

37%
FRAUEN

Die Engagementquoten von Frauen und Männern haben sich angeglichen und unterscheiden sich inzwischen nur noch in der Nachkommastelle.

37%
MÄNNER

Jedoch ist das bei ehrenamtlichen Tätigkeiten nur eine Scheingleichheit, denn die Realität zeigt eine tiefe Spaltung – wie auf dem Arbeitsmarkt.

FRAUEN dominieren im sozialen Bereich, in der Kirche und informellen Sorge-Netzwerken. Frauen arbeiten an der »Basis«. Ihr Engagement ist zeitlich kürzer.



MÄNNER dominieren in Sport, Katastrophenschutz und (Kommunal-)Politik und besetzen Führungspositionen – selbst bei weiblichen Mehrheiten.

Beispiel soziales Engagement

Gilt als »freiwillige Wohltätigkeit«, ist deshalb oft unbezahlt, rechtlich nicht abgesichert und wird in der Freizeit erbracht.

→ unbezahlt → unsicher → hohe Belastung

Beispiel Katastrophenschutz

Gilt als gesellschaftlicher Notfall, ist deshalb oft gut abgesichert durch gesetzliche Freistellung, Lohnersatz und Rentenpunkte.

→ Freistellung → Lohnersatz → Rentenpunkte



DAS SPEKTRUM

Die Vielfalt von Engagement sichtbar machen

SOZIALES ENGAGEMENT

Seniorenheim Nachbarschaftshilfe Elternvertretung



POLITISCHES ENGAGEMENT

Kommunalpolitik Parteien Aktionsgruppen



KATASTROPHENSCHUTZ

Feuerwehr THW DLRG



INTERESSENVERTRETUNG & SELBSTORGANISATION

Umweltschutzvereine Sportverbände Initiativen (z. B. migrantische)



DIE HÜRDEN

Wer kann sich Engagement leisten?

STRUKTURELLE HÜRDEN:
mangelnde Barrierefreiheit, Rassismus in Vereinen, fehlende Anerkennung und Unterstützung von Selbstorganisation

RECHTLICHE HÜRDEN:
unsicherer Aufenthaltstitel oder drohender Arbeitsplatzverlust



FINANZIELLE HÜRDEN:
prekäre Beschäftigung verhindert Engagement

KERNFORDERUNG

Es braucht ein »Recht auf Zeit« für Engagement, Vergütung und Rechtliche Garantien (Schutz) sowie Anreize für bisher marginalisierte Gruppen (Migrant*innen, Menschen mit Behinderung).

ZENTRALE GESTALTUNGSFRAGEN

für Lösungsmodelle wie das OZM

Abgrenzung
Social Care vs. private Sorge

Vergütung
vs.
Absicherung

Nachweisverfahren

Mindestschwelle
vs. Zeithäppchen

Integration ins Carezeitbudget

geschlechtergerechte Anreize
und nachhaltige Lösungen

Abgrenzung:

Wie unterscheidet man »gesellschaftliche Sorge« (Social Care) von »privater Sorge« (z. B. Engagement in der Kita der eigenen Kinder)?

Nachweis:

Wie kann Engagement nachgewiesen werden, ohne neue Bürokratie zu schaffen (besonders bei informeller Hilfe)? Es braucht einfache Beantragungsverfahren.

Mindestschwelle:

Braucht es eine Mindestdauer (z. B. 1 Woche am Stück) ODER flexible »Zeithäppchen« (z. B. halber Tag/-Woche), damit es für Arbeitgeber:innen umsetzbar, im Optionszeitenbudget operationalisierbar und für die nachfragenden Institutionen (z. B. Deutsches Rotes Kreuz) brauchbar ist?

Integration ins Carezeitbudget:

Soll Social Care Teil des Sorgebudgets im OZM (insgesamt 6 Jahre) bleiben oder daraus herausgelöst werden, um nicht zur geschlechtsspezifischen Nutzung der Ziehungsrechte beizutragen?

Finanzielle Absicherung:

Soll jedes Engagement vergütet werden? Ist eine Absicherung in Renten- und Unfallversicherung notwendig? Was sind die Kriterien für eine Differenzierung? Was sind die Risiken der Monetarisierung von Engagement?

Anreize für geschlechtergerechte Nutzung:

Wie kann eine intersektionale »geschlechteradäquate« Verteilung der Ziehungsrechte sichergestellt werden? Hierfür gibt es bereits Vorschläge, z. B. Boni für die zwischen den Geschlechtern ausgewogene Entnahme von Ziehungsrechten. Sowie: gezielte Weiterbildung von Frauen für bestimmte Tätigkeiten.



Zeit für Engagement – Gleichstellung gestalten

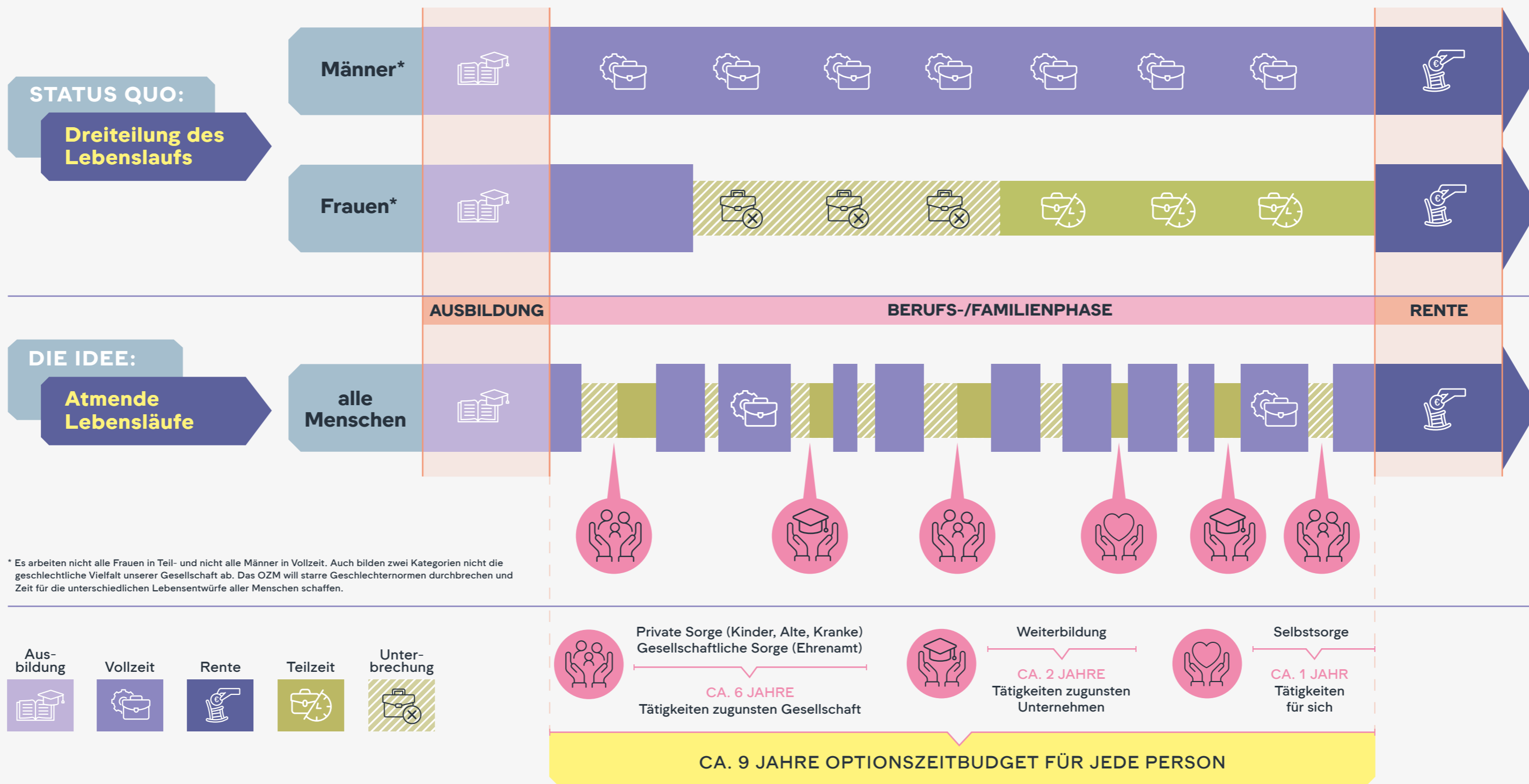
Erkenntnisse und Impulse zum Optionszeitenmodell (OZM)

Arbeitszeit gerecht gestalten – für alle Geschlechter, für alle Lebensphasen: DAS OPTIONSZEITENMODELL (OZM) IM ÜBERBLICK

- Das Modell schlägt ein **Optionszeitenbudget** vor: ca. 9 Jahre für jede Person: 6 Jahre Sorgearbeit, 2 Jahre Weiterbildung, 1 Jahr Selbstsorge
- Es bezieht sich auf den **gesamten Erwerbsverlauf**: Es gibt ein System individueller Ziehungsrechte ab Berufseintritt.
- Man kann die Erwerbsarbeit sowohl **unterbrechen** als auch **kürzen**.
- Es gibt eine **Entgeltersatzleistung**: monetäre und soziale Absicherung auch für prekär Beschäftigte (durch ein situatives Grundeinkommen).
- Ziehungsrechte haben eine **Zweckbindung** an gesellschaftlich notwendige Arbeit: **Sorge für andere, Weiterbildung, Selbstsorge**. Die Sorge für andere kann im privaten oder im gesellschaftlichen Raum sein.

Es ist Zeit für Geschlechtergerechtigkeit!

Es ist Zeit für intersektionale Perspektiven!



DAS PROBLEM: Die »Männliche Norm«

Der dreigeteilte Lebenslauf aus Bildung, kontinuierlicher Vollzeit-Erwerbsarbeit (Normalarbeitsverhältnis) und Rente ist immer noch die Norm. In diesem (männlich geprägten) Lebenslauf fehlt die Zeit für Sorge.

DIE NOTWENDIGKEIT: Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen

Damit das Modell gleichstellungspolitisch wirkt, braucht es flankierende und kohärente Maßnahmen:

- z. B. den massiven Ausbau der öffentlichen Sorge-Infrastruktur (Kitas, Pflege).
- eine Finanzierung (z. B. Pauschalbetrag), die Geringverdienende (oft Frauen) nicht benachteiligt.
- Maßnahmen, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung aktiv fördern.

DIE FOLGE: Gender Gaps

Aufgrund hierarchischer Geschlechterverhältnisse leisten Frauen den Großteil der Sorgearbeit. Die Konsequenzen sind Nachteile bei Karrierechancen, Lohn (Gender Pay Gap) und Rente (Gender Pension Gap).

DAS ZIEL: Umverteilung & Aufwertung

Das OZM zielt auf die Umverteilung von Zeit und Arbeit zwischen den Geschlechtern: Mehr Erwerbsarbeit für Frauen, mehr Sorgearbeit für Männer. Indem Sorgearbeit als gesellschaftlich notwendige Tätigkeit definiert und finanziell abgesichert wird, erfährt sie eine Aufwertung als Basis von Wirtschaft und Gesellschaft.

FAZIT

Ändert sich die männliche Norm von Erwerbsbiografien und wird ein atmender Lebenslauf zur neuen Norm, wird es auch für Männer normal sein, mehr Sorgearbeit zu übernehmen. Und Frauen haben mehr Zeit für eine eigenständige Erwerbsarbeit. Das ist der gleichstellungspolitische Kern des Optionszeitenmodells.

DIE WARNUNG: Kein gleichstellungspolitischer Selbstläufer

Das OZM allein schafft nicht automatisch Gleichstellung! Wenn z. B. nur Frauen die Sorgezeiten nutzen und Männer die Weiterbildungszeiten, können sich traditionelle Rollenbilder verfestigen.

