

**Julia Bringmann** unter Mitarbeit von Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger

# **Das Modell für selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf**

## Eine Bestandsaufnahme mit Blick nach vorne

### AUF EINEN BLICK

---

- Das Optionszeiten-Modell zielt auf einen Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik. Es sieht ein rechtlich und monetär abgesichertes Optionszeiten-Budget von neun Jahren vor, welches zweckgebunden für Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen genutzt werden kann.
- Die DIFIS-Studie systematisiert die offenen Fragen zur Konzeption und zur praktischen Umsetzung des Optionszeiten-Modells, etwa zu Chancen der Nutzung in prekären Lebenslagen, zu Anreizen für mehr Geschlechtergerechtigkeit, zur institutionellen Anbindung und zur Regulierung des betrieblichen Umgangs mit Freistellungen.
- Zudem resümiert die Studie Antworten auf wiederkehrende Gegenargumente, etwa zur Notwendigkeit eines neuen sozialpolitischen Gesamtmodells.
- Die Studie richtet sich an fachpraktische und -politische Communitys und möchte den Austausch über die Weiterentwicklung des Optionszeiten-Modells anstoßen.

## ABSTRACT

Das Optionszeiten-Modell (OZM) möchte einen Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik schaffen: Die männlich konnotierte Norm des dreigeteilten Lebenslaufs ohne Erwerbsunterbrechungen soll durch eine bedarfsorientierte und selbstbestimmte Gestaltung von Lebensläufen ersetzt werden. Das Modell sieht ein rechtlich und monetär abgesichertes Optionszeiten-Budget von neun Jahren vor, welches zweckgebunden für Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge genutzt werden kann. Die vorliegende DIFIS-Studie wertet den Diskussionsstand zum OZM aus und systematisiert die offenen Fragen zur Konzeption und zur praktischen Umsetzung, etwa zur Nutzung in prekären Lebenslagen, zu Anreizen für mehr Geschlechtergerechtigkeit, zur institutionellen Anbindung und zum betrieblichen Umgang mit Freistellungen. Zudem resümiert sie Antworten auf wiederkehrende Gegenargumente. Die Studie richtet sich an fachpraktische und -politische Communitys und möchte den Austausch über die Weiterentwicklung des OZM anstoßen.

## ABSTRACT

The OptionTimeModel (OTM) aims at a paradigm shift in social politics: The predominant norm of the male three-phase life course will be replaced by more self-determined and needs-oriented life courses. The OptionTimeModel budgets nine years of legally and financially secured time that can be drawn for the specific purposes of childcare, care for elderly and sick persons, volunteer work, training and self-care. The present DIFIS-study analyses the current state of discussion on the OTM and systemizes the open questions regarding the conception and the implementation of the model, e.g. its use in precarious jobs, its incentive for more gender equality, its institutional setting and the managerial handling with the rights to exemption. Furthermore, it provides answers to recurring concerns. The study addresses actors that are practically or politically engaged with the topic and initiates a discussion on and further development of the OTM.

# 1. Einleitung

Die DIFIS-Studie schließt an das Projekt Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf an, das im Rahmen des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert (01.04.2017–31.10.2018) und vom Deutschen Jugendinstitut in Kooperation mit der Universität Bremen durchgeführt wurde. Das mittelfristige Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung eines neuen sozialpolitischen Gesamtmodells, um gesellschaftlich relevante Tätigkeiten wie die Sorge für andere, ehrenamtliches Engagement, Weiterbildung und Selbstsorge rechtlich und monetär abgesichert in den Erwerbsverlauf zu integrieren.

Der Abschlussbericht des FIS-Projektes (Jurczyk und Mückenberger 2020) hat das wissenschaftliche Fundament für ein solches Optionszeiten-Modell (OZM) gelegt. Die vorliegende DIFIS-Studie bereitet den Boden für die nächste Phase, den vertieften Austausch mit fachpraktischen und -politischen Communitys. Die Studie gibt zu Beginn eine Kurzzusammenfassung des Optionszeiten-Modells an die Hand (Kapitel 2). Anschließend wertet sie den aktuellen Diskussionsstand zum Optionszeiten-Modell aus und schafft so die Grundlage für einen multidisziplinären Austausch: Sie systematisiert die zentralen offenen Fragen zur Konzeption (Kapitel 3.1.) und zur praktischen Anwendung (Kapitel 3.2.) des Optionszeiten-Modells. Zudem resümiert sie Antworten auf wiederkehrende Gegenargumente (Kapitel 3.3.).<sup>1</sup>

Zum Abschluss arbeitet die DIFIS-Studie drei Aspekte heraus, in denen die Realisierung des Optionszeiten-Modells nun idealerweise voranschreitet: Es sind die Schärfung des Konzeptes, die Erprobung einzelner Module und die Erarbeitung einer Strategie zur Kommunikation des Optionszeiten-Modells (Kapitel 4).

Die Umriss des Optionszeiten-Modells wurden schon während der Projektdurchführung in Workshops und Podien mit hochrangigen Vertreter\*innen aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft und der Zivilgesellschaft diskutiert. So weit weg das Modell von der derzeitigen Sozialpolitikmatrix entfernt ist, es findet durchaus breite Aufmerksamkeit und erzeugt Resonanz.<sup>2</sup> Das Optionszeiten-Modell kann in diesem Sinne auch für die beginnende Arbeit des DIFIS zukunftsweisend sein.

---

1 Im Rahmen des FIS-Projektes wurden bereits folgende zentrale Bausteine des Optionszeiten-Modells erarbeitet: der Umfang des Gesamtzeitbudgets, die Zusammensetzung des Gesamtzeitbudgets und seine flexible Nutzung, seine Differenzierungen und Anpassungen durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen, die Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit, das Instrument der Erziehungsrechte, die Finanzierungsmodi und die soziale Absicherung, die Trägerschaft des Optionszeiten-Budgets in einem staatlichen Fonds und die Notwendigkeit des gesellschaftlichen Deliberationsprozesses auf Grundlage der Vorschläge.

2 Das Modell wird seit 2015 rege auf großen, öffentlichen Fachveranstaltungen (etwa der Diakonie und des Arbeiterwohlfaht e. V. (AWO)), auf wissenschaftlichen Konferenzen und in zahlreichen Zeitungsartikeln und wissenschaftlichen Artikeln besprochen.

Denn die Förderung einer Studie durch das DIFIS, die die Diskussion und Weiterentwicklung des Modells anregt, scheint dem Ziel zu entsprechen, „die Sozialpolitik auf eine breite wissenschaftliche Basis zu stellen, im engen Austausch der verschiedenen Disziplinen und mit Politik und Gesellschaft. Dieser Aufgabe wird sich nun auch das DIFIS stellen, als starke Stimme innerhalb des Fördernetzwerks FIS“ (BMAS 2021).

## 2. DAS OPTIONSZEITEN-MODELL – DIE SOZIALPOLITISCHE ABSICHERUNG VON SORGE- UND LERNZEITEN

Aktuell werden Unterbrechungen und Verkürzungen der Arbeitszeit im Erwerbsverlauf im Regelfall negativ sanktioniert: Sie bedeuten Einbußen bei Lohn, Karriere und sozialer Sicherung (Jurczyk und Mückenberger 2020). Dabei nutzen Erwerbstätige diese Zeiträume für Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt oder Selbstsorge. Die negativen Sanktionen bewirken, dass für Kinder, Alte und Kranke und auch für sich selbst bei Weitem nicht mehr ausreichend gesorgt werden kann – es zeigt sich eine umfassende ‚Care-Krise‘ und ein hoher Bedarf nach finanziell abgesicherter Zeit für Sorge (Jurczyk 2015).

In Deutschland wird über den Weg hin zu einer digitaleren und klimafreundlicheren Gesellschaft diskutiert. Diese Transformationen erfordern Zeit für Weiterbildung, welche aktuell nicht für alle Erwerbstätigen gleichermaßen und ausreichend zur Verfügung steht (Bilger und Käßpinger 2017, S. 266–268). Es besteht ein Bedarf nach finanziell abgesicherter Zeit für Lernen.

Das Optionszeiten-Modell zielt vor diesem Hintergrund auf eine zeitpolitische Erneuerung der Erwerbsbiografien in Deutschland. Es ist der Entwurf eines neuen sozialpolitischen Gesamtmodells: Es ermöglicht ‚atmende‘ und selbstbestimmtere Lebensläufe (Jurczyk 2015), da es positive Anreize für die Entnahme von Zeit für Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge während des gesamten Erwerbsverlaufs setzt. Es ist ein Modell, das für alle Phasen der abhängigen Beschäftigung, der Selbstständigkeit und der Erwerbslosigkeit gelten soll. Das Optionszeiten-Modell möchte so mehr Zeit für Sorgen und Lernen als neue Norm und Normalität im Erwerbsverlauf etablieren (Abbildung 1).

### Zeitbudget

Es wird grundsätzlich allen Menschen in ihrem Erwerbsverlauf ein Optionszeiten-Budget zur Verfügung gestellt, damit sie ihre Arbeit unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren können und während dieser Zeit finanziell und sozial abgesichert sind. Erwerbstätige haben einen Rechtsanspruch auf Freistellung im Rahmen des Optionszeiten-Budgets.

### Persönliches Aktivitätskonto

Das Optionszeiten-Budget wird über ein persönliches Aktivitätskonto verwaltet, das datengeschützt ist und von den Erwerbstätigen eingesehen werden kann. Das Optionszeiten-Budget ist portabel: Es kann von Betrieb zu Betrieb, sogar von Branche zu Branche übertragen werden.

### Zweckbindung

Die (Aus-)Zeiten werden für bestimmte Zwecke gegeben: für die Sorge für andere, Weiterbildung und Selbstsorge. Diese Zwecke sind Tätigkeiten, die als gesellschaftlich besonders relevant erachtet werden. Die zweckgebundene Verwendung dieser Zeiten ist nachzuweisen.

### Finanzierung

Die Finanzierung der (Aus-)Zeiten richtet sich danach, welchem Zweck die Tätigkeit dient und wem sie in erster Linie zugutekommt.

- **Zeit für Sorge für andere**

Ein Zeitbudget von sechs Jahren steht für Sorge-Tätigkeiten für andere zur Verfügung. Hierunter fällt das Sorgen für Alte, Kranke und Kinder, welches privat oder im Rahmen eines Ehrenamtes erbracht wird. Die Sorge-Tätigkeiten sind nicht an Verwandtschaftsverhältnisse gebunden und können von Nachbar\*innen und Freund\*innen erbracht werden. Dem Staat bzw. öffentlichen Instanzen obliegt die Finanzierung eines Lohnersatzes, da bei der Sorge für andere ein öffentliches Interesse verfolgt wird.

- **Zeit für Weiterbildung**

Ein Zeitbudget von zwei Jahren ist für Weiterbildung vorgesehen. Für dieses Zeitbudget sind Arbeitgeber\*innen durch Entgeltfortzahlung in Anspruch zu nehmen, da berufliche Qualifikationen dem Unternehmen bzw. der Wirtschaft nutzen.

- **Zeit für Selbstsorge**

Vorgesehen ist ein Zeitbudget von einem Jahr für Selbstsorge. Da es sich vorrangig um Belange der Erwerbstätigen handelt, wird dieses Zeitbudget durch Ersparnisse und Kreditaufnahmen der Erwerbstätigen selbst finanziert.

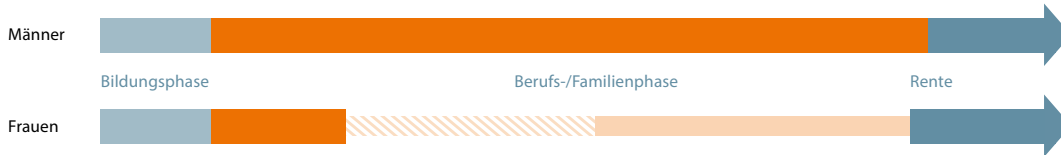
### Situatives Grundeinkommen

Damit Erwerbstätige sich diese Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen für Sorge für andere, für Weiterbildung und für Selbstsorge leisten können, sieht das Modell ein Grundeinkommen während der Inanspruchnahme der Optionszeiten vor, das über den Leistungen nach dem SGB II („Hartz IV“) liegt.

## Abbildung 1: Das Optionszeiten-Modell

### Das Optionszeitenmodell

Status quo: Dreiteilung des Lebenslaufs



Die Idee: Atmende Lebensläufe



Quelle: Jurczyk/Mückenberger (Hrsg.) 2020 / © Deutsches Jugendinstitut e.V

Im Vergleich zum Status quo verspricht das Optionszeiten-Modell damit vier Vorteile:

#### Die Zeit für Sorgen und Lernen wird erhöht, gesetzlich verbrieft und sozial abgesichert.

Aktuell steht Erwerbstätigen allgemein und auch abhängig Beschäftigten deutlich weniger finanziell und sozial abgesicherte Zeit zur Verfügung, in der sie Sorge- und Bildungstätigkeiten nachgehen können.

#### Der Zugang zu Zeit für Sorgen und Lernen wird sozial gerechter.

Die Nutzung des Optionszeiten-Modells durch Menschen, die selbstständig tätig oder nicht erwerbstätig sind oder die ein geringes Einkommen erhalten, wird durch das situative Grundeinkommen abgesichert.

#### Die tatsächliche Inanspruchnahme der Zeit für Sorgen und Lernen wird gefördert.

Die derzeitige Vielfalt an Maßnahmen wie Elterngeld (Plus), Brückenteilzeit, Familienpflegezeit, Bildungsurlaub, usw. ist komplex und intransparent. Beides macht sie unübersichtlich und bürokratisch schwer zugänglich und behindert so die Inanspruchnahme dieser Zeitrechte. Das Optionszeiten-Modell überführt die Einzelregelungen in ein Modell aus einem Guss. Dazu trägt auch die Einrichtung des digitalen und datenschutzkonformen persönlichen Aktivitätskontos bei.

#### Der unterschiedlichen Nutzung von Zeit für Sorgen und Lernen durch Frauen und Männer wird entgegengewirkt.

Im Optionszeiten-Modell wird das Optionszeiten-Budget für jede Erwerbsperson einzeln und zweckgebunden vergeben, um nicht-intendierten Geschlechtereffekten entgegenzuwirken. Zudem stellt die Schaffung einer neuen Normalität ‚atmender‘ Lebensläufe gerade für Männer einen Anreiz dar, verstärkt Sorgezeiten in Anspruch zu nehmen.

Indem das Optionszeiten-Modell neue positive Anreize für Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen setzt, möchte es einen Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik schaffen: Die männlich konnotierte Norm des dreigeteilten Lebenslaufs in eine Bildungs-, Berufs- und Rentenphase ohne Erwerbsunterbrechungen wird ersetzt durch eine bedarfsorientierte und selbstbestimmte, atmende Gestaltung von Lebensläufen (Abbildung 1). Das Optionszeiten-Modell möchte damit einen gesellschaftlichen, gesetzlich verankerten Kulturwandel einleiten, der die Übernahme von Sorgearbeit von ihrer geschlechtlichen Konnotation löst und so auch grundlegend gleichstellungspolitische Weichen stellt.

### 3. DISKUSSIONSSTAND ZUM OPTIONSZEITEN-MODELL

Als nächste Phase auf dem Weg zur Realisierung des Optionszeiten-Modells bietet sich der vertiefte Austausch mit fachpolitischen und -praktischen Communitys an. Ein solcher multidisziplinärer Austausch bedarf der Vorbereitung: Im Folgenden werden die zentralen, noch offenen Fragen zur Konzeption (Kapitel 3.1.) und zur praktischen Anwendung (Kapitel 3.2.) des Optionszeiten-Modells systematisiert. Sie entspringen einer Vielzahl von Workshops und Podien mit Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft. Zudem werden Antworten auf wiederkehrende Bedenken und Gegenargumente aus diesen Diskussionsrunden formuliert (Kapitel 3.3.).<sup>3</sup>

#### 3.1. AUSSTEHENDE KONZEPTIONELLE KLÄRUNGEN

##### **Dynamisierung des Optionszeiten-Budgets bei Allein-Elternschaft, Mehrkindfamilien und privater Pflege**

##### **Wie wird das OZM der Kinderbetreuungssituation von Alleinerziehenden gerecht?**

Das OZM sieht ein erhöhtes Zeitbudget für Alleinerziehende für Kinderbetreuung vor, um sie bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu entlasten. Alleinerziehende Frauen sind mit zunehmendem Alter des Kindes mit einem höheren Erwerbsumfang beschäftigt als Mütter in Paarhaushalten. Zeitnot, finanzieller Druck und auch die Armutsgefährdung sind deutlich größer als bei Paarfamilien (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 120, 125–129).

Es ist allerdings eine noch offene Frage, um wie viel höher das Zeitbudget für Alleinerziehende sein soll. Erste Überlegungen gehen in folgende Richtung: Bei der Berechnung des Zeitbudgets wurde sich bisher an der durchschnittlich tatsächlich aufgewendeten Zeit von allen Erwerbstätigkeiten für den jeweiligen Zweck orientiert. Hinzugezogen wurden Studienergebnisse zu Erhöhungs- und Verringerungswünschen und Bedarfen (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 170–183). Dieses Vorgehen ist nur schwer auf die Datenlage zu Alleinerziehenden anwendbar: Die aufgewendete Gesamtzeit von alleinerziehenden Frauen für Kinderbetreuung und Haushalt ist etwa nicht höher als bei Müttern in Paarfamilien. Der einzige Unterschied zeigt sich darin, dass alleinerziehende Frauen etwas mehr Zeit für die Kinderbetreuung verwenden und bei der Hausarbeit weniger Zeit verwenden bzw. dort sparen (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 125).

---

<sup>3</sup> Die DIFIS-Studie beruht insbesondere auf der Auswertung von zwei Projekt-Workshops mit insgesamt ca. 25 Vertreter\*innen aus Wissenschaft, aus Sozialverbänden, aus Kirchen und Gewerkschafter\*innen und Arbeitgeber\*innen im Jahr 2018, sowie einem Austausch mit ca. 15 Vertreter\*innen des BMAS und des BMFSFJ im Jahr 2021.

---

Hieran anschließend wird eine pauschale Erhöhung des Zeitbudgets um einen noch zu bestimmenden Prozentsatz denkbar (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 120, 125–129, 198–199).<sup>4</sup>

Eine weitere Überlegung ist, dass dieser erhöhte Bedarf an Ziehungsrechten erst zum Zeitpunkt der Entnahme der Zeit(-anteile) bestimmt wird und somit der Status des Alleinerziehendseins erst bei Entnahme der Zeit im OZM relevant wird. Denn Alleinerziehendsein ist oft keine dauerhafte Lebensform und findet sich in allen Familienphasen. Die Dauer der Phase des Alleinerziehens ist zudem unterschiedlich lang (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 129–130; Bastin und Kreyenfeld 2018).

#### **Verändert sich das Optionszeiten-Budget bei steigender Kinderzahl?**

Eine Erhöhung des Optionszeiten-Budgets bei steigender Kinderzahl erscheint sinnvoll. Noch zu klären ist, ab wie vielen Kindern das Care-Budget von sechs Jahren steigt und um welchen Zeitanteil. Es wird keine Schlechterstellung gegenüber dem jetzigen Recht geben.

#### **Wie wird das Optionszeiten-Modell der unvorhersehbaren Dauer von Pflegebedürftigkeit gerecht?**

Die Zeit, die für personenbezogene Pflege bei Eintreten eines Pflegefalls aufgewendet werden muss, ist nicht vorherzusehen und schwer zu standardisieren. Es ist noch zu klären, inwieweit die Unvorhersehbarkeit einer auch längeren Pflegedauer über das Optionszeiten-Budget aufgefangen werden kann und muss.

### **Planung der Optionszeiten bei Unvorhersehbarkeit des Lebenslaufs**

#### **Wie kann das OZM die Planung von Optionszeiten bei Trennungen von Lebenspartnerschaften ermöglichen?**

Die Annahme ist, dass Optionszeiten zwar individuell zur Verfügung stehen, aber oft im Familien- und Lebenszusammenhang gemeinsam geplant werden. Bricht die Lebensgemeinschaft, besteht die Gefahr, dass die Ressource ‚Optionszeit der anderen Person‘ ebenso aus der Lebensplanung schwinden kann wie ‚Einkommen der anderen Person‘. Da Ziehungsrechte individuelle Rechte sind, kann auch nach einer Trennung noch Sorgearbeit etwa für Kinder, Alte oder Kranke übernommen werden. Die steigende Zahl an Anträgen für gemeinsames Sorgerecht spricht für ein solches Interesse von (Trennungs-) Vätern (Langmeyer 2015, S. 31–32). Eine offene Frage ist, wie der rechtliche Rahmen ausgestaltet sein muss, um im Trennungsfall eine verbindliche Planung zu ermöglichen. Eventuell sind Individualverträge eine sinnvolle Option.

#### **Wie können Personen, die erst später in ihrem Lebensverlauf nach Deutschland migrieren, das OZM nutzen?**

Das ist noch eine gänzlich unbeantwortete Frage. Hier braucht es Lösungen für Personen, die mitten im Erwerbsleben in Deutschland zu arbeiten beginnen und für Personen, die für einen befristeten Zeitraum in Deutschland arbeiten.

#### **Müssen Erwerbstätige ihren Lebensverlauf stärker planen?**

Der eigene Lebens- und damit auch Erwerbsverlauf lässt sich aufgrund der Unwägbarkeiten des Lebens nur bedingt planen. Das OZM bietet Beschäftigten mehr sozial abgesicherte Zeiten für Sorgen und Lernen als aktuell existieren (Jurczyk und Mückenberger 2020). Das bedeutet nicht, dass Erwerbstätige im OZM stärker planen müssen als aktuell.

---

<sup>4</sup> Zudem müssen institutionelle Kinderbetreuungsangebote den besonderen Bedarf der Alleinerziehenden stärker berücksichtigen (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 199).

---

Es erscheint trotzdem wünschenswert, dass Erwerbstätige bei der Planung und Nutzung der Ziehungsrechte bestmöglich unterstützt werden.<sup>5</sup> Es ist denkbar, dass gerade Berufseinsteiger\*innen das Jahr für Selbstsorge ohne viel Nachdenken verwenden. Möglich ist auch, dass Beschäftigte die Zeiten aus Vorsicht eher zu lange ansparen. Eine Überlegung ist, Selbstsorgezeiten erst nach fünf Erwerbsjahren nehmen zu können. Diese Beschränkung würde allerdings den Unwägbarkeiten des Lebens entgegenstehen und die Freiheit, selbstständig zu planen, minimieren.

Als eine erste Antwort auf die Frage, ob Erwerbstätige ihren Lebensverlauf stärker planen müssen, ist festzuhalten: Erwerbstätige müssen im OZM ihren Lebensverlauf nicht stärker planen und optimieren als aktuell. Es soll ihnen jedoch durch entsprechende unterstützende Infrastruktur vereinfacht werden. Dies bleibt weiter zu diskutieren.

### **Chancen der Nutzung der Optionszeiten in prekären Lebenslagen und nicht-abhängigen Erwerbsverhältnissen**

#### **Wie können (Solo-)Selbstständige das OZM nutzen?**

Das OZM wie auch der Verdienstaushaus sind bislang für alle existierenden Arbeitsverhältnisse gedacht. (Solo-)Selbstständige könnten – anders als Arbeitnehmer\*innen – über eine negative Steuer entlastet werden. Bei Selbstständigen kann außer über Subventionen auch über die Bestellung einer Ersatzkraft nachgedacht werden, falls der Betrieb des oder der Selbstständigen sonst durch ‚Freistellung‘ zusammenbricht.

#### **Wie können Beschäftigte in Arbeit auf Abruf das OZM nutzen?**

Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Arbeit auf Abruf (auch: kapazitätsorientiertes Arbeiten) zeichnet aus, dass sie keine feste vertragliche Arbeitszeit haben. Die Arbeitszeit variiert zwischen 25 % plus und 20 % minus der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist geregelt, dass im Falle von Urlaubs- und Krankengeld sowie an Feiertagen die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit der letzten drei Monate als Grundlage der Berechnung herangezogen wird. Der Zeitraum von drei Monaten eröffnet den Dienstplanenden die Möglichkeit, die Beschäftigten vor ihrer Auszeit mit weniger Arbeitszeit einzuplanen (Arbeits-Gestalten 2021). Da Arbeit auf Abruf meist mit Beschäftigung im Niedriglohnsektor einhergeht (Jaehring und Kalina 2019), wäre ein Lohnverlust infolge der Kürzung des Arbeitsumfangs für die Beschäftigten finanziell deutlich spürbar. Erste Überlegungen sind, dass dieser Prekarisierungsdynamik im OZM entgegengewirkt werden könnte, würde die Höchstgrenze der variierenden vereinbarten Arbeitszeit (+ 25 %) für die Berechnung der Ziehungsrechte zugrunde gelegt oder dürften die Beschäftigten die zugrunde gelegte Arbeitszeit selbst wählen. Zusätzlich bräuchte es rahmende Maßnahmen, die prekäre Beschäftigung wie Arbeit auf Abruf eindämmen.

### **Anreize für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wahrnehmung von Optionszeiten**

#### **Setzt das OZM Anreize für eine Egalisierung oder Traditionalisierung von geschlechterungleicher Arbeitsteilung?**

Aktuell nutzen Frauen Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen vorrangig für Kinderbetreuung, während Männer Zeit hierfür in geringerem Maße oder etwa für einen früheren Renteneintritt aufwenden (Wotschack et al. 2017, S. 35).

---

<sup>5</sup> Etwa indem das OZM kontinuierlich von Beratungsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit begleitet wird, z. B. durch den Staat (Broschüren, Website, Beratungsstellen), von der Zivilgesellschaft (Beratungsstellen) und in Betrieben (Gleichstellungsbeauftragte, mittlere Führungskräfte und Personalabteilungen). Eine weitere Überlegung ist, dass das Thema ‚Lebensführung und Lebensplanung‘ in den (Ethik-)Unterricht integriert wird.

---

Das bedingt große Geschlechterungleichheiten und führt vom Gender-Time-Gap zum Gender-Care-Gap, Gender-Pay-Gap und Gender-Pension-Gap (BMFSFJ 2021).

Vor diesem Hintergrund könnte das OZM gerade bei Elternpaaren kurzfristig zu einer Polarisierung führen: Für egalitär eingestellte Paare wird – etwas unabhängiger vom Einkommen – mehr Gleichheit ermöglicht. Bei nicht egalitär eingestellten Paaren werden Frauen möglicherweise (eher) alleine und eher früher im Erwerbsverlauf das zusätzliche Volumen an erwerbsfreien und finanziell abgesicherten Optionszeiten nutzen. Das OZM sieht jedoch die Entscheidung für eine geschlechteregalitäre Praxis bei den Individuen bzw. den Paaren: „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“ (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 200).

Mittelfristig möchte das OZM Anreize für eine Egalisierung der existierenden, geschlechterungleichen Arbeitsteilung in gemischtgeschlechtlichen Paaren und in der Gesellschaft setzen. Das OZM möchte durch die rechtliche Normsetzung mittelfristig einen Kulturwandel anregen und unterstützt dies durch Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Es reagiert damit auf die Erfahrungen und Bedenken von männlichen Erwerbstätigen, wegen der Übernahme von Sorgearbeit im Betrieb stigmatisiert bzw. als weniger leistungswillig angesehen zu werden. Zudem werden im OZM bestehende faktische Hürden der Inanspruchnahme abgebaut (etwa: Entgeltsicherung, Anwartschaften auf soziale Sicherung). Es bedient damit artikulierte Wünsche etwa von Vätern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und mehr Sorgearbeit zu übernehmen – unabhängig vom Alter des Kindes (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 128; Bernhardt et al. 2016; Li et al. 2015).

Eine weiter zu verfolgende Frage ist, wie über das OZM Hürden abgebaut werden können, die auch Beschäftigte mit einer deutlichen Karriereorientierung daran hindern, Ziehungsrechte in Anspruch zu nehmen. Solche Hürden sind etwa eine fehlende Vertretung im Betrieb oder kein Rückkehrrecht auf den Arbeitsplatz (Samtleben et al. 2019). Hier besteht noch Lösungsbedarf.

## Verständnis und Komplexität von Ehrenamt

### Was wird unter Ehrenamt gefasst?

Unter Ehrenamt wird hier bürgerschaftliches oder zivilgesellschaftliches Engagement verstanden, das langfristig und verbindlich erbracht wird und die Übernahme und Anerkennung von personenbezogener oder gemeinschaftsbezogener Sorgearbeit stärkt. Als gemeinschaftsbezogenes Ehrenamt kann etwa das Engagement für Nachbarschaftlichkeit, Hospizvereine, Umweltfragen oder familienfreundlichere Kommunen gelten. Eine offene Frage ist, wie das Ehrenamt für demokratiefeindliche Vereine ausgeschlossen werden kann.

Eine Überlegung ist, dass das Ehrenamt über einen Verein läuft, um es als solches prüfbar zu machen. Die Orientierung an der steuerrechtlichen Vorgabe der Ehrenamtspauschale wäre möglich: Als Ehrenamt gelten dort Tätigkeiten, die in einer öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Körperschaft erbracht werden und gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgen.

### 3.2. FRAGEN DER PRAKTISCHEN ANWENDUNG

#### Institutionelle Anbindung und Finanzierungsmodi des Optionszeiten-Modells

##### Was muss das persönliche Aktivitätskonto in der Praxis leisten?

Über das persönliche Aktivitätskonto werden die Ziehungsrechte und die staatseigenen Lohnersatzleistungen verwaltet. Es ist ein digitales Konto, in dem das persönliche Optionszeiten-Budget für Erwerbstätige einsehbar ist (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 209–212). Erste Überlegungen dazu, was das persönliche Aktivitätskonto in der Praxis leisten muss, sind: Alle bestehenden Rechte und die entsprechenden Prozesse und Anlaufstellen müssten verständlich erklärt sein. Arbeitgeber\*innen dürften keine Einsicht in das Konto haben. Es müsste datenschutzkonform sein. Die Daten des Kontos sollten (datenschutzkonform) für die Evaluation des OZM nutzbar gemacht werden.

##### Was muss eine Institution, die die persönlichen Aktivitätskonten verwaltet, leisten?

Das OZM sieht vor, dass dieser institutionelle Ort den Erwerbstätigen und Erwerbslosen einen niedrigschwelligen Zugang zum Optionszeiten-Budget bieten muss. Er muss betriebs- und branchenübergreifend sein und darf nicht identisch mit den Arbeitgeber\*innen sein.

Er muss den Datenschutz gewährleisten und im Prinzip parlamentarischer Kontrolle unterliegen.

##### Was muss eine Institution, die die persönlichen Aktivitätskonten verwaltet, leisten?

Das OZM sieht vor, dass dieser institutionelle Ort den Erwerbstätigen und Erwerbslosen einen niedrigschwelligen Zugang zum Optionszeiten-Budget bieten muss. Er muss betriebs- und branchenübergreifend sein und darf nicht identisch mit den Arbeitgeber\*innen sein. Er muss den Datenschutz gewährleisten und im Prinzip parlamentarischer Kontrolle unterliegen.

Ein Beispiel für eine institutionelle Umsetzung findet sich in Frankreich. Dort wird ein ähnliches Konto, das *Compte personnel d'Activité (CPA)*, verwaltet (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 209–212). Daran könnte eine Orientierung erfolgen, zugleich müssten aber die Besonderheiten bestehender deutscher Institutionen berücksichtigt werden.

Eine offene Frage ist, wie diese Institution die korrekte Verwendung des Optionszeiten-Budgets prüft und Zuwiderhandlungen von Arbeitgeber-/Arbeitnehmerseite sanktioniert. Eine Möglichkeit wäre ein Widerspruchsausschuss als Prüfinstanz, die den Gerichten vorgeschaltet ist.

#### Regulierung des betrieblichen Umgangs mit Freistellungen

##### Sind alle Ziehungsrechte gleichrangig zu gewähren?

Das OZM sieht vor, dass an erster Stelle die Ziehungsrechte zur Sorge für die Gesellschaft stehen (d. h. für Kinderbetreuung und Pflege, sei es im familialen oder im ehrenamtlichen Rahmen). Da Krankheiten, Erziehung und andere personennahe Bedarfe oft akut und nicht planbar sind, soll ihnen Vorrang eingeräumt werden. An zweiter Stelle stehen die Ziehungsrechte der Weiterbildung und der Selbstsorge. Diese werden entsprechend betrieblichen Kriterien priorisiert. Die Priorisierung ist aufgrund der unternehmerischen Verantwortung aktuell Aufgabe der Arbeitgeber\*innen. Als offene Fragen stellen sich: Welches sind die betrieblichen Kriterien, nach denen die Priorisierung erfolgt? Wer trifft die Entscheidung dieser Priorisierung? Wie ist mit ehrenamtlichen Tätigkeiten umzugehen, die keine Personennähe aufweisen?

### **Nach welchen Kriterien sind die Ziehungsrechte zu gewähren?**

Das ist eine offene Frage. Um die Planbarkeit des Optionszeiten-Budgets für alle Beteiligten zu erhöhen, scheint eine verbindliche Mindestdauer der Entnahme pro Ziehungsrecht (Freistellungszeit pro Woche, Freistellungszeit in Wochen) sinnvoll. Die Länge der Mindestdauern wäre dann noch zu bestimmen. Des Weiteren sind schriftliche, rechtsverbindliche Vereinbarungen bei der Übernahme von Kinderbetreuung und Pflege sowie für ehrenamtliche Tätigkeiten bedenkenswert, jedoch nicht für Weiterbildungs- und Selbstsorgezeiten.

### **Welche Unterstützung und welche Vorgaben erhalten Betriebe für die Freistellungen?**

Das ist zu klären. Es ist eine Verpflichtung der Unternehmen denkbar, frei werdende Arbeitszeitvolumina intern oder extern zu vergeben und so eine Mehrbelastung für Kolleg\*innen zu vermeiden. Eine Herausforderung ist, dass die Freistellungen nicht durch prekäre Erwerbsverhältnisse gefüllt werden. Die Studienlage zeigt, dass bezahlte Freistellungen von mehreren Monaten personalpolitisch so gestaltbar sind, dass sie betriebliche Normalität werden (Klenner und Lott 2016; Klenner et al. 2017; Wotschack et al. 2017). Personalverantwortliche und betriebliche Interessenvertretungen können mit Handreichungen und Schulungen zur Arbeitsorganisation bei Freistellungen unterstützt werden. Weiter zu diskutierende Fragen sind etwa: Muss die Entnahme von Ziehungsrechten mit einem besonderen Kündigungsschutz verbunden sein? Welches sind dringende betriebliche Gründe, die das Ziehen von Optionszeiten verunmöglichen? Wie kann das Modell nach betriebswirtschaftlichen Kriterien verträglich ausgestaltet werden? Welcher Veränderungen bedürfen Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsgesetz?

### **Wie können kleine und mittlere Unternehmen unterstützt werden?**

Da in kleinen und mittleren Unternehmen die Mehrheit der Beschäftigten tätig ist, muss das OZM ihren Besonderheiten Rechnung tragen. Sie brauchen finanzielle Unterstützung – wie sie etwa der Unternehmensfonds bei der Regelung zum Mutterschutz bietet. Eine weitere Überlegung ist, die Gesamtzahl oder -quote der Ziehungen aus dem Optionszeiten-Budget pro Unternehmen zu begrenzen.

## **Modulare Einführung und Evaluation des Optionszeiten-Modells**

### **Ist eine modulare Einführung des OZM sinnvoll?**

Eine schrittweise Einführung könnte den verwaltungstechnischen Aufwand staffeln und wäre dementsprechend sinnvoll. Es könnten in einer ersten Phase modellhaft bestimmten Zwecken – wie Langzeitpflege oder digitale Weiterbildung – gesellschaftspolitischer Vorrang eingeräumt und die dafür aufgewandten Zeiten voll mit Ziehungsrechten und Entgeltersatz ausgestattet werden.

Eine Überlegung ist, dass es von Beginn an gesetzlich eine Gesamtanerkennung des OZM bräuchte. Sonst besteht die Gefahr, dass letztendlich nur Einzelmaßnahmen eingeführt werden. Es könnte ein ‚Aktionsplan mit Zeitleiste‘ im Sinne eines zeitlich gestuften Gesamtplans erstellt werden, der die einzelnen Module mit klar definierten nächsten Schritten ausstattet und an dessen Ende die Erreichung des Gesamtmodells steht. Der Aktionsplan könnte Zwischenevaluierungen enthalten.

### **Welche rechtliche Grundlage braucht die modulare Umsetzung des OZM?**

Ein Gesetz zum OZM muss Ziele, Zuständigkeiten und Vorgehensweisen bei der Verwirklichung des Modells regeln und dabei die mitbetroffenen gesetzlichen Regelungen anpassen. Es könnte 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. Es dürfte bestehende tarifrechtliche Regelungen nicht aushebeln.

Eine offene Frage ist etwa, welche Rolle die kommunale Sozialpolitik und das Tarifrecht spielen können und müssen.

#### **Wie werden bestehende Einzelmaßnahmen in das OZM integriert?**

Es braucht eine Übergangsfrist bei der Einführung des OZM, sodass Bürger\*innen im Gebrauch ihrer bestehenden Ziehungsrechte nicht benachteiligt werden. Was genau bei der Übergangsfrist zu beachten ist, bedarf weiterer Diskussion.

#### **Wie kann das OZM sinnvoll evaluiert werden?**

Bisherige Überlegungen sehen vor, dass das OZM in regelmäßigen Abständen entsprechend gesellschaftlichen Veränderungen nachjustiert wird, etwa entsprechend einem Wandel von tatsächlich gewünschten Arbeits- und Carezeiten, des Infrastrukturbereichs, rechtlicher Normen oder der Nutzung des OZM. Dies könnte durch die Einrichtung einer Optionszeiten-Kommission der Bundesregierung (in Anlehnung an das Mindestlohngesetz) erfolgen. Die Kommission hätte zwei zentrale Aufgaben:

Die erste Aufgabe wäre die laufende Evaluation der Auswirkungen des OZM, etwa auf die Sorgekrise, Geschlechterungleichheiten, ökonomische Ungleichheiten, Beschäftigung und Produktivität, Nutzungsmuster des OZM. Für die wissenschaftliche Begleitung ist die Erhebung von Längsschnittdaten zentral, sodass Veränderungen je nach Kohorte eingespeist werden können.

Als zweite Aufgabe müsste etwa alle fünf Jahre über die Anpassung des Zeitbudgets beraten werden. Die Kommission könnte sich zusammensetzen aus Vertreter\*innen von Gewerkschaften und Unternehmen, aus weiteren Verbänden sowie aus Erwerbstätigen und beratenden wissenschaftlichen Mitgliedern (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 213–215).

Inwiefern dies praktisch umsetzbar und wie genau es umsetzbar ist, ist weiter zu diskutieren

### **3.3. WIEDERKEHRENDE GEGENARGUMENTE**

#### **Ist überhaupt genug Anreiz vorhanden, um das OZM in Anspruch zu nehmen?**

Ja. In der Bevölkerung bestehen starke Wünsche nach mehr (finanziell abgesicherter) Zeit für die Optionszeiten, wie die aktuelle Studienlage zeigt (Bernhardt et al. 2016; Li et al. 2015; Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 125–152). Die vielfach artikulierte Zeitnot ist das Hintergrundmotiv für die Entwicklung des OZM.

Im Vergleich zum Status quo sind zudem mehr Anreize vorhanden, Ziehungsrechte tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Derzeit existieren 25 bis 30 unterschiedliche Ziehungsrechte in Deutschland. Sie werden unter anderem aufgrund von Überforderung mit der Vielfalt an Ziehungsrechten, Informationsdefiziten oder Entgelteinbußen nicht wahrgenommen. Das OZM bietet immerhin ein Modell aus einem Guss, das zudem alle wichtigen Informationen in einem persönlichen Aktivitätskonto zusammenführt. Zudem möchte das OZM die durch die Inanspruchnahme entstehenden Entgelteinbußen verringern.

#### **Wird überhaupt ein weiterer Aufschlag für ein neues Arbeitszeit- und Sozialmodell benötigt?**

Ja, denn die Lebenslaufforschung zeigt, dass eine starre Verkürzung der Arbeitszeit (etwa eine 30-Stunden-Woche) oder eine lebensphasenbezogene Verkürzung der Arbeitszeit – wie etwa bei der Familienarbeitszeit (Müller et al. 2015; BMFSFJ 2016) – zu kurz greifen. Je nach Lebensphase und Sorgekonstellation ergeben sich wechselnde Bedarfe (Jurczyk und Mückenberger 2020, S. 115–152). In einigen der aktuell diskutierten Vorschläge ist die Zweckbindung der freigegebenen Zeit nicht vorgesehen bzw. nicht expliziert (30-Stunden-Woche; bedingungsloses Grundeinkommen, Wahlarbeitszeit (Deutscher Juristinnenbund (djb) 2016)).

Hier kann nicht automatisch von Effekten auf eine Umverteilung der verschiedenen Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern ausgegangen werden. Das OZM bietet den Vorteil, dass die frei werdende Zeit nur zweckgebunden verwendet werden kann. So wird die vergeschlechtlichte Nutzung von Ziehungsrechten zwar nicht aufgehoben, aber begrenzt. Zugleich könnte das OZM neue soziale Normen bzw. eine neue Normalität der Inanspruchnahme von Zeit für Sorgen und Lernen für alle schaffen und dadurch eine geschlechterpolitische Signalwirkung entfalten.

In dem tarifvertraglich geregelten Modell „T-Zug-Wahlmöglichkeit“ (Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) 2018) sind Ziehungsrechte für mehrere Bedarfe zweckgebunden verfügbar. Auch die Vorschläge zu KinderZeit Plus/PflegeZeit Plus/BildungsZeit Plus (Schneidewind-Hartnagel et al. 2021a, 2021b; Dörner et al. 2016) zeigen in diese Richtung. Das OZM geht gegenüber beiden Ansätzen noch einen Schritt hinaus, indem es auch Selbstsorge und Ehrenamt integriert. Eine weiter zu verfolgende Frage ist, wo das OZM von anderen Vorschlägen lernen kann. Der Vorschlag zur Wahlarbeitszeit bietet etwa weiterführende Überlegungen zur betrieblichen Umsetzung (djb 2016).

### **Ist die soziale Sicherung während der Nutzung des Optionszeiten-Budgets geregelt?**

Ja. Die soziale Sicherung erstreckt sich generell auf in Anspruch genommene Ziehungszeiten. Insofern führt das OZM eine neue Sozialversicherungslogik ein. Die sozialrechtliche Absicherung von Ziehungszeiten wäre ein großer sozialer Fortschritt, insbesondere bei Auszeiten für Selbstsorge und Pflege für Alte und Kranke. Dieser Fortschritt dürfte zugleich zu einer höheren Inanspruchnahme der gezogenen Zeiten führen.

### **Lohnt sich das OZM denn auch für Erwerbslose?**

Ja. Es wird ein situatives Grundeinkommen für alle Tätigkeiten geben, die innerhalb des OZM geleistet werden. Es liegt über den sogenannten Hartz-IV-Leistungen. Das situative Grundeinkommen wird als negative Einkommenssteuer ausgestaltet. Es müssen hierfür keine Vermögenswerte aufgebraucht werden.

### **Lohnt sich das OZM überhaupt für Geringverdienende?**

Derzeit reduzieren Beschäftigte ihre Arbeitszeit, um Sorgetätigkeiten nachzugehen. Diesen Verdienstaufschlag können sich jedoch gerade Geringverdienende oft nicht leisten (etwa Langzeitkonten: Wotschack et al. 2017) oder nur um den Preis der Verschuldung. Das OZM fördert Geringverdienende durch die verbesserte Refinanzierung von privater Sorge – und im Zweifel durch das situative Grundeinkommen.

### **Wird das OZM den Fachkräftemangel – gerade den weiblichen – nicht verschärfen?**

Das OZM kann den Fachkräftemangel nicht auffangen und hat nicht den Anspruch, dies zu tun. Kurzfristig könnte das OZM durch die verstärkte Ziehung von Optionszeiten das Problem knapper Personaldeckungen verschärfen. Mittelfristig könnte das OZM die Attraktivität von Fachkraftberufen mit geringem Entgelt und/oder hoher Belastung steigern, wenn sich Erwerbstätige die Auszeit für Sorge für andere und für Selbstsorge eher leisten können.

Es ist nicht davon auszugehen, dass weibliche Beschäftigte insgesamt – über den Lebensverlauf gesehen – länger als bisher ihre Arbeitszeit reduzieren oder unterbrechen. Denn die sechs Jahre des OZM liegen unter der durchschnittlichen Zeit, die Frauen derzeit insgesamt für Kinderbetreuung, Pflege und Ehrenamt aufwenden.

## 4. FAZIT UND AUSBLICK: NÄCHSTE SCHRITTE ZUR REALISIERUNG DES OPTIONSZEITEN-MODELLS

Die meisten Erwerbstätigen können den Herausforderungen ihrer Lebensphasen nur schwer gerecht werden. Unterbrechen sie ihre Erwerbsarbeit oder verkürzen ihre Arbeitszeit für Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt, Weiterbildung oder Selbstsorge, werden sie im Regelfall negativ sanktioniert: Sie haben Einbußen bei Lohn, Karriere oder sozialer Sicherung. Als gesellschaftliche Folge zeigt sich eine umfassende Krise der Sorge für andere und der Selbstsorge. Viele Erwerbstätige müssen zukünftig jedoch noch mehr Zeit für Sorge aufgrund der alternden Gesellschaft und mehr Zeit für Weiterbildung in einer digitaleren und klimafreundlicheren Gesellschaft aufwenden.

Das Sozialmodell ‚Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf‘ (kurz: Optionszeiten-Modell) möchte auf diese Bedarfe reagieren, indem es das Verhältnis von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Bildungszeiten im Lebenslauf neu reguliert. Es wurde auf Basis umfassender rechts- und sozialwissenschaftlicher Arbeiten konzipiert (Jurczyk und Mückenberger 2020).

Das Optionszeiten-Modell hat in Workshops mit hochrangigen Vertreter\*innen aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft bereits beachtliche Akzeptanz gefunden. Aufgrund der Größendimension des Vorhabens bleiben jedoch noch Punkte bestehen, die zu klären sind und die in dieser Expertise systematisiert wurden:

1. Dynamisierung des Optionszeiten-Budgets bei Allein-Elternschaft, Mehrkindfamilien und privater Pflege
2. Chancen der Nutzung der Optionszeiten in prekären Lebenslagen und nicht-abhängigen Erwerbsverhältnissen
3. Planung der Optionszeiten angesichts der Unvorhersehbarkeit des Lebenslaufs
4. Anreize für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wahrnehmung von Optionszeiten
5. Verständnis und Komplexität von Ehrenamt
6. Institutionelle Anbindung und Finanzierungsmodi des Optionszeiten-Modells
7. Regulierung des betrieblichen Umgangs mit Freistellungen
8. Modulare Einführung und Evaluation des Optionszeiten-Modells

Als nächste Schritte zur Realisierung des Optionszeiten-Modells (OZM) schlagen wir vor:

### **Deliberationsprozess im Optionszeiten-Labor**

Es wird ein Optionszeiten-Labor eingerichtet. Das Labor setzt sich aus einem Kreis von Akteur\*innen aus Wirtschaft, Verwaltung, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft zusammen, welche über einen Zeitraum von zwei Jahren die genannten konzeptionellen und anwendungspraktischen Fragen beleuchten. Es werden Akteur\*innen eingeladen, die an der Weiterentwicklung, Bewerbung und Realisierung des Optionszeiten-Modells interessiert sind.

### **Modulare Erprobung des Optionszeiten-Modells**

Wo möglich, werden Module des OZM in der betrieblichen Praxis erprobt, um die Erfahrungen und Ergebnisse dem Konzept des Optionszeiten-Modells zuzuführen. Im Optionszeiten-Labor wird idealerweise geplant, welche Institutionen und Betriebe Aspekte des OZM in der Praxis erproben können – und wie diese als Mitstreiter zu gewinnen sind.

### **Strategische Kommunikation des Optionszeiten-Modells**

Das OZM wird in weitere Öffentlichkeiten aus Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft getragen – mit dem Ziel, das Modell weiter zu schärfen und den Unterstützerkreis zu erweitern. Dafür ist geeignetes Material zu erstellen. Das OZM soll insbesondere ausführlich und bereits in einer frühen Phase mit Unternehmen und Beschäftigten diskutiert werden, sodass diese mitgestalten können. Im Optionszeiten-Labor wäre zu konkretisieren, mit welchen Ressourcen und mit welcher Strategie die Kommunikation des OZM möglich wird.

Als nächsten Schritt hin zu einer Realisierung des Optionszeiten-Modells ist nun die vertiefte, multidisziplinäre Beratung mit fachpolitischen und -praktischen Vertreter\*innen im Rahmen eines Optionszeiten-Labors erforderlich. In der Gesamtschau ergeben sich zehn Sitzungen des Optionszeiten-Labors, welche sich aus den acht Themenschwerpunkten, der Planung der modularen Erprobung und der Planung der strategischen Kommunikation des Optionszeiten-Modells zusammensetzen. Ein solches Labor hat als Ziel, das Optionszeiten-Modell zu schärfen, zu erproben und in die relevanten Communitys zu tragen. Denn der mit dem OZM angestrebte Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik bedarf der genauesten politischen Deliberation und fachlichen Aufbereitung.

## Literaturverzeichnis

- ArbeitGestalten. 2021. *Beschäftigung im Berliner Einzelhandel. Ein Branchenbericht*. Berlin.
- Bastin, Sonja und Michaela Kreyenfeld. 2018. Partnerschaftsverläufe von Müttern und Vätern nach Trennung. In *Familien nach Trennung und Scheidung in Deutschland*, Hrsg. Esther Geisler et al., 26–27, Berlin/Magdeburg/Rostock, DOI: [10.24352/UB.OVGU-2018-096](https://doi.org/10.24352/UB.OVGU-2018-096).
- Bernhardt, Janine, Lena Hipp, und Jutta Allmendinger. 2016. Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. *WZb Discussion Paper SPI 2016–501*.
- Bilger, Frauke und Bernd Käßpflinger. 2017. Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*, Hrsg. Frauke Bilger et al., 265–275, Bielefeld: wbv Media, DOI: [10.3278/85/0016w](https://doi.org/10.3278/85/0016w).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). 2021. Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung vorgestellt. 10. Juni 2021. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2021/institut-fuer-interdisziplinare-sozialpolitikforschung.html>. Zugriffen: 23. November 2021.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2016. Die Familienarbeitszeit – mehr Zeit für Familie und Beruf, mehr wirtschaftliche Stabilität. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/die-familienarbeitszeit--106806>. Zugriffen: 24. November 2021.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2021. Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/berichte-der-bundesregierung/dritter-gleichstellungsbericht>. Zugriffen: 23. November 2021.
- Deutscher Juristinnenbund (djb). 2016. Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz. <https://www.djb.de/wahlarbeitszeit>. Zugriffen: 24. November 2021.
- Dörner, Katja, Franziska Brantner, Elisabeth Scharfenberg, Beate Walter-Rosenheimer, Ulle Schauws, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, Kai Gehring, Maria Klein-Schmeink, Tabea Rößner, Kordula Schulz-Asche, Harald Terpe, Doris Wagner, Kerstin Andreae, Markus Kurth und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. 2016. *Zeit für mehr – Damit Arbeit gut ins Leben passt*. Drucksache 18/9007.

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). 2018. Tarifliches Zusatzgeld oder acht freie Tage. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifliches-zusatzgeld-oder-acht-freie-tage>. Zugegriffen: 23. November 2021.

Jaehrling, Karen und Thorsten Kalina. 2019. Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland. *IAQ-Report 3*. Duisburg, DOI: [10.17185/dupublico/49090](https://doi.org/10.17185/dupublico/49090).

Jurczyk, Karin. 2015. Zeit für Care. Fürsorgliche Praxis in „atmenden Lebensläufen“. *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen*, Hrsg. Rainer Hoffmann und Claudia Bodegan, 260–288, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Jurczyk, Karin und Ulrich Mückenberger. 2020. *Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf*. Abschlussbericht. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“. München.

Klenner, Christina und Yvonne Lott. 2016. Arbeitszeitooptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. *WSI Study 004*, DOI: [10.13140/RG.2.2.21970.15047](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21970.15047).

Klenner, Christina, Yvonne Lott und Julia Seefeld. 2017. *Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik*. *WSI Policy Brief 14*.

Langmeyer, Alexandra N.. 2015. *Sorgerecht, Coparenting und Kindeswohl*. Eltern Sein in nicht ehelichen Lebensgemeinschaften. Zugl.: München: Springer VS, Ludwig-Maximilians-Univ., Diss., 2012. Wiesbaden, DOI: [10.1007/978-3-658-07475-3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-07475-3).

Li, Xuan, Claudia Zerle-Elsäßer, Christine Entleitner-Phleps und Michaela Schier. 2015. *Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?* Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts. München.

Müller, Kai-Uwe, Michael Neumann und Katharina Wrohlich. 2015. Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. *DIW Wochenbericht 46*, 1095–1103, DOI: [10.18723/diw\\_wb:2020-19-1](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-19-1).

Samtleben, Claire, Julia Bringmann, Mareike Bünning und Lena Hipp. 2019. What Helps and What Hinders? Exploring the Role of Workplace Characteristics for Parental Leave Use and Its Career Consequences. *Social Sciences* 8:10, 1–30, DOI: [10.3390/socsci8100270](https://doi.org/10.3390/socsci8100270).

Schneidewind-Hartnagel, Charlotte, Ulle Schauws, Beate Walter-Rosenheimer, Beate Müller-Gemmeke, Anna Christmann, Janosch Dahmen, Kai Gehring, Erhard Grundl, Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Margit Stumpp, Ekin Deligöz, Anja Hajduk, Britta Haßelmann, Sven Lehmann, Claudia Müller, Lisa Paus und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. 2021a. *Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes*. Drucksache 19/24438.

Schneidewind-Hartnagel, Charlotte, Kordula Schulz-Asche, Ulle Schauws, Beate Walter-Rosenheimer, Ekin Deligöz, Anna Christmann, Janosch Dahmen, Kai Gehring, Erhard Grundl, Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Margit Stumpp, Britta Haßelmann, Katharina Dröge, Sven Lehmann, Lisa Paus, Stefan Schmidt und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. 2021b. *Bessere Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf durch eine PflegeZeit Plus*. Drucksache 19/28781.

Wotschack, Philip, Claire Samtleben und Jutta Allmendinger. 2017. Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. *WZb Discussion Paper* SP I 2017–501, DOI: [10.1111/j.1468-0432.2009.00471.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00471.x).

### Über die Autorin

**Julia Bringmann**, Sozialwissenschaften M.A., ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Beraterin bei ArbeitGestalten GmbH tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen betriebliche Arbeitszeitpolitik, vergeschlechtliche Arbeitsteilung und die digitale Transformation von Arbeit. Sie promoviert an der Humboldt-Universität zu Berlin zu der Veränderung von Arbeitsprozessen und Mitbestimmung durch die Einführung umfassender Softwaresysteme in der akutstationären Pflege.

Für die Inhalte der vorliegenden Publikation sind ausschließlich die Verfasser\*innen verantwortlich.

### Impressum

**DIFIS** - Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung

Direktorin: Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen)

Stellv. Direktor: Prof. Dr. Frank Nullmeier (Universität Bremen)

Standort Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg

Standort Bremen: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik,

Mary-Somerville-Straße 5, 28359 Bremen

Homepage: [www.difis.org](http://www.difis.org)

**Erscheinungsort und -datum:** Duisburg/Bremen, April 2022

**Inhaltliche Betreuung:** Dr. Nicole Vetter

**ISSN:** 2748-7199