

Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz*

Prof. Dr. Heide Pfarr

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

Auf dem Bundeskongress des djb vor zwei Jahren habe ich mich als Kommissionsvorsitzende mit dem Plan vorgestellt, in der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht einen Regulierungsvorschlag für ein lebensphasenorientiertes Arbeitszeitrecht zu entwickeln. Die Notwendigkeit dafür hat schon der Bericht der Gleichstellungskommission der Bundesregierung 2011 nachgewiesen, und Professorin Ute *Klammer* uns hier nochmals eindrücklich vor Augen geführt. Ein solches rechtspolitisches Vorhaben war zweifellos ehrgeizig und erforderte erhebliche Anstrengungen. Denn die politische Diskussion über die Erwerbsarbeitszeit und ihre Auswirkung auf das Geschlechterverhältnis, die Familien und die soziale Sicherung ist diffus geblieben; vielfältige Akteur_innen mit je eigenen, oft gegenläufigen Interessen melden sich zu Wort. Kleindimensionierte gesetzgeberische Vorhaben treffen auf große Entwürfe, die gut begründet, aber leider gesetzlich nicht in den Griff zu bekommen sind. So stand die Kommission vor der Aufgabe, ein weiterführendes und nachhaltiges rechtspolitisches Konzept in eine praktikable, wirklich umsetzbare Regulierungsform zu gießen. Das große Engagement der Kommissionsmitglieder, ihre in unterschiedlichen Bereichen erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen und schließlich ihre rechtspolitische Kreativität haben es ermöglicht, dass wir Ihnen heute dieses Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz vorstellen können. Es ist sicherlich noch nicht perfekt. Aber wir sind sicher, dass es die notwendige rechtspolitische Diskussion schon deshalb erheblich voranbringen wird, weil nur durch eine konkrete Ausarbeitung sowohl die Schwierigkeiten der Regulierung eines so komplexen Themenbereichs ebenso wie realistische Lösungsmöglichkeiten deutlich werden. Wir freuen uns darauf, unsere Konzeption mit Ihnen zu diskutieren, in der Hoffnung, sie durch Kritik und Anregungen verbessern zu können.

Ute *Klammer* hat es bereits ausgeführt: Ein zeitgemäßes Arbeits- und Sozialrecht muss sich an den Erfordernissen unterschiedlicher Menschen in ihren wechselnden Lebensphasen orientieren. Eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie braucht als zentralen Bestandteil die Möglichkeit, die Erwerbsarbeit und ihre Anforderungen in Einklang zu bringen mit den Bedürfnissen, die im Laufe eines Lebens auftreten. Dabei spielen unterschiedliche Faktoren eine Rolle, aber zu den besonders wichtigen gehört, wie viel und welche Zeit die Erwerbsarbeit in der jeweiligen Lebensphase einnimmt. Verspätet, nämlich erst 1986 bzw. 2001, hat das Recht in der Bundesrepublik Deutschland auf diese Notwendigkeit reagiert und Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung wenigstens für bestimmte Anlässe – Geburt eines Kindes, Pflegeerfordernisse – oder als Anspruch auf Teilzeitarbeit zur Verfügung gestellt, letzteres allerdings bisher in problematischer Ausgestaltung, nämlich als Einbahnstraße.

Viele Unternehmen verlangen inzwischen von Beschäftigten zeitliche Flexibilität; Unternehmen jedoch, die ihre Personalpolitik und betriebliche Organisation auf Flexibilitätsbedürfnisse von Beschäftigten einstellen, sind Ausnahmen geblieben, obwohl diejenigen, die hier vorangegangen sind, bemerkenswerte wirtschaftliche und personalpolitische Erfolge vorzeigen können. Die Organisation der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik vernachlässigt also weithin die Bedürfnisse von Beschäftigten und schadet der Wirtschaft dadurch, dass große Teile der qualifizierten Erwerbsfähigen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden – in einem Land mit Fachkräftemangel. Besonders betroffen sind Frauen, da immer noch vor allem sie sich den Erfordernissen aus Sorgearbeit stellen und stellen müssen. Betroffen sind aber auch diejenigen, die gleichberechtigte Partnerschaften leben möchten, also auch Männer, insbesondere wenn auch sie Sorgeverantwortung übernehmen möchten oder eben sich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung wünschen.

Appelle an die Wirtschaft, stärker auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzugehen, sind wohlfeil und nach aller Erfahrung weitestgehend wirkungslos. Der Gesetzgeber ist gefragt, und er weiß es auch, wie die aktuelle politische Diskussion in Berlin und die Beschlussfassungen von Parteien belegen. Wir haben es in den Grußworten der Staatssekretärinnen und des Staatssekretärs gehört.

Eine gesetzliche Regulierung von Arbeitszeitflexibilität ist allerdings überaus schwierig, weil nicht nur die Bedürfnisse von Beschäftigten mit den berechtigten Interessen der Betriebe in Einklang gebracht werden müssen, sondern auch die Interessen der Beschäftigten untereinander. Diejenigen, die heute mit je eigenem tatsächlichen und rechtlichen Instrumentarium die Arbeitszeitregime auf der Ebene der Betriebe, Unternehmen und Branchen prägen, müssen in ihren Rechten respektiert und in die Konzeption eingebunden werden. Nur zusammen mit den Arbeitgeber_innen, den Gewerkschaften und den Mitbestimmungsorganen kann es gelingen, die betriebliche Wirklichkeit umzugestalten.

Ein bloßer Ausbau individueller Rechte für einzelne Arbeitnehmer_innen, wie gehabt und wie mit dem Rückkehrrecht aus der Teilzeit- zur Vollzeitarbeit geplant, ist erforderlich, für ein Wahlarbeitszeitkonzept aber reicht das nicht. Denn dies würde die Arbeitszeitkultur der Unternehmen nicht ausreichend ändern. Ein Wahlarbeitszeitgesetz darf nicht allein auf individuelle Klagen vor den Arbeitsgerichten setzen. Angesichts der Abhängigkeit von Arbeitgebenden gehen Beschäftigte typischerweise den Rechtsweg erst dann, wenn es anders überhaupt nicht mehr erträglich ist oder die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes entfällt, eben weil er schon verloren ist. Professorin Eva *Kocher* wird sich in ihrem Referat heute Nachmittag

* Vortrag 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 der effektiven Rechtsdurchsetzung im Arbeitsverhältnis befassen. Für die Lösung von Interessenkollisionen und Konflikten darf nicht nur und auch nicht vorrangig der Gerichtsweg zur Verfügung stehen. Der Gesetzgeber muss vielmehr dahin wirken, dass in den Betrieben Optionen für lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltungen bereitgestellt werden. Denn nur dann, wenn durch eine entsprechende Arbeitszeitkultur im Betrieb Zeitsouveränität selbstverständlich wird, werden Beschäftigte von ihren Rechten auf Wahlarbeitszeit Gebrauch machen und nicht mehr als Störfälle angesehen; nur dann werden auch diejenigen durch Angebote der Wahlarbeitszeit angesprochen werden, die sich bisher den Verpflichtungen für Sorgearbeit entziehen oder sich aus betrieblichen Gründen, wegen der Karriere oder sonstiger traditioneller Rollenzuschreibung entziehen zu müssen glauben (also überwiegend Männer). Und schließlich kann durch bereitgestellte Optionen auch die Rechtsdurchsetzung effektiver gemacht werden.

Direkte, starre Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten in Gesetzesform verbieten sich. Differenzierte Lösungen für alle Betriebe kann der Gesetzgeber im Einzelnen nicht vorformulieren und vorschreiben, denn ein Gesetz vermag nicht die Vielfalt betrieblicher Organisationen in den Branchen und Unternehmen wie auch die unterschiedlichen Bedürfnisse von Beschäftigten und ihre Interdependenzen regelhaft abzubilden. Auch deshalb gibt es die Tarifautonomie und die betriebliche Mitbestimmung. Bisher begegnet der Gesetzgeber dem Dilemma durch weit gefasste Generalklauseln und die Herausnahme kleinerer Betriebe (zum Beispiel weniger als 15 Beschäftigte) aus dem Geltungsbereich der jeweiligen Gesetze, wie beispielsweise in Teilzeit- und Befristungsgesetz. Mindestbetriebsgrößen haben den Effekt, gerade die Betriebe auszuschließen, in denen der größte Teil der Frauen arbeitet. Der Frauenanteil ist in den Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten am größten und sinkt mit der zunehmenden Größe des Betriebs fast kontinuierlich ab. (WSI FrauenDatenReport 2005, S. 169 ff.) Was den gesetzgeberischen Rückgriff auf Generalklauseln betrifft, so mag er verständlich sein, er schafft aber keine rechtssicheren Optionen und führt immer nur zu individuellen Minimallösungen.

Das Gesetz muss vielmehr die Betriebe verpflichten, auf ihrer Ebene eigenständig Wahlarbeitszeitkonzeptionen zu entwickeln. Selbstverständlich erfordern Optionen für individuelle Wahlarbeitszeiten in Betrieben durchaus organisatorischen Aufwand und stoßen auf Grenzen. Die Bedingungen der Unternehmen sind hinsichtlich ihrer gestalterischen Möglichkeiten ganz unterschiedlich. Dennoch ist es weder zielführend noch notwendig, das Arbeitszeitrecht an unterschiedlichen Betriebsgrößen festzumachen. Große Betriebe können zweifellos erhebliche



▲ Podium „Arbeitszeit als Gegenstand von Gleichstellungsrecht“ 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. Heide Pfarr, Vorsitzende der djb-Kommission Arbeit-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Kassel, Anke Stelkens, Rechtsanwältin, München (Moderation), und Prof. Dr. Ute Klammer, Prorektorin der Universität Duisburg-Essen (v.l.n.r.); Foto: Katrin Lange/djb).

Spielräume nutzen. Aber deshalb bei Klein- und Mittelbetrieben Wahlarbeitszeiten grundsätzlich für unmöglich zu erklären, entspricht nicht der Realität und wird durch die Praxis widerlegt. In bestimmten Branchen kann schon eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit schwer lösbar organisatorische Probleme machen, die aber in einer anderen Branche, zum Beispiel im Dienstleistungsbereich, selbst in Klein- und Mittelbetrieben gar nicht auftreten.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz kann und muss daher alle Betriebe aller Branchen und aller Größen erfassen, allerdings überall differenzierte Lösungen zulassen, die weder die Unternehmen überfordern noch das Bedürfnis der Beschäftigten nach Arbeitszeitsouveränität leer laufen lassen. Das Gesetz muss flexible Lösungen ermöglichen, gleichzeitig muss es vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein.

Ein Gesetz, das dem vor allem aus der Politik- und Verwaltungswissenschaft bekannten Konzept einer regulierten Selbstregulierung folgt, kann dies auch leisten. Regulierte Selbstregulierung bedeutet, dass die Betroffenen und diejenigen, die die betriebliche Wirklichkeit gestalten, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, also: selbst regulieren, was im konkreten Fall, in ihrem Betrieb bei der Festlegung der Arbeitszeit unter Ausgleich der Interessen möglich ist. Das Konzept einer Selbstregulierung kann aber nicht nur auf Hoffnung und Vertrauen darein setzen, dass die Vertragspartner_innen und Tarif- oder Betriebsparteien sich schon in adäquater Weise einigen werden. Denn beim Arbeitsvertragsverhältnis sind beide Seiten strukturell nicht gleichermaßen sozial durchsetzungsfähig. Auch bei kollektiven Verhandlungen werden nicht immer alle Interessen gleichermaßen Gehör finden. Es bedarf daher einer gesetzlichen Regulierung,

die durch die Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren dafür sorgt, dass es zu einer angemessenen Selbstregulierung mit dem Ziel der Wahlarbeitszeit kommt. Selbstverantwortliches Handeln im Schatten des Gesetzes also. Kurz gefasst: das Wahlarbeitszeitgesetz soll Betriebe dazu bringen, in eigener Verantwortung eine nachhaltige, geschlechtergerechte und erfolgreiche Personal- und Organisationspolitik zu machen. Das Gesetz gibt für diejenigen Betriebe und Unternehmen, die von sich aus noch nicht tätig geworden sind, dazu einen nachdrücklichen Anstoß.

In einem solchen Ansatz spielen die Tarifvertragsparteien wie auch die Betriebsparteien eine bedeutsame Rolle, mehr noch: sie werden dringend gebraucht. Bereits heute wird die Arbeitszeit in vielen Branchen und Betrieben nicht allein durch die Arbeitgeber_innen, sondern in Tarifverträgen und in Betriebsvereinbarungen detailliert geregelt. Das Wahlarbeitszeitgesetz muss daher auch Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren vorsehen, um sicherzustellen, dass Wahlarbeitszeiten nicht nur zu den erwünschten individuellen Lösungen führen, sondern weitergehend zur Erarbeitung kollektiver Arbeitszeitkonzepte imstande sind, die betriebliche Interessen mit denen der Beschäftigten wie auch der Kolleg_innen untereinander angemessen auszugleichen. Mitbestimmte kollektive Lösungen im Sinne einer ausgehandelten Wahlarbeitszeit können darüber hinaus Rechtssicherheit schaffen, noch bevor ein individuelles Bedürfnis nach Arbeitszeitänderung auftritt. Tarifvertragsparteien können sowohl durch ihre spezifischen Kenntnisse und ihre Verankerung in den Unternehmen und Betrieben wie auch bei den Beschäftigten Arbeitszeitkonzepte erarbeiten, die für die von ihnen vertretenen Branchen und Unternehmen maßgerechte Lösungen bereitstellen.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz nennt also Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, gibt Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte vor und zählt Themenkomplexe auf, die für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept geprüft werden müssen. Dieser Verzicht des Gesetzes auf detaillierte Anforderungen und auf allumfassende tief gestaffelte Kontrolle nimmt bewusst in Kauf, dass die selbst erarbeiteten betrieblichen Arbeitszeitkonzepte nicht immer optimal sein werden. Damit unterscheidet es sich allerdings nicht wesentlich vom übrigen gesetzlichen Arbeitsrecht, dessen strikte Beachtung im betrieblichen Alltag, sagen wir es sanft: nicht die Regel ist. Wir gehen davon aus, dass eine selbst erarbeitete und von den entscheidenden Instanzen im Betrieb getragene suboptimale Wahlarbeitszeitkonzeption eher die Chance hat, realisiert zu werden, als eine von außen formulierte, formal optimale.

Mitglieder der Kommission werden Ihnen am Nachmittag vortragen, wie wir uns im Einzelnen die Regelungen in einem Wahlarbeitszeitgesetz vorstellen. Ich werde deshalb jetzt darauf nicht näher eingehen und muss Sie insofern um etwas Geduld bitten.

Lassen Sie mich zum Abschluss auf Probleme hinweisen, die nicht im Rahmen eines Wahlarbeitszeitgesetzes gelöst werden können. Wie dringlich hier Abhilfe ist, würde aber durch die Einführung von Wahlarbeitszeiten noch deutlicher werden.

Schon heute wird oft das Arbeitsvolumen bei einer Arbeitszeitverkürzung nicht in gleichem Maße reduziert, so dass es zur Überlastung der betroffenen Beschäftigten, zu Arbeitsverdichtung und Überstunden kommt. Größere Unternehmen können durchaus – aber tun es zu selten – Vertretungen und Springer_innen mit festen Arbeitsverträgen vorhalten. In kleineren Betrieben dürfte es oft schwierig sein, zur Vertretung einer in ihrer Arbeitszeit reduzierten Beschäftigten andere als befristete und arbeitszeitreduzierte Verträge anzubieten. Ungeregelt droht hier eine Verschärfung des bereits drängenden Problems prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Deren Bekämpfung und die arbeitsrechtliche und soziale Absicherung von Vertretungen muss als Aufgabe des allgemeinen Arbeitsrechts endlich vom Gesetzgeber energisch angepackt werden.

Keine Lösung kann ein Wahlarbeitszeitgesetz für das Problem bieten, dass sich die überwiegende Mehrheit der Männer immer noch nicht im selben Maße in der Sorgearbeit engagiert. Wenn sie deshalb weniger von der Option auf Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch machen, sondern ihrer betrieblichen Unersetzbartkeit und Karriere frönen, besteht die Gefahr, dass die Beteiligung der Frauen in Beschäftigung, Karriere, Entgelt und Alterseinkommen unverändert bleibt oder sich im schlimmsten Fall sogar verschärft. Zu Recht wird in der Frauenforschung kritisch diskutiert, dass Wahlfreiheiten zur Stabilisierung des ungerechten Geschlechterverhältnisses beitragen. Alternativen allerdings sind nicht in Sicht und eine Verweigerung von Wahlfreiheiten wäre unerträglich. Wir hoffen, ein wenig verzweifelt, dass möglicherweise auf der Ebene der Betriebe hilfreiche Lösungen entwickelt werden.

Zu einer Milderung dieses Problems könnte allerdings eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit beitragen. Dies schon deshalb, weil eine kürzere Vollzeitarbeit es mehr Beschäftigten – Männern wie Frauen – ermöglicht, ohne Arbeitszeitreduzierung den Anforderungen aus ihrer Lebenswelt nachkommen zu können. Die Forderung, Wahlarbeitszeiten durch Gesetz abzusichern, steht also keineswegs der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung entgegen; sie ergänzt diese vielmehr.

Ganz unverzichtbar sind Flankierungen des Wahlarbeitszeitgesetzes im Sozialrecht und Steuerrecht, wobei hier durch entsprechende Regelungen auch die ungleiche geschlechtsspezifische Wirkung von Wahlarbeitszeiten abgemildert werden könnte. Dazu wird uns am Nachmittag Professorin Dr. Maria Wersig vortragen.

Uns in der Kommission war völlig klar, dass auch ein vom Gesetzgeber beschlossenen Wahlarbeitszeitgesetz erst einmal, wie jedes Gesetz, nur beschriebenes Papier ist. Die Umsetzung in unsere Wirklichkeit wird sicherlich weder leicht sein noch schnell gehen und bedarf vieler und engagierter Akteur_innen. Ja, und auch deshalb tragen wir es Ihnen hier besonders gern vor. Denn Sie gehören zu den Akteur_innen, die nicht nur den Gesetzgebungsvorgang unterstützend begleiten, sondern auch an der Umsetzung aktiv mitwirken können. Wir alle können – schon heute – durch neue Impulse mitgestalten und damit zu einem weiteren Schritt hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft beitragen.

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.