläufe** spezifischen Zeitbedarfe.
 - 2. Der Begriff ist in die **Arbeitszeit- und Arbeitsmarktdiskussion** gebracht worden, um lebenslauf- und lebenslagenentsprechende Zeitgestaltungsoptionen für Beschäftigte zu schaffen.
 - 3. Unter dem Begriff der Ziehungsrechte werden ein Konzept und eine Strategie **verallgemeinert** für etwas, das in einzelnen Rechtsansprüchen bereits vorliegt, das aber als solches immer „**die Ausnahme von der Regel**“ darstellt. Mit Ziehungsrechten soll eine **neue „Regel“** in das **Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Lebensführung** gebracht werden.
-

Ziehungsrechte als Instrument

- 4. Eine solche neue „Regel“ verfolgt das Ziel, arbeitenden Menschen **in der Arbeit** die Chance zu geben bzw. zu erweitern, nicht mit dem unmittelbaren Arbeitsvollzug verbundenen **gesellschaftlich sinnvollen, sogar notwendigen Tätigkeiten** (v.A. „care“) unter fairen Bedingungen und in gesicherter Form nachgehen zu können.
- 5. Im deutschen wie im europäischen Recht gibt es zahlreiche Freistellungsrechte – etwa für Bildung, Kindererziehung, ehrenamtliche Tätigkeit, politische Tätigkeit, Wehrdienst usw., aber auch zur Entlastung des Arbeitsmarktes und zum „career break“. Ein System der Ziehungsrechte könnte **vor dem Hintergrund solcher schon existierender Berechtigungen** in einem systematischen und verallgemeinernden Sinne aufgebaut werden.

Ziehungsrechte als Instrument

- 6. Dieses System muss **vom Ansparzwang entkoppelt** sein. Zeitliche Berechtigungen müssen in den Lebensphasen zur Verfügung stehen, in denen spezifische Zeitbedarfe anfallen – und dies wird oft vor der Zeit großer angesparter Zeitguthaben der Fall sein (vgl. etwa die Überlegungen zur „rush hour of life“ bei DGfZP 2005 und BMFSFJ 2006).
 - 7. Wie bei Zeitguthaben oder -konten von Arbeitnehmern stellt sich die Frage nach **Sicherheiten und Ausgleichen** für in fremdes Arbeitsvermögen durch Arbeitgeber investierte Zeit.
 - 8. Das System muss von den Statuspassagen einer **flexiblen Erwerbsbiografie** her gedacht und gestaltet werden, sonst führt es zu Exklusion bzw. Segmentation in den Arbeitsmärkten. Es muss **verteilungsgerecht** ausgestaltet sein.
-

Ziehungsrechte als Instrument

- 9. Ziehungsrechte mit dem Zweck von mehr Partnerschaftlichkeit werden vermutlich am Besten funktionieren, wenn sie neben freien Optionen mit **gebundenen Optionen** und mit **Anreizen** verbunden wird.
 - 10. **Gebundene** Optionen bestehen darin, dass Freistellungsansprüche nur bestehen, wenn damit ein bestimmter (z.B. Sorge-) Zweck verfolgt wird. Ohne solche Vorkehrung drohen Optionsrechte zur Geschlechterhierarchie beizutragen.
 - 11. **Anreize**, wie sie derzeit bei der Elternzeit bestehen, tragen zu mehr Partnerschaftlichkeit bei, indem sie die Optionsrechte erhöhen, falls sie geschlechtergerecht gezogen werden.
-

2. 3-Ringe-Modell zum Entgeltersatz

- Drei Tätigkeitsformen mit unterschiedlicher Interessenstruktur:
 - - Fort-/Weiterbildung im betrieblichen Interesse (z.B. Bildungszeit)
 - - Pfllegetätigkeit (auch) im gesellschaftlichen Interesse (z.B. Elternzeit)
 - - Tätigkeiten „für sich“ (z.B. Muße).
 - Bistlang gelten folgende Entgeltgrundsätze:
-

3-Ringe-Modell zum Entgeltersatz



3-Ringe-Modell zum Entgeltersatz

- Daran wäre anzuknüpfen.
 - Der Einkommensbestandteil des situativen Grundeinkommens wie auch die schwierige Abgrenzung der 3 Ringe bedürfen weiterer Klärung.
 - Die Finanzierungsseite des Modells ist zu prüfen (vgl. Maus Vorschlag Erbschaftssteuer)
-

3. Weiterer Reflexionsbedarf

- Die Zeit ist reif: Atmende Lebensläufe statt starrem 3-Phasen-Modell mit weiblicher „Abweichung“ – zu bewältigen sind viele Push- und Gunstfaktoren
 - Aber
 - **Spannungsverhältnis zwischen individuellen Bedarfen und Handhabbarkeit einer allgemeinen Norm, Selektivität...**
 - **Unvermeidbare Limitierungen von Zeit/und oder Geld!**
 - **Bürokratischer Aufwand z.B. bei Ziehungsrechten**
 - **Unplanbarkeit des Lebensverlaufs/ Wechselfälle des Lebens**
 - **Setzen Ziehungsrechte bereits erworbene Zeit“guthaben“ voraus, oder können sie auch in „Krediten“ auf zu erwerbende Zeitguthaben bestehen? Sicherungsvorkehrungen?**
-

Weiterer Reflexionsbedarf

- **Falsche Anreize: insbesondere Frauen zum Ausstieg aus Erwerbszeit „locken“?**
- **Gleichzeitiger Ausbau der Infrastruktur für Pflege/Betreuung nötig**
- **Mehr Geschlechtergerechtigkeit geht nur als Maßnahmenbündel (Löhne, partnerschaftlichere Arbeitsteilung etc.)**
- **Wie lassen sich individuelle Ziehungsrechte in kollektive Gestaltungs- und Sicherungsstrukturen integrieren?**
- **Was sind für Vorkehrungen bei prekärer (z.B. unstetiger, scheinselbstständiger) Tätigkeit erforderlich?**

Gemeinsamer Suchprozess!
