

# „GARANTIERTE OPTIONALITÄT“ UND „EARNER-CARER-MODEL“

---

Leitbilder einer gleichstellungsorientierten  
Lebenslaufpolitik im Betrieb

Dr. Christina Klenner  
23.11.2016

# Gliederung

---

1. Leitbilder: Earner-Carer-Modell und Garantierte Optionalität
2. Empirische Ergebnisse „Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf“ (AZOLA)
3. Fazit

---

# 1. LEITBILDER

---

# Geschlechterpolitisches Leitbild

---

## transformatorisches Verständnis von Gleichstellung

**Modell der universellen Betreuungsarbeit** (*universal caregiver model*) entwickelt (Fraser 1997)

*„dass die Männer dazu gebracht werden sollen, in einem stärkeren Maße so zu werden, wie die Frauen heute sind.“* Gemeint ist vor allem, dass Männer ihren gerechten Anteil an der informellen Betreuungsarbeit übernehmen {Fraser 1996: 492}.

Vision eines **„dual earner/dual carer“-Modells** (Gornick/Meyers 2005,373) , eine Gesellschaft, in der Geld verdienende und sorgende Tätigkeiten gleichrangig und egalitäre Geschlechterbeziehungen

# Geschlechterpolitisches Leitbild

---

## Earner-carer-Modell

„In einem „Earner and Carer“-Modell hingegen sind alle Geschlechter grundsätzlich im Laufe des Lebens sowohl in den Arbeitsmarkt integriert als auch in der Sorgearbeit engagiert, wenngleich in verschiedenen Lebensphasen mit unterschiedlichem Gewicht und Ausmaß.“ (Auth, Klenner, Leitner 2014)

Ähnlich das Leitbild der Sachverständigenkommission zum 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Politik möge sich an „Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf“ ausrichten

# Leitbild „Garantierte Optionalität“

---

Machtungleichgewicht Arbeitgeber – Arbeitnehmer/innen: zur Steigerung der Zeitsouveränität abhängig Beschäftigter: „garantierte Optionalität“

„kollektive Regelungen der Arbeitszeitflexibilisierung“ bei denen nicht „materielle Sollzustände vorgegeben werden, sondern gesetzlich oder tarifvertraglich prozedurale Normen fixiert würden.“

„Mit dem Übergang zu diesem Regelungstyp würde den an die Grenzen materieller Aggregierbarkeit gestoßenen Arbeitnehmerbedürfnissen Rechnung getragen, d.h. der Tatsache, dass die heterogenen und sozial diffus verteilten Arbeitszeitänderungswünsche nicht mehr vollständig mit einem allseits attraktiven Katalog positiver Normen [...] einzuholen sind.“  
(Karl Hinrichs)

# **Leitbild** „Garantierte Optionalität“ (Hinrichs)

---

- „Recht auf Wenigerarbeit“
- Gestaltungs- und Widerspruchsrechte hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit, z.B. in Form optionaler ‚Verfügungszeiten‘.
- Gestaltungsmöglichkeiten über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus

These:

**Die garantierte Optionalität der Arbeitszeiten unterstützt ein geschlechtergerechtes Earner-Carer-Model**

---

# 2. EMPIRISCHE ERGEBNISSE

## WSI PROJEKT AZOLA

---



---

Fragen für diesen Vortrag:

Teilen Frauen und Männer in den Betrieben das Leitbild des Earner-Carer-Modells?

Haben Frauen und Männer in den Betrieben heute eine garantierte Optionalität ihrer Arbeitszeiten?

# Forschungsprojekt des WSI

---

## Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf 2014-2016

### WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Christina Klenner, Yvonne Lott

in Koop. mit **SoWiTra Berlin**

Svenja Pfahl, Sonja Weeber

# Arbeitszeitoptionen für lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

---

rechtliche Wahlmöglichkeiten (Gesetze, Tarifverträge u.a. Regelungen)

- Reduzierung und Aufstockung der Arbeitszeitdauer (Teilzeit)
- Elternzeit
- Pflegezeit
- Freistellung für (Weiter-)Bildung
- Sonderurlaub / Freistellungsrechte für bestimmte Anlässe (Ehrenamt, kranke Kinder u.a.)

Weitere:

- Sabbaticals
- Arbeitszeitkonten
- Flexibler Übergang in den Ruhestand

# Empirische Strategie

---

## Methode

121 Leitfadengestützte Interviews mit

- 26 Expertinnen und Experten
- 95 Beschäftigten (13-18 pro Betrieb), je zur Hälfte Männer und Frauen

## Sample

2 Großbetriebe (Industrie West, Industrie Ost),

2 Krankenhäuser (Süd und Nord),

2 Polizeidienststellen (Stadt und Land)

- Expert/innen: Personalabteilung, Management, Betriebs- / Personalrat
- Beschäftigte: alle Hierarchiestufen, Schichtdienst, West, Ost, Migrationshintergrund

# Geschlechterrollenverständnis – bei den Einigen traditionell bis teilmodernisiert

---

„Da mir das [bessere Aufstiegschancen in den gehobenen Dienst und eine Führungspersönlichkeit werden] aber nicht 100 Prozent wichtig war als Frau ... wäre ich ein Mann, würde ich wahrscheinlich anders denken.“ (Frau Erhagen, Polizei Stadt, 214)

„Aber ich bin auch der Meinung, dass ich als Mutter das anders im Griff habe als ein Mann. Er ist ein ganz toller Papa, aber als Mutter hat man das, glaube ich, doch noch anders.“ (Frau Tischler, Industriekauffrau, Industrie Ost, 111)

# Geschlechterrollenverständnis – bei den Anderen: „Earner“ und „Carer“

---

„Ich fühle mich an der Erziehung beteiligt. [...] habe ich eine **zusätzliche Woche Urlaub verhandelt, statt Gehaltserhöhung**. [...] Und das war so ganz gut, damit kommen wir gut über die Schulferien.“ (Prof. Dr. Weber, Krankenhaus Nord, Chefarzt)

„Weil meine Einstellung [...] ist, wenn es mit meinen Kindern nicht klappt, dann gehe ich. **Denn die Kinder, das muss funktionieren und der Rest muss sich dem anpassen können**. Ich weiß, dass mein Vorarbeiter irgendwann mal gesagt hat, setzt euch dafür ein, sonst ist der Achim weg. Und der weiß das, weil wir öfter mal so miteinander reden.“ (Herr Hürig, Facharbeiter, Industrie West, 137)

# Beschäftigte formulieren den Anspruch auf Akzeptanz

---

„Zu einem Zeitpunkt musste ich eben zum Musikschulkonzert meiner Tochter und das habe ich im Vorfeld schon gesagt. Da hat er [mein Chef] auch gesagt, das machen wir eben noch schnell, damit Sie noch zum Konzert zu Ihrer Tochter kommen! Das fand ich auch ganz toll [...] so muss das auch sein, das muss einfach akzeptiert sein, dass es eben beide Welten gibt.“  
(Frau Glaser-Koch, Führungskraft, Industrie West)

# Ist eine Optionalität der Arbeitszeiten in den Betrieben Realität?

---

Ja und Nein

Teilzeit vieler Frauen

Elternzeit normalisiert

Altersfreizeiten gewährt

Teilzeit nicht für alle  
Beschäftigten akzeptiert

Elternzeit für Männer: kurz und  
an betriebliche Belange  
angepasst, in manchen  
Berufen keine Akzeptanz

Keine Konzepte  
lebensphasenorientierter  
Arbeitszeit- und Personalpolitik

Optionalität der Arbeitszeiten als Leitbild für alle Qualifikationsstufen hat sich  
noch nicht breit durchgesetzt.



# Mangelnde Akzeptanz von Teilzeit und Elternzeit in den Untersuchungsbetrieben

---

Es gibt betriebliche Barrieren der Nutzung

- Je höher die Hierarchieebene
- je stärker männlich konnotiert der Beruf
- je stärker berufsethische Normen wirksam

um so stärker

# Optionalität der Arbeitszeitdauer nach Beruf und Hierarchie



---

# FAZIT

---

# Fazit

---

- Bei Leitbildern zu Geschlechtermodellen große **Vielfalt**
  - Earner-Carer-Modell spielt bei einem Teil der Befragten eine Rolle
  - Andere teilen traditionelle bis teilmodernisierte Leitbilder
- „Garantierte Optionalität“ Optionalität der Arbeitszeiten **als Leitbild** für alle Qualifikationsstufen hat sich noch **nicht breit durchgesetzt**.
- Erste Ansätze bestehen, doch **Barrieren** gegen die volle Akzeptanz von Arbeitszeitoptionen
  - Elternzeit für Väter hat Fürsorge ansatzweise in die Betriebe getragen
  - Optionalität der Arbeitszeitdauer vor allem für Frauen auf mittlerer Stufe akzeptiert.

# Publikationen zu Projektergebnissen

---

Christina Klenner/Yvonne Lott (2016), **Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf.** Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 04, Düsseldorf  
[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_studies\\_4\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf)

Christina Klenner/Yvonne Lott (2016), **Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf.** Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Kurzfassung der Ergebnisse aus dem AZOLA-Projekt. WSI-Working Paper 203, Düsseldorf  
[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_wp\\_203.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_203.pdf)

Yvonne Lott/Christina Klenner(2016), **Ideal Workers and Ideal Parents.** Working-time norms and the acceptance of part-time and parental leave at the workplace in Germany. WSI-Working Paper 204, Düsseldorf  
[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_wp\\_204.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_204.pdf)

---

Vielen Dank!

[www.wsi.de](http://www.wsi.de)