

Bericht

2. Online-Veranstaltung des Zyklus

Wann kommt die geschlechtergerechte Soziale Marktwirtschaft?

23. Juni 2021



Aufbauend auf der Einführungsveranstaltung vom 14.04.2021 konzentriert sich die Online-Konferenz auf den **Themenschwerpunkt Sorgearbeit** und die Frage, inwiefern **Care** als gesamtgesellschaftliche Aufgabe eine grundsätzliche Neubewertung erfahren muss, wenn wir auf die Umgestaltung unseres ökonomischen Systems abzielen.

Der vorliegende Bericht enthält a) die Kernaussagen der Impulsreferate, b) eine Zusammenfassung der Podiumsbeiträge.

Die vollständigen Präsentationen der Referate finden Sie als PDF-Dateien (s. Anlage) auf unserer Website und können dort eingesehen werden. Weiterhin sind dort die im Nachgang der Veranstaltung zugesandten Statements von E. Hannack und S. Meister sowie die Anlage „Fragen aus dem Chat“ ebenfalls eingestellt. Die Aufzeichnung der gesamten Veranstaltung können Sie als Youtube-Video nachvollziehen.

Wir bedanken uns bei allen, die zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen haben, insbesondere bei den Referentinnen Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ C. Gather und Dr.ⁱⁿ K. Jurczyk, den Podiumsteilnehmerinnen E. Hannack, E. Kreienkamp, S. Gebel, A. Helm, S. Meister, Ü. Radziwill.

Unsere Vorstandssprecherin, Carola v. Braun, hat uns durch die Veranstaltung geführt und wurde im Rahmen der Chatdiskussionen von Dr.ⁱⁿ K. Reichel und Dr.ⁱⁿ P. Kaiser unterstützt.

Technischen Support erhielten wir von J. Römer (Team FCZB).

1. Teil – Die Vorträge

Als **konkretes Instrument** mit Veränderungspotenzial auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Sozialen Marktwirtschaft stellen wir das Optionszeitenmodell in den Mittelpunkt. Als „**atmender Lebenslauf**“ beinhaltet es ein radikales Umdenken in der Familien- und Arbeitsmarktpolitik.

Grundlage der Veranstaltung sind die Impulsreferate von **Prof.ⁱⁿ em. Dr.ⁱⁿ Claudia Gather** (HWR Berlin, Stellvertretende Direktorin des HTMI) und **Dr.ⁱⁿ Karin Jurczyk** (bis 1919 Leiterin der Abteilung *Familie und Familienpolitik* am Deutschen Jugendinstitut).

Kernaussage, Vortrag „**Care.Macht.Mehr**“, Prof.ⁱⁿ em. Dr.ⁱⁿ Claudia Gather:

Niemand kann ohne Care leben und überleben. Das wird durch die Corona-Pandemie noch deutlicher. Aber die Krise kann auch eine Chance sein, wenn die Gelegenheit genutzt wird, die Gesamtheit von Care-Arbeit gesellschaftlich solidarischer zu organisieren und zu finanzieren. Wie kann dabei die Sorge für Menschen und ihre Versorgung gelingen, ohne auf die zeitliche und finanzielle Ausbeutung von Frauen zu setzen?

Ansätze in diese Richtung bietet das Care.Macht.Mehr Manifest: „Großputz: Care nach Corona neu gestalten“, siehe <https://care-macht-mehr.com/>

Initiative: Care.Macht.Mehr
Manifest 2020, Arbeitspakete
<https://blog.sozioogie.de/2020/>



- I. Care Mainstreaming einführen!
- II. Professionelle Care-Arbeit angemessen finanzieren und entlohnen!
- III. Arbeitsbedingungen in Care-Berufen verbessern!
- IV. Mehr Zeit für Care im Alltag und im Lebenslauf!
- V. Digitalisierung und die Auswirkungen auf Care-Arbeit: Kritisch reflektieren und geschlechtergerecht organisieren!
- VI. Caring Communities: Sorgende Nachbarschaften fördern!
- VII. Ausreichend Schutz vor Gewalt!
- VIII. Selbst- und Mitbestimmungsrechte von Care-Empfänger*innen ernst nehmen!
- IX. Europäische und internationale Solidarität stärken!

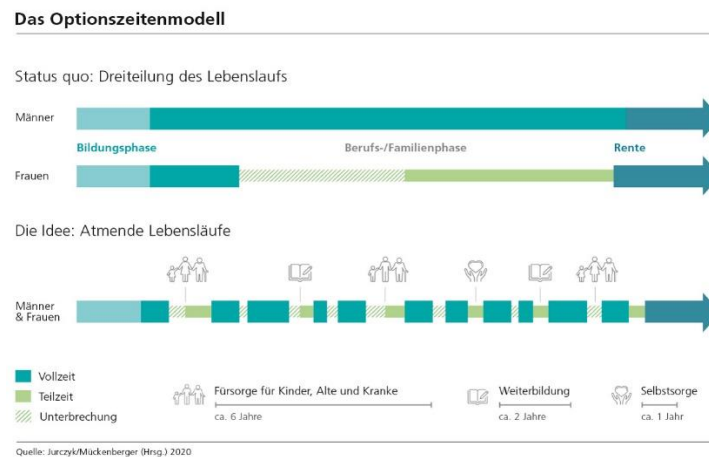
Die vollständige Präsentation von **Prof.ⁱⁿ em. Dr.ⁱⁿ Claudia Gather** finden Sie auf der Website (Anlage). Vgl. auch Anlage „2021-06-23_Fragen aus dem Chat“

Kernaussage, Vortrag „**Optionszeiten – ein Modell zur Neugestaltung von geschlechtergerechten Erwerbsbiografien**“, Dr.ⁱⁿ Karin Jurczyk:

Die Zweckbindung des Optionszeitenmodells



Das innovative sozialpolitische Optionszeitenmodell sortiert das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit neu. Hierdurch soll die Krise der Sorgearbeit abgebaut und gleichzeitig zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beigetragen werden. Erwerbsbiografien werden so organisiert, dass Lebensläufe „atmen“ können. Alle Personen sollen über ein (monetär und sozial abgesichertes) Zeitbudget verfügen, das sie für gesellschaftlich relevante Zwecke – allen voran Care – verwenden können.



Die vollständige Präsentation von **Dr.ⁱⁿ Karin Juczyk** finden Sie auf der Website (Anlage).

Vgl. auch Anlage „2021-06-23_Fragen aus dem Chat“

2. Teil – Die Podiumsbeiträge

Vertreterinnen aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeber:innenschaft sowie Parlamentarierinnen des Abgeordnetenhauses zu Berlin diskutieren die Frage **„Welche Handlungsschritte sind denkbar, um „atmende Erwerbsbiografien“ im Arbeitsalltag zu implementieren?“**

Die Podiumsteilnehmerinnen sind:

- Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB
- Eva Kreienkamp, Vorstandsvorsitzende der BVG
- Silke Gebel, Bündnis 90/ Die Grünen, Fraktionsvorsitzende
- Anne Helm, DIE LINKE, Fraktionsvorsitzende
- Sibylle Meister, FDP, Stellvertretende Fraktionsvorsitzende
- Ülker Radziwill, SPD, Stellvertretende Fraktionsvorsitzende

Carola v. Braun als Moderatorin stellt zu Beginn der Diskussion die folgenden zwei Fragen an die Vertreterinnen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeber:innenschaft:

1. Was sind für Sie die zwei wichtigsten Ziele zur Durchsetzung geschlechtergerechter Arbeitszeit?
2. Welche Vorschläge gibt es in Ihrer Organisation zur Ausgestaltung von geschlechtergerechter Arbeitszeit?

Elke Hannack (vgl. Anlage „2021-06-23_Presse Statement, Elke Hannack“):

ad1)

- Für den DGB ist die eigenständige Existenzsicherung der Frauen und damit deren wirtschaftliche Unabhängigkeit sowohl vom Partner als auch im Bedarfsfall von staatlichen Sozialleistungen ganz wichtig: Gleiche Chancen für Frauen und Männer!

- Außerdem setzen wir uns für die Umverteilung von Sorge- und Hausarbeit ein, die sich bislang immer noch im Wesentlichen im Aufgabenbereich der Frauen befindet. Der Ausgleich von Erwerbsarbeit einerseits und Sorge- und Hausarbeit andererseits zwischen den Geschlechtern ist Voraussetzung dafür, strukturelle Benachteiligungen von Frauen aus dem Weg zu räumen (etwa: Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Pension Gap ...).

Ebenfalls würde eine solche Umverteilung den Druck auf Männer reduzieren, die sie in ihrer überkommenen Rolle als alleinige Familienernährer übernehmen müssen. Eine engere Vater/ Kind-Bindung könnte ermöglicht werden, und die Übernahme von Care in der Familie hätte eine stabile familiäre Bindung zur Folge.

ad2)

Zur Frage der Ausgestaltung von geschlechtergerechter Arbeitszeit stehen zwei Maßnahmen im Fokus.

- Tarifpolitik: Hier geht es um Tarifverträge, die neben Lohn/ Gehalt u.a. auch Urlaub, Arbeitszeit, Altersversorgung, Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall regeln.

Bedauerlicherweise geht die Tarifbindung derzeit zurück, und damit verlieren die Beschäftigten Sicherheit am Arbeitsplatz. Davon betroffen sind insbesondere Frauen, denn nur 1/3 von ihnen arbeitet in Beschäftigungsverhältnissen mit Tarifbindung. Wir stellen fest, dass die gegenwärtige Gesetzeslage nur einen Teil der Frauen berücksichtigt: Handlungsbedarf ist also geboten, um allgemeinverbindliche Gesetze durchzusetzen, die auch Kleinbetriebe mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten in den Blick nehmen (vgl. Entgelttransparenzgesetz für Betriebe ab 200 Beschäftigte; Brückenteilzeit ab 45 Beschäftigte).

- Betriebliche Aushandlungsprozesse/ Mitbestimmung: Gerade Betriebs- und Dienstvereinbarungen können zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen und schaffen einen verbindlichen Handlungsrahmen, insbesondere, wenn es um Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit um Chancengleichheit geht. Daher sind starke Mitbestimmungsrechte in unseren Gremien unerlässlich.

Da müssen sich die Arbeitgeber bewegen!

Auch wenn es gesetzliche Rahmenbedingungen gibt, brauchen die Beschäftigten einen eigenen Rechtsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer, Lage und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes. So sollen flexible, familienorientierte Arbeitsarrangements ermöglicht werden, die zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen. Der DGB fordert in diesem Zusammenhang, Betriebe und Dienststellen zu verpflichten, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben, um familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zu entwickeln.

Derzeit werden unter dem Schlagwort „Zeit statt Geld“ im Rahmen von Tarifverträgen und auf Druck der Beschäftigten neue Regelungen zur Vereinbarkeitsproblematik ausgehandelt (EVG, IG Metall, ver.di).

Nachfrage von **Carola v. Braun**:

„Zeit statt Geld“ – welche Haltung haben die Repräsentanten des Niedriglohnsektors, in dem ja vorwiegend Frauen beschäftigt sind, zu diesem Thema?

Elke Hannack: Mit dieser Frage beschäftigt sich die Tarifkommission, die sich heutzutage sehr differenziert mit der Vereinbarkeitsproblematik auseinandersetzt und eine Entscheidung zugunsten von „Zeit“ positiv bewertet.

Angesichts der Corona-Pandemie zeigt sich Elke Hannack sehr besorgt: Laut einer Studie des WSI (Bettina Kohlrausch) haben sich 2/3 aller erwerbstätigen Mütter in dieser Zeit für Sorgearbeit zuständig gefühlt, dagegen waren es nur etwa 7% der Väter.

Wir müssen dafür kämpfen, so meint sie, dass wir „... unsere Errungenschaften ... behalten ...! Mich macht die Situation sehr nervös.“

Eva Kreienkamp nennt zunächst einige Zahlen und Fakten zur BVG, deren Mitarbeiter:innen zu 80% Männer und zu 20% Frauen seien. Entsprechend sei sie ein strukturkonservatives Unternehmen, welches von der dargestellten männlichen Norm-Biografie und einem in Stufen organisierten gehaltlichen Gefüge geprägt sei. Ein entscheidender Schritt bei der Frage danach, wie die mehrheitlich männlichen Mitarbeitenden für Care-Arbeit zu begeistern seien, ist aus Sicht von Frau Kreienkamp, einen diesbezüglichen Dialog im Unternehmen zu initiieren und zu fördern. Sie berichtet, dass bereits ein hoher Anteil der Fahrer:innen versuche, über verschiedene Arbeitszeitmodelle (reduzierte Arbeitszeit, bestimmte Dienstzeiten etc.) eine bessere Vereinbarkeit ihrer Lebensinhalte zu erreichen. Sie sieht hier die Erfahrungen, die Mitarbeitende während der Pandemie gemacht haben, als Chance, Sorgearbeit als Teil gemeinschaftlichen Handelns zu begreifen. Sie versuche, hier anzuknüpfen, nicht aus der Perspektive, was im nächsten oder übernächsten Jahr als ambitioniertes Ziel zu erreichen sei, sondern um grundlegend darüber ins Gespräch zu kommen, wie die Pandemie erlebt wurde und was das für den Zusammenhang von Arbeitsplatz und den Herausforderungen der Sorgearbeit bedeute.

Der zweite wichtige Punkt sei der Blick auf die Tarifverträge, die ebenfalls entlang der männlichen Norm-Biografie konzipiert seien. Sie befürwortet die Abkehr von einer linearen Aufstiegsperspektive zugunsten einer Unterstützung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (mobiles Arbeiten, Homeoffice, Mischformen des digitalen Arbeitens), deren Hauptkriterium nicht die im Unternehmen in Präsenz verbrachte Arbeitszeit sein müsse. Die Hauptfrage sei, wie Bedingungen neu ausgestaltet und Tarifverträge so nachjustiert werden können, dass geschlechterunabhängig der Tag zeitlich flexibel zwischen Erwerbsarbeit und Care-Arbeit aufgeteilt werden könne.

Carola von Braun fragt nach, ob Frau Kreienkamp bei ihrem Einsatz für derartige Veränderungen beim Betriebsratsvorstand oder -vorsitzenden Unterstützung erhält oder sehr kämpfen müsse.

Eva Kreienkamp hält an dieser Stelle Differenzierung für wichtig, und als ersten Schritt sieht sie die Notwendigkeit klarzumachen, dass es sich hier um strukturelle Fragen handele, d.h., dass es nicht Frauen seien, die sich ändern müssten, sondern das System. Dazu gehöre im zweiten Schritt auch, dass auf Arbeitgeber:innenseite Führungskräfte eine Sozialisation, die lediglich die üblichen Optionen eines linearen Aufstiegs vorsieht, in Frage stellen. Ein wichtiger Aspekt sei hier auch eine Kultur von geschlechterstereotypen Berufsbildern, die der Durchlässigkeit und der Erhöhung des Anteils von Frauen in operativen Bereichen entgegenstehe und überwunden werden müsse. Eine entscheidende politische Weichenstellung im Hinblick auf Anreize für Männer sieht Eva Kreienkamp in der gleichen Verteilung von Elternzeit.

Carola v. Braun stellt den Vertreterinnen der Fraktionen im Abgeordnetenhaus von Berlin folgende zwei Fragen:

1. Was sind für Sie die interessantesten Kernaussagen der beiden Impulsreferate und Stellungnahmen von Gewerkschafts- und Arbeitgeber:innenseite?
2. Welche Vorschläge gibt es in Ihrer Fraktion oder Partei zur Ausgestaltung von geschlechtergerechter Arbeitszeit?

Silke Gebel bestätigt aus eigener Erfahrung als Mutter von drei Kindern den so genannten *Rollback* in Pandemiezeiten.

Andererseits schließt sie sich den Ausführungen von Frau Kreienkamp an, dass bestimmte Segmente der Bevölkerung, nämlich die, die im Homeoffice arbeiten konnten, festgestellt haben: „Wir können was vereinbaren!“

Wie von Frau Hannack dargestellt, geht es hier um die Ausgestaltung und Wahl des Arbeitsplatzes, was die Chance bietet, dass „man“ sich stärker zu Hause einbringen kann. Nach Meinung von Silke Gebel sollten diese strukturellen Veränderungen auch tariflich verankert werden.

Bei ihrer Partei gab und gibt es zum Thema „Vereinbarkeit“ viele Diskussionen mit dem Ziel, ein staatliches Gerüst bereitzustellen, das den individuellen Lebensentwürfen der Menschen Rechnung trägt:

- Das Elterngeld sollte auf 24 Monate verlängert werden (Elterngeldzeit Plus).
- Innerhalb von 14 Jahren nach der Geburt eines Kindes sollte je nach familiärer Situation und Bedarf die Möglichkeit zu Stundenreduzierung/ Aufstockung gegeben sein (Familienzeit Plus).

Hier stellt Frau Gebel die Verbindung zum Impulsreferat von Frau Dr.ⁱⁿ Jurczyk her, die in ihrem Vortrag das „Optionszeitenmodell“ vorgestellt hatte (Lohnersatz für Care-Arbeit). Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Lehren aus Corona fordert Silke Gebel – auch angesichts der bevorstehenden Bundestagswahl – bundesweit verbindliche Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit der verschiedenen Carebereiche mit Arbeit ermöglichen.

→ Das ist dann auch die große Geschlechtergerechtigkeitsfrage!

Sehr spät hat sich die Bundestagsfraktion der Grünen mit der Sorgearbeit für Senior:innen beschäftigt. Ein Konzept liegt vor: Pflegezeit Plus

In der Vergangenheit zeigten sich immer wieder die Probleme in diesem Bereich, wenn z.B. pflegende Angehörige (meist Frauen) nach der Pflegezeit Minijobs annehmen mussten, um wegen fehlender finanzieller Ausstattung ihren Lebensunterhalt gewährleisten zu können. Daher, so meint Silke Gebel, sollten Minijobs in Zukunft sozialversicherungspflichtig sein.

Eine mit den Beschäftigten vereinbarte und transparente Reduzierung des Lohns zugunsten von mehr Zeit verringere die Angst vor Prekarisierung, reduziere psychischen Stress und trage der Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung. Gerade Frauen haben besonders unter Pandemiebedingungen Doppelbelastung/ Dreifachbelastung verkraften müssen, ein Problem für den gesellschaftlichen Zusammenhalt!

Die sich daraus ergebenden feministischen Grundsatzfragen wollen die Grünen in Angriff nehmen und die Weichen zur Verhinderung eines *Rollbacks* stellen!

Anne Helm stellt ihren Ausführungen voran, dass es für eine geschlechtergerechte Verteilung von Care-Arbeit einen großen Wurf brauche, der die verschiedenen Aspekte des gesamten Gesundheitssystems, der Sozialversicherung, des Rentenkonzepts etc. zusammendenke. Es gebe in ihrer Partei hierfür ein großes Bewusstsein.

Ein in diesem Zusammenhang stark debattiertes Modell sei die Vier-in-einem-Perspektive von Frigga Haug, welche eine gleichwertige Aufteilung eines Tages in Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und persönliche Entwicklungsarbeit vorsieht. Hiermit ginge eine Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu vier Stunden einher.

Anne Helm findet nach dem Vortrag von Frau Dr.ⁱⁿ Jurczyk die Perspektive der Orientierung an der „weiblichen“ Erwerbsbiografie interessant und schlüssig, ebenso wie das Bild der „Rush Hour“ im Leben, das sie gut nachvollziehen könne.

Da die diskutierten Modelle jedoch die Bundespolitik betreffen, verweist Anne Helm auf das Bundesprogramm ihrer Partei und nennt als zu verändernde Bereiche die Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung, Recht auf Homeoffice, gerechte Löhne sowie Produktivitätssteigerung durch Digitalisierung. Hier müsse jedoch auf die drohende Entgrenzung von Arbeit im Privatleben und die Notwendigkeit einer entsprechenden Ausstattung (z.B. Hardware) geachtet werden. In diesem Zusammenhang wird eine Arbeitszeit von 30 Wochenstunden im Normalarbeitsverhältnis vorgeschlagen sowie ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen. Hinzu käme die staatliche Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen, d.h., dass Care-Arbeit und Haushaltsarbeit gerechter und vernünftig bezahlt auf die Erwerbsarbeit verteilt werden müsse.

Dies sei vielleicht ein kleiner Baustein, der jedoch zum Gesamtkonzept der Wertschätzung und gerechten Verteilung von Care-Arbeit dazugehöre.

Sibylle Meister problematisiert die derzeitige Ausgestaltung des Elterngeldes.

So wie Elke Hannack und Ines Schmidt (Sprecherin für Frauenpolitik, Fraktion DIE LINKE, AGH von Berlin) setzt sie sich dafür ein, das Elterngeld 50%/ 50% aufzuteilen (oder gar nicht), damit Männer deutlich stärker von der Freistellung Gebrauch machen, um sich in die Sorgearbeit im sozialen Nahbereich einzubringen. Denn nirgends sei festgeschrieben, dass Care ausschließlich durch Frauen zu leisten ist!

Die Vorstellung, dass der klassische Lebenslauf einer Frau auch immer Mutterschaft beinhalte, hält sie für nicht in die Zukunft gerichtet, und so hegt sie keine Sympathie für staatliche Ausgleichszahlungen, die die Versorgung von Kindern in häuslicher Umgebung unterstützen.

Die in Pandemiezeiten viel diskutierte und praktizierte Möglichkeit, Homeoffice und Care-Arbeit zu vereinbaren, hält sie besonders für Frauen schon deshalb für schwierig, weil diese meist in jenen Arbeitsfeldern beschäftigt seien, in denen eine solche Entscheidung nicht gegeben ist (Tätigkeit im Homeoffice ist nur in etwa 30% der Arbeitsbereiche umzusetzen).

Das Modell, Optionszeiten für Pflege und Betreuung zu Hause vorzuhalten, problematisiert Sibylle Meister als Entprofessionalisierung. Sie plädiert dafür, eine grundsätzliche Neujustierung des deutschen Pflegesystems vorzunehmen, eine Diskussion, die zurzeit quer durch alle Fraktionen geführt werde (Bezahlung, strukturelle Rahmenbedingungen).

Sibylle Meister befürchtet, dass es in Betrieben zu Konkurrenzen kommen kann, wenn Frauen für familiäre Sorgearbeit freigestellt werden. Und so wünscht sie sich, dass Männer zunehmend mehr Care-Arbeit übernehmen, und hofft damit auf Veränderung von Entscheidungsstrukturen in Unternehmen und Gremien.

Geschlechtergerechte Arbeitszeit ist für sie, dass sich immer mehr Männer in die Sorgearbeit für ihre Familie einbringen – das auch jetzt schon tun – und sich bewusst für Teilzeitangebote entscheiden.

Das müsse eine Selbstverständlichkeit werden, sonst funktioniere es nicht!

„Ich glaube, wir müssen es mehr zwingen, weil wir sonst diese Veränderung nicht erreichen werden!“

Abschließend weist Sibylle Meister darauf hin, dass es noch viele Themen gibt, die zu diskutieren sind, z.B. die Forderung nach einem Freiraumkonto für Weiterbildung, eine Forderung, deren Umsetzung sich besonders für kleine Firmen schwierig gestalten könnte.

(vgl. Anlage „2021-06-23_Statement, Sibylle Meister“)

Ulker Radziwill stellt fest, dass gerade in der Pandemie deutlich geworden sei, dass die Gesellschaft mehrheitlich eine gerechtere Verteilung von Verantwortung und Umsetzung von Care-Arbeit anstrebe. Dass die Gesellschaft sich diesbezüglich bereits verändert habe und Impulse aufgegriffen wurden, zeige sich beispielsweise bei der Elternzeit.

Um zu verdeutlichen, dass ihre Partei einen hohen Anspruch habe, eine solche Verteilung der Verantwortung und Verbesserung im Sinne der Frauen herbeizuführen, zitiert Ulker Radziwill aus dem Berliner Landesprogramm. Demnach würden Frauen gleichberechtigte Teilhabe nur erreichen, wenn gerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt und gefördert werde, beispielsweise durch den Ausbau von Elternzeit, mobiler und flexibler Arbeit in der Verwaltung und in landeseigenen Betrie-

ben sowie durch Durchsetzung von mehr Anerkennung für ehrenamtlich geleistete Arbeit. Diese Aufzählung zeige die Spanne an notwendigen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Frage aus der ersten Veranstaltung der *Überparteilichen Fraueninitiative* im April - wie sozial ist die Marktwirtschaft?

Ulker Radziwill unterstütze vielleicht nicht jeden Punkt des heute vorgestellten Optionszeitenmodells, ist aber ebenfalls der Auffassung, dass es einen Ansatz brauche, der größer denke. Auch für die Idee eines situativen bzw. solidarischen Grundeinkommens hegten sowohl sie persönlich als auch ihre Partei große Sympathien. Die Herangehensweise des Optionszeitenmodells, aus der weiblichen Perspektive heraus zu planen und das System umzustellen, gefalle ihr außerordentlich. Sie sieht infolge der Debatten der letzten Jahre rund um Care-, Soziale- und Pflegearbeit gemeinsame politische Erfolge in Richtung einer solidarischen Abfederung von Lebensrisiken, welche noch stärker verfolgt werden müsse. Zentral sei hierbei in allen Lebenslagen eine gerechtere Verteilung von Ressourcen, Zeit und Verantwortung.

Ulker Radziwill begrüßt den Zusammenschluss von Frauen, um zu experimentieren und umfassende Modelle zu entwerfen. Sie plädiert für überparteiliche Bündnisse derjenigen Parteien, die grundlegende Veränderungen befürworteten und den Mut zu großen Modellen und zur Überwindung von überkommenen Geschlechterbildern zeigten und diese auch umsetzen.