

Wahl Arbeitszeit Geld.

Zur Absicherung von Sorgearbeit im Sozialrecht*

Prof. Dr. Maria Wersig

Professorin an der Fachhochschule Dortmund / Vorsitzende der djb-Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich

Wie die Kommission „Arbeits- Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht“ in ihrem Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz benannt hat, ist die Entscheidung über die eigenen Arbeitszeiten nicht frei. Sie ist (mindestens) von zwei Seiten begrenzt. Auf der einen Seite muss notwendiges Einkommen für sich und die Familie erzielt werden, wenn man nicht auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sein soll oder sein möchte. Auf der anderen Seite besteht ein Bedarf an Zeit für Sorgearbeit, der durch die Restriktionen der öffentlichen Unterstützungsinfrastruktur (zum Beispiel Schul- und Kita-Öffnungszeiten) noch verschärft werden kann. Gerade am Beispiel von Alleinerziehenden sehen wir, dass der Spagat zwischen beiden Anforderungen häufig nur unzureichend gelingt.

Sozialeistungen und Arbeitszeitentscheidungen

Für Frauen und Männer sind die Einflussfaktoren auf Arbeitszeitentscheidungen (auch aufgrund der sozialen Rollenverteilung der Geschlechter) unterschiedlich stark ausgeprägt und bei Paaren werden die Entscheidungen auch miteinander und in Abhängigkeit voneinander getroffen. Aber nicht nur soziale Rollen, auch das Steuer- und Sozialrecht haben Einfluss auf Arbeitszeitentscheidungen, weshalb bestehende Anreizwirkungen einer Überprüfung bedürfen.¹ Im Kontext der Diskussionen über das Wahlarbeitszeitgesetz wurde auch die Frage aufgeworfen, wie Sorgearbeit im Lebensverlauf besser abgesichert und die Gleichheit der Geschlechter verwirklicht werden kann.² Dieses Ziel wird nicht dadurch erreicht werden können, dass der derzeit „männliche“ Lebensverlauf der Vollzeiterwerbstätigkeit in den meisten Lebensphasen zum Standard für alle gemacht wird. Notwendige Sorge für andere lässt sich auf unterschiedliche Arten gesellschaftlich organisieren, aber sie wird nicht dadurch verschwinden, dass die Vollzeitarbeit ein Berufsleben lang die Norm ist (noch wäre das gleichstellungspolitisch wünschenswert). Die Notwendigkeit der Sorge für andere, insbesondere betreuungsbedürftige Kinder und auch die Pflege pflegebedürftiger Menschen, ist in unserem Sozialstaatsmodell anerkannt. Das Bundesverfassungsgericht spricht zum Beispiel von einem generativen Beitrag der Menschen, die Kinder erzogen haben, zur Stabilität und Aufrechterhaltung der sozialen Sicherungssysteme. Trotzdem spielen nicht nur Sozial- und Steuerrecht, sondern auch das Unterhaltsrecht eine wichtige Rolle bei der Absicherung der unbezahlten Arbeit. Deshalb ist eine derzeit wichtige Basis der Absicherung von Sorgearbeit die Ehe, in Verbindung mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ und auch der „Normalarbeitszeit“. Während die „männlichen Risiken“ Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität über Sozialversicherungsleistungen (zumindest teilweise) abgedeckt werden, gibt es für

längere Auszeiten für Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit wegen Kinderbetreuung dieses öffentlich organisierte Sicherungsnetz nicht. Dafür gibt es für Verheiratete die Existenzsicherung durch Unterhalt, die Ernährerrolle wird wiederum durch Ehegattensplitting, abgeleitete Ansprüche in den Sozialversicherungssystemen und die Subventionierung der geringfügigen Beschäftigung gestärkt. Wer die Überwindung dieses Modells fordert, sollte auch über Alternativen reden.

Optionszeitenmodelle und die Probleme ihrer Absicherung

Es existieren diverse Forderungen und Konzepte zum Thema Optionszeiten im Lebensverlauf, die für Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege) in Anspruch genommen werden können sollen.³ Die sozialrechtliche Frage lautet nun, wie diese Zeiten abzusichern wären (während der Inanspruchnahme und in der Rentenversicherung). Im Moment gibt es außer dem Elterngeld (und in manchen Bundesländern Landeserziehungsgeld) während der Kleinkindphase kein eigenständiges soziales Sicherungssystem für Menschen, die Kinder erziehen. Auch die Leistungen für im privaten Kontext Pflegende sind begrenzt oder stehen nicht direkt der pflegenden Person, sondern der versicherten Person zu. Betreuungszeiten sind auch keine Zeiten der Arbeitslosigkeit in der Arbeitslosenversicherung, weil man dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Faktisch bietet das SGB II, also Grundsicherungsleistungen eine solche Absicherung, die für Alleinerziehende auch von großer Bedeutung ist. Im SGB II wird Sorgearbeit auch berücksichtigt, zum Beispiel in den Zumutbarkeitsregeln für die Annahme jeder Arbeit für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Es sind viele Ideen denkbar, wie man Zeiten ohne Einkommen oder mit geringerem Einkommen wegen der Sorgearbeit absichern kann. Man kann beispielsweise zwischen pauschalen Leistungen unterschiedlicher Höhe und Lohnersatzleistungen unterscheiden. Beides hat Vor- und Nachteile bezogen auf die Sicherungswirkung, die Attraktivität der Leistung für Männer und natürlich bezogen auf die Kosten. Außerdem wäre die Frage zu klären, ob eine solche Leistung eine Bedürftigkeitsprüfung enthalten soll oder nicht. Selbst Forderungen nach einem bedingungslosen Grundgehalt sind anschlussfähig für die Sorgearbeitsdiskussion.⁴ Vor allem ist wichtig, die Steuerungswirkungen des Sozialrechts

* Zusammenfassung des Vortrags der Verfasserin auf der Fachtagung „Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie: Gleichstellung – Arbeitszeit – soziale Sicherung“ am 25. September 2015, im Rahmen des 41. Bundeskongresses des djb in Münster.

1 Vgl. Wersig, djbZ 3/2015, S. 129-131.

2 Vgl. djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht djbZ 3/2015, S. 125.

3 Vgl. Zukunft: Familie. Ergebnisse aus dem 7. Familienbericht, 2005, S. 13; Mückenberger, Metronome des Alltags, 2004.

4 Vgl. Fischer, Fürsorge als gesellschaftliche Aufgabe denken, Sozial Extra 1/2015, 40-43.



▲ Podium „Wahlarbeitszeit – Ein Gesetz für die Praxis“ auf der Fachtagung „Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie: Gleichstellung – Arbeitszeit – soziale Sicherung“ am 25. September 2015, im Rahmen des 41. Bundeskongresses des djb in Münster mit Prof. Dr. Maria Wersig, Professorin an der Fachhochschule Dortmund / Vorsitzende der djb-Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder) / Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Elisabeth Kotthaus, Hauptverwaltungsrichterin, Vertretung der Europäischen Kommission, Berlin (Moderation) (v.l.n.r.; Foto: Katrin Lange/djb).

bei den Überlegungen zu sinnvollen Leistungen, die tatsächlich mehr Wahlfreiheit für Arbeitnehmer_innen über ihre Arbeitszeiten bewirken, nicht außer Acht zu lassen. So wurde zum Beispiel trotz aller Nachteile des Elterngeldes (zum Beispiel für Familien mit geringen Einkommen) bei dessen Einführung auch aus einer Gleichstellungsperspektive unter anderem begrüßt, dass es sich um eine kurze Leistung handelt, die einen schnellen Wiedereinstieg in den Beruf befördert und deshalb den beruflichen Nachteilen jahrelangen Ausstiegs für Frauen entgegenwirken soll. Die Partner_innenmonate beim Elterngeld sind ein Beispiel dafür, dass das Recht auch positiv steuern kann und die Väterbeteiligung an

der Betreuungsarbeit gesteigert hat (wenn auch innerhalb der vom Gesetzgeber gesetzten Grenzen). Inwieweit zum Beispiel durch einen Ausbau der Partner_innenmonate oder andere innovative Konzepte die Beteiligung der Männer an der Sorgearbeit weiter gefördert werden kann, ist ebenfalls eine wichtige Frage.

Fazit

Inwieweit eine Sozialleistung diesen skizzierten Problemen begegnen kann und wie sie konkret aussehen müsste, sollte weiter diskutiert werden. Eine pauschale Antwort auf diese Fragen ist nicht möglich. Die im Konzept der Kommission „Arbeits-Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht“ angeregte Begleitung des Wahlarbeitszeitgesetzes durch Sozialversicherungsleistungen für bestimmte Zeiten im Lebensverlauf würde eine grundlegende Umgestaltung des Sozialrechts erfordern. Aus meiner Sicht wird das Wahlarbeitszeitgesetz auch ohne die direkte Flankierung durch neue Sozialleistungen seine gesellschaftlichen Wirkungen entfalten, indem Unternehmen

ihre Kultur verändern und Arbeitnehmer_innen aus einer breiteren Palette von Rechtsansprüchen auswählen können. In der gleichstellungspolitischen Diskussion über die Zukunft von Arbeit und sozialer Sicherung sollten die Ziele noch klarer definiert werden: Geht es „nur“ um flexiblere Arbeitszeiten oder geht es nicht im Ergebnis auch um weniger Erwerbsarbeit im Lebensverlauf? Sozial- und Steuerrecht allein können „Wahlfreiheit“ zwischen verschiedenen Erwerbs- und Sorgearbeitsmodellen im Lebensverlauf nicht erzeugen, sie können und sollten aber auch nicht eine gegenteilige Wirkung entfalten und „Männer- und Frauenzeiten“ im Recht weiter bzw. neu verfestigen.

Bericht über die Diskussion des Konzeptes eines Wahlarbeitszeitgesetzes*

Prof. Dr. Heide Pfarr

Vorsitzende der djb-Kommission Arbeit-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Die Gliederung dieses Kongresstages sollte dazu dienen, von den allgemeinen Voraussetzungen für ein Wahlarbeitszeitgesetz zu den Details des Konzeptes zu führen. Aus diesem Grunde wurden in dem einleitenden sozialwissenschaftlichen Vortrag von Prof. Dr. Ute Klammer die Notwendigkeiten und Bedingungen für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie mit dem Schwerpunkt

bedürfnisgerechter Arbeitszeit dargelegt. Die nachfolgende Diskussion hatte ihren Schwerpunkt in interessierten Nachfragen.

Das Referat von Prof. Dr. Heide Pfarr sollte mit einigen grundsätzlichen Vorgehensweisen des Konzeptes für ein Wahlarbeitszeitgesetz vertraut machen. Den meisten Zuhörerinnen und Zuhörern war das Konzept einer regulierten Selbstregulierung

* Kurze Zusammenfassung der Diskussion auf der Fachtagung „Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie: Gleichstellung – Arbeitszeit – soziale Sicherung“ am 25. September 2015, im Rahmen des 41. Bundeskongresses des djb in Münster.