

Beschluss (vorläufig)

Beruf und Leben besser vereinbaren – mit der grünen Arbeitszeitpolitik

Zeit haben und einmal Luft holen. Das eigene Arbeitspensum schaffen, ohne ständig zu hetzen. Mit den Kindern zusammen die Zeit vergessen. Sich den gebrechlichen Eltern in Ruhe zuwenden. Bei der Feuerwehrrübung erleben, wie ein Team funktioniert. Helfen können, wenn Geflüchtete willkommen geheißen werden: Der Wunsch nach mehr Zeit und mehr Freiheit bei der eigenen Zeitgestaltung eint heute viele.

Zeitdruck spüren vor allem Menschen, die für andere und ihr Lebensumfeld Verantwortung übernehmen, zum Beispiel Eltern, die Beruf und Familie unter einen Hut bringen müssen, Menschen, die Angehörige pflegen, und auch viele ehrenamtlich Tätige. Und es trifft die Menschen doppelt hart, die wenig verdienen, weil sie sich eine Auszeit oder Reduzierung schlicht nicht leisten können. Arbeit soll gerechter verteilt werden. Neben den Instrumenten, die die Zeitautonomie und Zeitflexibilität für die Menschen verbessern, wollen wir Maßnahmen entwickeln, die zu einer Entschleunigung der Arbeit und des Lebens führen.

Eine Gesellschaft funktioniert nur, wenn Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Und ein Gemeinwesen und seine Demokratie leben davon, dass sich Bürgerinnen und Bürger einbringen, mitreden und mitgestalten. Für all das benötigen Menschen Zeit, dafür sollen sie Raum und Anerkennung erhalten. Denn sie schaffen die Basis für ein solidarisches gesellschaftliches Zusammenleben in Zeiten des demografischen Wandels, von dem alle Generationen profitieren. Uns geht es um Selbstentfaltung und die Möglichkeit individueller Lebensentwürfe ebenso wie um die gesellschaftlichen Voraussetzungen für individuelle Freiheit. Eine inklusive Gesellschaft schafft Rahmenbedingungen, damit alle teilhaben können.

Für uns gehören Leben und Arbeiten zusammen, deshalb brauchen alle Menschen das Recht, ihre Zeit fair, selbstbestimmt und partnerschaftlich aufzuteilen. Zwischen Männern und Frauen gibt es allerdings bisher ein großes Ungleichgewicht im Verhältnis ihrer Erwerbstätigkeit und der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Dabei möchten Frauen tendenziell mehr, Männer tendenziell weniger Zeit mit der Erwerbstätigkeit verbringen.

Eine grüne Arbeitszeitpolitik zielt darauf, den Menschen mehr Selbstbestimmung über ein wichtiges Gut zu ermöglichen: ihre Zeit. Ein möglichst selbstbestimmter Umgang mit der eigenen Zeit darf keine Frage des Einkommens oder des Geschlechts sein. Denn wir Grüne stehen ein für ein gesellschaftliches Zusammenleben, das getragen ist von Selbstbestimmung, Gleichberechtigung, Solidarität und Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeit, der sorgsame Umgang mit den natürlichen Ressourcen, ist Teil unserer grünen Identität und bedeutet für uns auch, dass wir sorgsam mit den Menschen und ihrer Zeit umgehen. So wie wir Grüne keinen Raubbau an der Natur wollen, wollen wir auch nicht, dass an Menschen Raubbau betrieben wird. Wir arbeiten, um unseren Wohlstand zu sichern, um uns und zukünftigen Generationen ein hohes Maß an Lebensqualität zu gewährleisten, aber nicht, um grenzenloses Wachstum zu erwirtschaften. Die ökologische Modernisierung der Wirtschaft und Veränderungen im Zuge der Digitalisierung eröffnen Räume,

auch unsere Konzepte von Arbeit neu zu denken. Wenn sich Arbeit in vielen Bereichen zunehmend verdichtet, Überlastung, Stress und Zeitnot entstehen und immer mehr Aufgaben mit weniger Leuten geschafft werden müssen, sind Erholung, Ausgleich und Zeitsouveränität entscheidend. Denn der Mensch braucht Zeit für sich: um aufzutanken, um neue Energie zu bekommen, sich neu zu orientieren oder einfach einmal innezuhalten.

Gesellschaftliches und familiäres Engagement in Pflege und Kindererziehung darf allerdings nicht zur späteren Armut im Alter führen. Wir wollen Zeiten, in denen Frauen und Männer aus diesen Gründen teilweise oder ganz aussteigen, sozial abfedern. So haben wir in unserer Partei auch immer wieder kontrovers über ein bedingungsloses Grundeinkommen diskutiert. Teile der Partei halten das Grundeinkommen für eine interessante Idee, die mehr Freiheit bringen würde. Wir wollen die Debatte über das Grundeinkommen weiterführen.

Grüne Arbeitszeitpolitik gibt Antworten für die Zukunft der Arbeit, für den demografischen Wandel und für die Frage wie wir als solidarische Gesellschaft zusammen leben wollen.

Mit diesen zentralen Instrumenten wollen wir unsere Ziele erreichen:

- Ein neues Leitbild von Vollzeit: Vollzeit als Korridor im Bereich von etwa 30 bis 40 Stunden als Wahlarbeitszeit neu definieren und das Recht auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht auf die vorherige Stundenzahl ergänzen
- Arbeitnehmer*innenrechte stärken: einen rechtlichen Rahmen schaffen für mehr Mitsprache bei der Lage der eigenen Arbeitszeit und eine andere Präsenzkultur für Beschäftigte durch die Stärkung von Betriebsräten
- Arbeitszeitpolitik als Gleichstellungspolitik: Konzept der eigenständigen Existenzsicherung umsetzen
- Grüne KinderZeitPlus: jedes Elternteil hat bis zum 14. Geburtstag des Kindes Anspruch auf acht Monate KinderZeit, weitere acht Monate können sich die Eltern flexibel untereinander aufteilen (8+8+8). Auch Alleinerziehende haben einen Anspruch auf 24 Monate KinderZeitPlus
- Grüne PflegeZeitPlus: eine bis zu dreimonatige Freistellung mit einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung für Menschen, die sich um die Organisation der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger oder Bekannter kümmern
- Grüne BildungsZeitPlus: finanzielle Unterstützung für Weiterbildung
- Bessere Zugänge für (Solo-)Selbständige in die sozialen Sicherungssysteme, Weiterentwicklung der Brückengrundsicherung

Unsere Idee ist es, die Bausteine für Kindererziehung, Pflege, (Weiter-)Bildung und Zeit für sich selbst perspektivisch unter einem gemeinsamen Dach – dem ZeitHaben – zu vereinen. Jede Bürgerin und jeder Bürger sollen ihr persönliches ZeitHaben erhalten. Das ZeitHaben soll ein Zeit(gut)haben für die unterschiedlichen Lebensphasen werden. Jeder Baustein soll auf die jeweiligen Herausforderungen der unterschiedlichen Lebensphasen zugeschnitten sein und unterschiedlich finanziell unterstützt werden: ZeitHaben für Familie und Pflege, ZeitHaben für (Weiter-)Bildung, ZeitHaben für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement und langfristig auch ein ZeitHaben zur freien Verfügung, z.B. fürs Auftanken im Sinne eines Sabbaticals. Das ZeitHaben soll finanziell so abgesichert werden, dass auch Menschen mit niedrigem Einkommen sich Auszeiten für Weiterbildung, Pflege und Kindererziehung leisten können.

1. Zeit für gute Arbeit zu guten Bedingungen

Die meisten Menschen verbringen einen großen Teil des Alltags auf der Arbeitsstelle und mitunter mehr Zeit mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen als mit der Partner*in, der eigenen Familie oder Freund*innen. Die einen finden Anerkennung und Erfüllung in ihrer Tätigkeit, die anderen arbeiten vor allem zur finanziellen Absicherung. Doch sie alle eint der Wunsch, diesen Teil ihres Lebens stärker selbstbestimmt gestalten zu können. Sie wollen mehr Entscheidungsspielräume und mehr Flexibilität für ihr Arbeitsleben.

Mehr Flexibilität und Entscheidungsspielräume gab es in den vergangenen Jahren jedoch meist zugunsten der Arbeitgeber*innen. Den Beschäftigten wurde viel abverlangt: Steigender Effizienzdruck sorgt für eine wachsende Verdichtung der Arbeit, beispielsweise immer mehr Aufgaben mit immer weniger Leuten in immer kürzerer Zeit erledigen zu müssen. Wer Arbeit hat, arbeitet viel. In einigen Bereichen bestehen klare Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit; in anderen verschwimmen diese Grenzen immer mehr. Auch hier zeigen sich die Chancen wie die Risiken der Digitalisierung: wer flexibel im Homeoffice arbeitet, unterliegt oft auch der ständigen Erreichbarkeit.

Dabei wurden die Arbeitsverhältnisse für einen großen Teil der Menschen immer unsicherer. Vier von zehn Beschäftigten müssen heute mit einem sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnis zurechtkommen: Sie sind befristet, in Teilzeit, Leiharbeit, als Arbeiter*innen auf Abruf, als Scheinselbständige oder in einem Minijob beschäftigt statt in einem sozialversicherungspflichtigen Job, der ein Auskommen gewährleistet.

Es ist an der Zeit, die Initiative zu ergreifen und den Arbeitnehmer*innen mehr Mitbestimmung darüber zu verschaffen, wann, wie, wo und wieviel sie arbeiten. Ein Kulturwandel in der Arbeitswelt ist möglich und nötig. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind innovative Arbeitszeitmodelle für Unternehmen ein Vorteil beim Wettbewerb um gute Leute für den Betrieb. Eine Reihe von Arbeitgeber*innen arbeitet bereits, oft unter Beteiligung der Belegschaft, an Konzepten zur Gesundheitsförderung, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder mehr Mitsprache über die Arbeitszeiten. Diese Unternehmen und Organisationen, ebenso wie die Gewerkschaften, möchten wir als Bündnispartner*innen für unsere Arbeitszeitpolitik gewinnen. Gleichzeitig gibt es viele Unternehmen, die die Rechte ihrer Beschäftigten immer stärker beschneiden und sie zu modernen Tagelöhner*innen machen, deren Arbeitskraft nur noch auf Abruf und stundenweise entlohnt wird. Solchen Arbeitgeber*innen werden wir klare Grenzen setzen.

Mitbestimmen, wie viel, wann und wo man arbeitet

Nicht einmal jede bzw. jeder Zweite ist mit seinem/ihrem Arbeitszeitumfang zufrieden: Viele Teilzeitbeschäftigte wollen mehr, viele Vollzeitbeschäftigte weniger arbeiten. Sie wollen darüber hinaus auch über die Lage ihrer Arbeitszeiten und den Arbeitsort mitbestimmen. Kurz gesagt: Beschäftigte fordern mehr Arbeitszeitsouveränität, damit sie Erwerbsarbeit und private Verpflichtungen und Bedürfnisse besser miteinander vereinbaren können – ohne dafür zwangsläufig mit Karriereeinschnitten oder anderen Nachteilen rechnen zu müssen.

Die Antwort auf diese Forderungen kann dabei kein Teilzeit-Modell sein, das als Zuverdienst-Arbeitsverhältnis ohne Aufstiegsperspektive konzipiert ist. Viele Frauen sind ab ihrem Wiedereinstieg nach der Kinderpause in einer Teilzeitbeschäftigung – zu viele mit einer so geringen Stundenzahl, dass sie nicht existenzsichernd ist. Und trotz Benachteiligungsverbot ist Teilzeit immer noch ein Karrierekiller. Männer entscheiden sich nur selten dafür, auch weil sie sehen, was aus ihren teilzeitbeschäftigten Kolleginnen alles NICHT wird. Aber heute geben sich immer weniger Frauen mit der Rolle als Zuverdienerin zufrieden. Sie wollen sich die Aufgaben in Job und Privatleben in ihrer Partnerschaft gerecht aufteilen. Daher ist es dringend notwendig, dass auch Männer stärker ihre Arbeitszeit reduzieren. Auch Arbeitgeber*innen wissen, dass Frauen als Fach-

kräfte unentbehrlich sind. Wenn allerdings Kinder zu versorgen oder Alte zu pflegen sind, stoßen die Wünsche vieler Paare an (Zeit-)Grenzen. Unter noch größerem Druck stehen Alleinerziehende. Daher brauchen wir eine neue Arbeitszeit- und Präsenzkultur, die flexible Arbeitszeitarrangements ermöglicht.

Ein neues Leitbild von Vollzeit

Wir wollen die Vorstellung überwinden, dass alleine ein Vollzeit-Arbeitsplatz mit 5-Tage-Woche und einer 40-Stunden-Woche ein vollwertiger Arbeitsplatz sein kann. Wir wollen deshalb ein neues Leitbild von Vollzeit-Arbeit in einem Korridor von etwa 30 bis 40 Stunden etablieren. Innerhalb dieses Korridors sollen Beschäftigte - in Betrieben ab einer bestimmten Größe ihren Arbeitszeitumfang aufstocken oder reduzieren und damit bedarfsgerecht bestimmen können. Dabei müssen Ankündigungsfristen eingehalten werden, um Beschäftigten wie Unternehmen Planungssicherheit zu geben. Nur dringende betriebliche Gründe können das verhindern. Dann kann zum Beispiel der junge Vater acht Monate lang 30 und anschließend 34 Stunden arbeiten. Oder eine Kollegin reduziert ihre Arbeitszeit drei Monate lang auf 35 Stunden, um regelmäßig an einer Fortbildung teilzunehmen, eine politisch Engagierte arbeitet 4 Jahre lang 30 statt 35 Stunden, um ihr kommunales Ehrenamt in der Gemeindevertretung wahrzunehmen. Mit diesem Korridor wird die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger, auch weil wir das Recht auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht in Vollzeit ergänzen wollen.

Vorübergehend weniger zu arbeiten bedeutet damit nicht mehr gleich das Karriereaus; ein Arbeitsumfang von 30 Stunden plus wird interessanter, dagegen verlieren Halbtagsjobs an Attraktivität. Im Ergebnis wird – auch im Interesse der Arbeitgeber*innen – das Arbeitszeitvolumen ausgeweitet. Das Modell erlaubt geschlechtergerechte und individuelle Lösungen für Paare. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, privaten Verpflichtungen und Bedürfnissen, auch bürgerschaftlichem Engagement, wird insgesamt erleichtert, was sich positiv auf die Motivation der Beschäftigten auswirkt.

Mitbestimmungsrechte stärken

Manchmal ist nicht eine verkürzte Arbeitszeit das entscheidende Flexibilisierungsmoment, sondern die Frage, wann und wo gearbeitet werden kann. Dafür wollen wir einen rechtlichen Rahmen schaffen, der Beschäftigten mehr Einfluss auf die Gestaltung ihres Arbeitsalltags einräumt.

Ähnlich wie in Frankreich wollen wir, dass Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmervertreter*innen sogenannte „Zeitchartas“ für ihre Unternehmen vereinbaren. Das heißt, dass sie sich mit der Frage der unterschiedlichen Zeitbedürfnisse im Betrieb auseinander setzen müssen, aber passgenaue Einigungen pro Unternehmen finden können.

Insbesondere Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat oder Personalrat wollen wir die Möglichkeit geben, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeber*innen für einen vereinbarten Zeitraum die Lage ihrer Arbeitszeit mitzugestalten. Das kann den Arbeitsbeginn und die Verteilung der Arbeit über den Tag oder auch die Möglichkeit von Homeoffice als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz umfassen. Zudem sollen Betriebsräte die Möglichkeit bekommen, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität von der Geschäftsführung zu verlangen.

Stärker selbst über die eigene Arbeitszeit bestimmen zu können, bedeutet mehr Freiheit bei der Arbeit. Heute gibt es dies vermehrt schon durch gleitende Arbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit. Dies kann zu Mehrarbeit führen, vor allem wenn die Aufgabenstellung nicht in der vereinbarten Arbeitszeit zu leisten ist. Deshalb muss mehr Zeitsouveränität mit besserem Schutz vor entgrenzter Arbeit einhergehen. Wir wollen daher, dass auch der Betriebsrat zukünftig in diesen Fällen, in denen Arbeit entgrenzt wird und Mehrarbeit entsteht, über die Arbeitsmenge mitbestimmen kann. So können sowohl zu viele Überstunden als auch eine gesundheitsschädliche Überforderung der Beschäftigten am ehesten vermieden werden.

Die Kassierer*innen in der Supermarktkette, die Servicekraft im Schnellimbiss, die Krankenschwester oder der Altenpfleger und viele mehr: Wir halten es für notwendig, die Arbeitsformen in den Blick zu nehmen, die den Arbeitnehmer*innen besonders wenig Zeitsouveränität ermöglichen – also Schichtarbeit und Arbeit auf Abruf. Wir wollen die Rechte der Arbeitnehmer*innen in diesen Arbeitsformen gesetzlich stärken, damit sie auch mehr Spielräume in ihrer Zeitgestaltung erhalten. Bei der Schichtarbeit wollen wir einen freiwilligen Schichttausch ermöglichen, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Damit können die Beschäftigten bei Bedarf untereinander unkomplizierte Lösungen finden. Außerdem soll bei der Arbeit auf Abruf gesetzlich geregelt werden, dass die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zukünftig wirklich verbindlich festgeschrieben werden muss. Dabei darf zukünftig die Zeit, die Beschäftigte für die Arbeit abrufbar sind, das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen. Weitergehende Regelungen gibt es nur noch mit Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

Die Kombination eines Arbeitszeitkorridors mit Mitbestimmungsrechten über das Wann und Wo von Arbeit schafft neue Optionen und Freiheiten. Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche können besser vereinbart werden, und insbesondere Frauen haben so die Möglichkeit, deutlich mehr als bisher erwerbstätig zu sein, während es Männern erleichtert wird, ihre Arbeitszeit im Betriebsphasenweise zu reduzieren. Diese Balance ist nicht zuletzt im Interesse der Betriebe.

Balance von Freiheit und Sicherheit für (Solo-)Selbständige und Existenzgründer*innen

Selbständige und Existenzgründer*innen sind eine wichtige Stütze unserer Wirtschaft und sorgen mit ihrem Unternehmer*innengeist für attraktive Arbeitsplätze. Die meisten politischen Angebote, etwa arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gehen an ihnen jedoch vorbei. Deshalb wollen wir mit grüner Arbeitszeitpolitik selbstständig und freiberuflich Tätige stärken. Oft sind es Frauen, die sich selbstständig machen, um stärker über ihre Zeit bestimmen und so ihr Arbeitsleben mit der Verantwortung für die Kinder vereinbaren zu können. Dabei entscheiden sie sich jedoch nicht selten für eine prekäre Existenz. Eine bessere soziale Absicherung für viele Selbständige ist notwendig, da diese von den gängigen Sicherungssystemen bisher nicht ausreichend geschützt sind. Allerdings sind die Einkommen innerhalb der Gruppe der Selbständigen sehr unterschiedlich: Viele Unternehmer*innen mit eigenen Angestellten haben vergleichsweise gute Einkommen; anders sieht die Lage bei den Solo-Selbständigen aus. Auch unter ihnen gibt es solche mit hohem Einkommen. Doch bei vielen anderen ist das Einkommen so gering, dass an Rücklagen und Absicherung im Alter für sie nicht zu denken ist.

Wir Grüne setzen uns deshalb für eine gute Balance aus Freiheit und sozialer Absicherung für Selbständige und Existenzgründer*innen ein. Schon ein leichter und zügiger Zugang zu familienpolitischen Leistungen, etwa der Auszahlung des Elterngeldes, kann selbstständig Tätigen finanziell und zeitlich die Luft verschaffen, die sie zum Leben und Arbeiten brauchen. Das Angebot einer sozialen Absicherung wollen wir für sie ausbauen und ihnen bessere Zugänge zur Arbeitslosenversicherung gewähren. Außerdem wollen wir eine Bürger*innenversicherung in Gesundheit und Pflege einführen. Auch die Rentenversicherung wollen wir schrittweise zu einer Bürger*innenversicherung weiterentwickeln. In einem ersten Schritt wollen wir die bisher nicht anderweitig versicherten Selbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen.

Die Grüne Garantierente soll ein Signal speziell an Selbständige mit geringem Einkommen senden, dass sich die Beiträge zur Rentenversicherung auch lohnen. Die soziale Absicherung soll so vollzogen werden, dass Selbständige finanziell nicht überfordert werden.

Die derzeitigen Regelungen der Arbeitslosenversicherung sind am Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet. Viele Menschen müssen aber immer öfter mit Durststrecken zwischen zwei Jobs, Aufträgen oder Engagements zurecht kommen. Das gilt für Selbständige wie für unstetig beschäf-

tigte Menschen. Deshalb sollen unstetig beschäftigte Menschen einfacher Zugang zum Arbeitslosengeld I erhalten. Außerdem brauchen wir eine weiterentwickelte „Brückengrundsicherung“, die sich an Menschen richtet, die nur Zeit und materielle Unterstützung benötigen – um alles andere, den nächsten Auftrag, den nächsten Job oder die neue berufliche Perspektive, können sie sich eigenständig kümmern. Deshalb wollen wir Menschen auf Wunsch befristet aus der verpflichtenden Vermittlung heraus nehmen. Denn in der Arbeitswelt soll Raum und Zeit sein für Menschen, die beherzt und erfindungsreich eigene Wege beschreiten.. Dabei wollen wir nach Wegen suchen, die Ausnutzung durch Scheinselbstständigkeit und Honorardumping zu verhindern; wir werden ein Mindesthonorar prüfen.

Spielräume für ältere Arbeitnehmer*innen

Die meisten Erwerbstätigen wünschen sich, ihren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand möglichst selbstbestimmt zu gestalten: viele möchten sich Schritt für Schritt aus dem Berufsleben verabschieden, andere wollen einen klaren Schlusspunkt und wieder andere möchten über die Regelaltersgrenze hinaus in ihrem Job aktiv sein. Gerade, wenn die allgemeine Lebensarbeitszeit sich verlängert, werden flexible Wege in die Rente immer wichtiger.

Dies gilt besonders für diejenigen, die in ihrem Beruf großen körperlichen oder auch psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Vielen Beschäftigten könnte es helfen, wenn sie in Teilzeit arbeiten und gleichzeitig eine Teilrente beziehen könnten. Leider geht das heute erst ab dem 64. Lebensjahr. Das ist für viele zu spät. Deshalb muss der Bezug einer Teilrente künftig schon früher möglich sein. Für Viele stellen auch die enormen Abschläge ein Hindernis dar. Für die besonders belasteten Beschäftigten sehen wir daher eine Unterstützung zum Ausgleich dieser Abschläge auf ihre Teilrente vor. Außerdem sollen freiwillige Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung zu jeder Zeit ermöglicht werden.

Auf der anderen Seite sollen auch diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gern über das gesetzliche Rentenalter hinaus in ihrem Beruf aktiv sein möchten, dafür gute Bedingungen und einen klaren rechtlichen Rahmen vorfinden. So sollen künftig die Beiträge der Arbeitgeber*innen auch tatsächlich die Renten der Beschäftigten erhöhen. Rechtliche Unsicherheiten sowie tarifvertragliche und betriebliche Hürden sollen abgebaut werden.

Freizeit, die wirklich freie Zeit ist

Zeit zum Leben bedeutet nicht zuletzt schlicht Zeit für uns selbst. Alle Menschen haben ein Recht auf freie Zeit, die wirklich frei ist. Zeit, um sich zu erholen, innezuhalten und sich um das eigene Wohlergehen zu kümmern. Einfach mal nichts zu tun oder nichts, was einem konkreten Zweck dient: Dies trägt nicht nur wesentlich zur persönlichen Lebensqualität bei, sondern auch zur Qualität des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Weil wir der freien Zeit wieder mehr Bedeutung schenken wollen, werden wir langfristig Modelle erarbeiten, die berufliche Auszeiten als Phasen zum Auftanken ermöglichen und für Menschen mit geringen Einkommen auch abgesichert werden können.

2. Arbeitszeitpolitik ist Gleichstellungspolitik

Es hat in den letzten Jahrzehnten erhebliche Fortschritte für Frauen in Deutschland gegeben: Sie studieren heute genauso oft wie Männer; sie machen im Schnitt die besseren Abschlüsse; sie sind im Job gefragter denn je. Auch wenn sich die Rahmenbedingungen in den alten und neuen Bundesländern nicht parallel entwickelt haben, gilt heute für Frauen in Ost und West: Sie tragen heute zunehmend eine Doppel- und Dreifachbelastung, denn sie leisten in der Regel neben dem Job noch den Großteil der Haus- und Fürsorgearbeit. Praktisch gibt es also nach wie vor große Unterschiede sowohl in der Gleichberechtigung als auch der Unabhängigkeit von Frauen und

Männern.

Besonders wenn Menschen Kinder bekommen, fördern die bestehenden Strukturen eine unterschiedliche Lastenverteilung bei Paaren. Auch wenn es längst überholt ist und meist nicht den Wünschen von Eltern entspricht, greifen viele Paare dann auf die traditionelle Konstellation zurück: Ein Elternteil, zumeist der Mann, arbeitet Vollzeit, der andere Elternteil, meist die Frau, in Teilzeit, um sich um die Kinder und gegebenenfalls weitere Angehörige kümmern zu können. So gar bei Regenbogenfamilien etablieren sich plötzlich diese traditionellen Strukturen. Paare müssen für sich selbst entscheiden, was für sie am besten ist – falsch gesetzte staatliche Rahmenbedingungen im Steuer- und Sozialrecht sollten die klassische Rollen- und Aufgabenverteilung allerdings keinesfalls begünstigen, denn im weiteren Leben von Frauen erweisen sie sich als handfeste Nachteile. Mütter tragen ein durchschnittlich höheres Risiko hinsichtlich ihrer eigenen Alterssicherung, sie können schwerer wieder in den Job einsteigen, oft auch nicht in die Stellen zurückkehren, die ihnen Aufstiegschancen bieten, und sie sind in der Regel ökonomisch schlechter gestellt als ihre männlichen oder kinderlosen Kolleg*innen.

Staatliche Rahmenbedingungen im Steuer- und Sozialrecht begünstigen diese klassische Rollen- und Aufgabenverteilung, obwohl sich diese im weiteren Leben von Frauen als handfeste Nachteile erweisen. Frauen tragen ein individuelles Risiko hinsichtlich ihrer eigenen Alterssicherung, sie können schwerer wieder in den Job einsteigen, oft auch nicht in die Stellen zurückkehren, die ihnen Aufstiegschancen bieten, und sie sind in der Regel ökonomisch schlechter gestellt als ihre männlichen oder kinderlosen Kolleg*innen. Um diesen Nachteilen entgegenzutreten, haben wir im Kapitel „Zeit für gute Arbeit zu guten Bedingungen“ erste Instrumente vorgeschlagen, zum Beispiel die Ergänzung des Rechts auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht in Vollzeit oder die Entschärfung der klaren Trennung zwischen Voll- und Teilzeit durch einen Korridor.

Wir wollen Frauen bessere Möglichkeiten bieten, ihre Erwerbstätigkeit auszubauen. Viele Männer, insbesondere Väter, wollen hingegen schon heute weniger erwerbstätig sein. Beides wollen wir ermöglichen.

In anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union werden bereits richtige Wege gegangen, um Frauen und Männern eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben zu ermöglichen. Wir begrüßen auch grundsätzlich die Initiative der Europäischen Kommission zu „Work-Life-Balance“. Allerdings brauchen wir nicht nur Austausch und Bewusstseinskampagnen, sondern müssen mit gemeinsamen gesetzlichen Verbesserungen gute Rahmenbedingungen in allen EU-Ländern schaffen. Die Rücknahme des Vorschlags zur Mutterschutzrichtlinie war deshalb ein Schritt in die absolut falsche Richtung. Sowohl die Mutterschutz- als auch die Arbeitszeitrichtlinie müssen im Sinne der Arbeitnehmer*innen verbessert werden.

Schluss mit steuerlichen Fehlanreizen und Rentenlücken

Sowohl Zeit für und mit der Familie als auch im Job ist nicht nur persönlich wichtig und erfüllend, sondern auch gesellschaftlich relevant. Wir wollen Anreize schaffen mit dem Ziel, Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit gerechter zwischen den Geschlechtern zu verteilen und ökonomische Abhängigkeiten und das Armutsrisiko im Alter, das insbesondere Frauen trifft, zu beseitigen.

Als grundlegende Voraussetzung setzt grüne Arbeitszeitpolitik auf die eigenständige Existenzsicherung: Denn Frauen brauchen wirtschaftliche Unabhängigkeit. Dazu gehören der gleiche Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer, Anreize zur Erhöhung des Erwerbsarbeitszeitvolumens von Frauen und die Eindämmung der Minijobs. In einem ersten Schritt wollen wir die Minijobs eindämmen. In einem zweiten Schritt werden wir den gesamten Niedriglohnsektor umfassend reformieren, prekäre Beschäftigung zurückdrängen und Minijobs durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ersetzen.

Die Gesamtevaluation der familienpolitischen Leistungen hat gezeigt: Frauen arbeiten mehr Stunden, je besser die Qualität der Kinderbetreuung ist. Die Qualität der Betreuungsinfrastruktur ist also ein zentraler Punkt für die eigenständige Existenzsicherung.

Wir brauchen außerdem ein gerechtes Steuer- und Sozialversicherungssystem, in dem es sich für beide Partner*innen lohnt zu arbeiten und für sich selbst vorzusorgen – egal, ob sie verheiratet sind oder nicht. Daher arbeiten wir an einem Konzept, wie wir das Ehegattensplitting reformieren und langfristig abschaffen können. Denn es ist eines der größten Hindernisse auf dem Weg zu einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen: weder ist es gerecht noch eine sozial nachhaltige Besteuerung.

Die eigenständige Existenzsicherung ist Grundvoraussetzung, damit Familien und Paare selbstbestimmt und partnerschaftlich entscheiden können, wie sie Berufstätigkeit, Familien- und Haushaltsarbeit und nicht zuletzt die Freizeit untereinander aufteilen.

3. Fürsorgearbeit aufwerten

Kinder großziehen oder sich um eine Verwandte oder einen Freund kümmern, die pflegebedürftig geworden sind: Wo Menschen langfristig und verbindlich Verantwortung für andere Personen übernehmen, brauchen sie Zeit und benötigen Unterstützung.

Auch wenn Fürsorge im Privaten stattfindet, ist sie noch lange keine private Angelegenheit. Fürsorgearbeit in der Familie stellt die andere, die unsichtbare Seite unserer Arbeitsgesellschaft dar. Würde diese unbezahlte Form der Arbeit nicht stattfinden, würde das heutige Erwerbssystem unserer Arbeitsgesellschaft samt Sozialstaat nicht funktionieren. Da Sorgearbeit zum Großteil von Frauen verrichtet wird, trägt ihre geringe Bezahlung und gesellschaftliche Würdigung zur bestehenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei.

Deshalb wollen wir Fürsorgearbeit auch in der Arbeitswelt aufwerten: Fürsorgezeiten, soziales und gesellschaftliches Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen wichtige Erfahrungen in die Unternehmen und verdienen Unterstützung. Sie dürfen sich nicht zu einem Nachteil, zum Beispiel bei Beförderungen, auswirken. Vielmehr wollen wir dafür werben, die in Kindererziehung, Pflege oder bürgerschaftlichem Engagement erworbenen vielfältigen Kompetenzen in (Personal)Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Der öffentliche Dienst kann hier mit gutem Beispiel vorangehen.

In der Fürsorge ist es wichtig, nicht zu viele Pakete auf einem Rücken abzuladen. Viele dieser Aufgaben sind schön und bewusst gewählt; andere sind in erster Linie Pflichten, nervig und anstrengend. Vor allem aber sind sie heute immer noch ungerecht verteilt. So übernehmen Frauen im Durchschnitt immer noch fast doppelt so viele Stunden an unbezahlter Arbeit, etwa im Haushalt oder in der Kindererziehung, wie Männer. Wenn es darum geht, sich um pflegebedürftige Angehörige, die zuhause leben, zu kümmern, ist der Unterschied besonders groß: Mehr als zwei Drittel der Pflegenden sind Frauen. Und von den 30 Prozent der Männer, die sich zuhause um ein pflegebedürftiges Familienmitglied kümmern, handelt es sich vor allem um Rentner. Nur ein äußerst kleiner Teil der berufstätigen Männer verringert bislang die Arbeitszeit aufgrund von Pflegeaufgaben.

Mit der grünen KinderZeitPlus und der grünen PflegeZeitPlus wollen wir Zeiten für Fürsorge ermöglichen.

Die grüne KinderZeitPlus

Wir wollen ein familienfreundliches Land sein, das es Eltern leicht macht, Kinder und Beruf zu vereinbaren. Damit sie zum Beispiel auch wegen der 13-jährigen Tochter im Job zeitweise kür-

zertreten können – und nicht nur für den Säugling. Das Elterngeld soll deshalb um zehn Monate ergänzt werden, die genutzt werden können, um die Arbeitszeit auch später, bis das Kind 14 Jahre alt wird, zu reduzieren. Ziel ist eine gerechtere Verteilung der Monate zwischen den Partner*innen. Zukünftig hat jedes Elternteil Anspruch auf acht Monate grüne KinderZeitPlus, weitere acht Monate können sich die Eltern flexibel untereinander aufteilen (8+8+8). Gerade bei den flexiblen 8 Monaten sollen Anreize für eine partnerschaftliche Kinderbetreuung geschaffen werden.

Beide Elternteile können im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes – nacheinander oder gleichzeitig – für maximal zwölf Monate vollständig aus dem Job aussteigen. Auch die KinderZeitPlus ermöglicht also das Zuhausebleiben nur für das erste Jahr nach der Geburt, anschließend erleichtert sie den Wiedereinstieg in den Beruf und die Vereinbarkeit von Beruf und Kind.

Die KinderZeitPlus kann auch von Beginn an in Teilzeit genutzt werden. Sie dient somit insbesondere dazu, eine vollzeitnahe Teilzeit beider Eltern nach dem ersten Lebensjahr eines Kindes zu unterstützen. Wird die Arbeitszeit auf über 20 Wochenstunden reduziert, verlängert sich die Bezugszeit entsprechend. Dabei muss die Reduzierung eine Mindestanzahl von Wochenstunden betragen.

Wenn Eltern ihre Arbeitszeit zum Beispiel nur um ein Viertel reduzieren, bekommen sie dafür viermal so lange eine finanzielle Unterstützung. Die Höhe der Lohnersatzleistung beträgt dann entsprechend ein Viertel der Summe, die bei einem Komplettausstieg zur Verfügung stünde. Die Ankündigungsfristen und die Häufigkeit der möglichen Inanspruchnahme gelten analog zur heutigen Elternzeit, um die Planbarkeit für Unternehmen sicherzustellen.

Alleinerziehenden stehen die 24 Monate selbstverständlich auch zur Verfügung. Maximal 12 Monate können sie für einen kompletten Ausstieg aus dem Beruf nutzen. Danach wird die Lohnersatzleistung gezahlt, wenn die Mutter oder der Vater mindestens 20 Wochenstunden berufstätig ist. Mit der grünen KinderZeitPlus wollen wir Eltern größere Entscheidungsspielräume ermöglichen und gleichzeitig Frauen einen schnellen Wiedereinstieg in den Job oder die Ausbildung erleichtern.

Die grüne PflegeZeitPlus

Die grüne PflegeZeitPlus ermöglicht eine bis zu dreimonatige Freistellung für Menschen, die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige oder Freund*innen übernehmen: Damit wird ihnen die Möglichkeit gegeben, sich um die Organisation der Pflege zu kümmern, den Pflegebedarf einzuschätzen, sich über Leistungsangebote und -ansprüche zu informieren, diese zu beantragen und die jeweils notwendigen Hilfen zu organisieren. Zum anderen soll die grüne PflegeZeitPlus ausreichend Zeit geben, um einen sterbenden Menschen in seinen letzten Wochen begleiten und pflegen zu können. Mit einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung soll dies für alle Erwerbstätigen finanziell abgesichert werden, auch für Selbständige und Beamte. Diese Leistung müssen die Angehörigen – im Gegensatz zu den Darlehen, die das jetzige (Familien)Pflegezeitgesetz vorsieht – nicht zurückzahlen.

Wir stehen für einen erweiterten, modernen Familienbegriff. Deshalb sollen auch Menschen ohne verwandtschaftliche Beziehung zur pflegebedürftigen Person einen Anspruch auf Pflegezeit und Lohnersatzleistung haben, wenn sie sich etwa um die alte Freundin, den langjährigen Vereinskameraden oder die Nachbarin kümmern wollen. Dafür müssen sie sich ausdrücklich bereit erklären, Verantwortung für die/den Pflegebedürftige/n zu übernehmen.

Aber auch wenn alles gut organisiert ist, kann es für Berufstätige, die sich um einen pflegebedürftigen Menschen kümmern, nötig sein, ganz kurzfristig zu reagieren. Dafür sollen Pflegenden sich – im Gegensatz zum geltenden Pflegezeitgesetz – über die gesamte Dauer der Pflegebe-

dürftigkeit hinweg jährlich bis zu zehn Arbeitstage freistellen lassen können, bei Zahlung einer Lohnersatzleistung ähnlich wie für Eltern, deren Kind krank ist.

Pflegende Angehörige oder Freundinnen und Freunde dürfen keine Abstriche bei ihrer eigenen sozialen Absicherung in Kauf nehmen. Für Menschen, die sich entscheiden, länger zu pflegen und dafür zumindest teilweise aus dem Beruf auszusteigen, brauchen wir höhere Rentenansprüche. Auch dürfen Pflegende nicht selbst Schaden an ihrer Gesundheit nehmen, erst recht dann nicht, wenn sie einer Doppelbelastung von Beruf und häuslicher Pflege ausgesetzt sind. Deshalb bedarf es gezielter Beratungs- und Entlastungsangebote für Pflegende, damit diese in einer äußerst belastenden Gesamtsituation auch einmal Zeit für sich selbst finden – im Sinne einer gesundheitswahrenden und -förderlichen Selbstsorge. Pflegende brauchen Unterstützung und Entlastung – und zwar sowohl während einer Pflegeauszeit als auch beim Versuch, Pflege und Berufstätigkeit zu vereinbaren.

Infrastruktur ausbauen und den Care-Sektor aufwerten

Gute Arbeitszeitmodelle allein sind nicht ausreichend, damit Menschen Pflege und Beruf verbinden können. Die gesamte pflegerische Versorgungsstruktur muss besser und mehr auf die individuellen Gegebenheiten und den Bedarf der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen – gleichgültig, ob berufstätig oder nicht – abgestimmt werden. Hierzu müssen flächendeckend auch eine unabhängige Information und Beratung sowie flankierende Angebote zur Betreuung und Unterstützung geschaffen werden. Niedrigschwellige Unterstützungsangebote sowie die Tages- und Nachtbetreuung und -pflege müssen weiter ausgebaut werden, damit die Angehörigen trotz häuslicher Pflege weiterhin im Beruf bleiben können.

Wir wollen Menschen, die ihre Angehörigen zu Hause pflegen, stärker als bisher mit einem Netz aus professioneller Hilfe und bürgerschaftlichem Engagement entlasten. Mit dem Ausbau einer qualitativ hochwertigen und bezahlbaren öffentlichen Infrastruktur wollen wir dafür sorgen, dass die Pflege und Unterstützung verlässlich rund um die Uhr im Wohnumfeld gewährleistet wird. Dies ist eine zentrale Voraussetzung dafür, damit Angehörige häusliche Pflege, Sorgearbeit, Engagement und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren können. Mit einer grünen Arbeitszeit- wie auch Pflegepolitik wollen wir dies entsprechend gestalten. Der Staat muss seiner Verantwortung gerecht werden. Der zunehmend gewinnorientierten Privatisierung im Pflegebereich wollen wir klare Vorgaben zur Qualitätssicherung entgegensetzen und deren Einhaltung kontrollieren.

Dabei muss der Blick aber auch auf diejenigen gerichtet werden, die in Pflege und Betreuung tätig sind. In Deutschland gibt es nach wie vor einen geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt, in dem die typischen „Frauenberufe“ im Care-Sektor, also dem Pflege-, Sorge- und Sozialbereich, schlechter bezahlt werden. Somit ist die Aufwertung dieser typischen Frauenberufe ein wichtiger Baustein hin zur Entgeltgleichheit. Auf der strukturellen Ebene bedeutet das eine bessere Entlohnung, Qualifizierung sowie bessere Arbeitsbedingungen, die die Selbstachtung der zu Versorgenden respektieren und die Selbstausbeutung der Beschäftigten vermeiden. Hierzu gehört auch, dass mehr Personal im Pflege- und Sorgebereich eingestellt wird. Um dem bereits bestehenden Mangel an Arbeitskräften im Pflegebereich entgegenzuwirken brauchen wir bessere Arbeitsbedingungen, die auch einen beruflichen Aufstieg, z.B. durch anschließende Studienmöglichkeiten im Pflegebereich ermöglichen.

Wir fordern ein bundeseinheitliches, verbindliches Personalbemessungsinstrument. Zudem müssen die entsprechenden bildungs- und berufsbezogenen Institutionen und Karrierewege endlich reformiert und wie andere Ausbildungsberufe, zum Beispiel im Handwerk, von Anfang an gleichwertig vergütet werden. Mehr Qualität in der Pflege hilft schließlich nicht zuletzt denjenigen, die gepflegt werden und denjenigen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

Entlastung für Alleinerziehende und Familien mit geringem Einkommen

Vor besonders schwierigen zeitlichen Herausforderungen stehen Alleinerziehende. Neun von zehn Alleinerziehenden sind Frauen. Auch wenn die meisten diese Familienform nicht vorausgeplant haben, betrachten viele ihre Lebenssituation positiv und entwickeln verschiedene Strategien, die Herausforderungen im Alltag zu bewältigen.

Die Mehrzahl der Alleinerziehenden möchte – und muss – ihren Lebensunterhalt selbst erwirtschaften. Entsprechend gehen über zwei Drittel einer Beschäftigung nach. Aber gerade im Erwerbsleben haben Alleinerziehende mit vielen Nachteilen zu kämpfen. Sie haben oft unsichere Beschäftigungsverhältnisse, ein geringeres Haushaltseinkommen und kämpfen mit Vereinbarkeits- und Zeitproblemen. Anders als Paare mit Kindern haben sie oft nicht die Option, die Verantwortung für Erziehung, Haushalt oder eben auch das Geldverdienen mit einem anderen Erwachsenen zu teilen. Neben dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur und besonderer Berücksichtigung Alleinerziehender bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle ist die Weiterentwicklung und zeitliche Ausdehnung des Unterhaltsvorschlusses ein wichtiger Hebel, Alleinerziehende und ihre Familien besser abzusichern.

Mehr als ein Drittel der Alleinerziehenden bezieht Hartz IV. Das ist nicht nur Ursache für Kinderarmut, sondern auch für Altersarmut. Hier klafft eine Gerechtigkeitslücke. Kindergelderhöhungen, Kinderfreibeträge, Elterngeld, ElterngeldPlus oder Betreuungsgeld: Familien im Hartz IV-Bezug gehen dabei leer aus. Das wollen wir ändern. Armen Familien soll die grüne KinderZeitPlus nicht vorenthalten werden. Familien im Hartz IV-Bezug sollen künftig den Grundbetrag anrechnungsfrei erhalten. Damit korrigieren wir ein Gerechtigkeitsproblem, das das jetzige Elterngeld mit sich trägt. Zudem wollen wir einen verlässlichen Schutz vor Armut. Die Regelsätze für Kinder müssen eigenständig berechnet werden und für Kinder wie Erwachsene müssen sie so hoch sein, dass sie den Bedarf tatsächlich decken. Wir wollen das Ziel der Existenzsicherung im Sozialrecht deutlich stärker gewichten und streben eine Mindestsicherung an, die möglichst ohne Zwang und Sanktionen auskommt. Zudem fordern wir, den Unterhaltsvorschuss nicht mehr auf 72 Monate zu begrenzen und die Altersgrenze auf das vollendete 18. Lebensjahr anzuheben. Faire Teilhabechancen bedeutet auch, dass die Grundsicherung mehr Zeitsouveränität ermöglicht.

Familien, deren Einkommen so gering ist, dass sie keine Einkommenssteuer zahlen, profitieren nicht von Steuervergünstigungen wie dem Ehegattensplitting. Familienleistungen wie der Kinderzuschlag sind mit hohen bürokratischen Hürden verbunden und werden daher von vielen Berechtigten nicht in Anspruch genommen. Daher arbeiten wir weiter an unserem Konzept einer Kindergrundsicherung, die die Familienförderung vom Kopf auf die Füße stellt, damit endlich alle Familien, vor allem diejenigen mit geringem Einkommen, besonders von der staatlichen Familienförderung profitieren.

Generell gilt: eine bessere soziale und solidarische Absicherung ermöglicht auch für Menschen mit schlecht bezahlten und prekären Jobs die Vereinbarkeit und Fürsorge für sich selbst und andere. Deshalb müssen sozialpolitische Maßnahmen, wie zum Beispiel die Bürger*innenversicherung für Gesundheit und Pflege sowie die Garantierente, mit zeitpolitischen Initiativen Hand in Hand gehen.

4. Gute Bildung und lebendige Demokratie brauchen Zeit

Ein demokratisches Gemeinwesen lebt nur, wenn seine Bürger*innen es gestalten. Dafür brauchen Menschen Zeit: um sich über gesellschaftliche Debatten und über politische Prozesse auf dem Laufenden zu halten, um sich eine eigene Meinung zu bilden und um sich einzumischen – sei es punktuell in einer Bürger*inneninitiative der Nachbarschaft, sei es regelmäßig und lang-

fristig in einer Umweltorganisation, in der Menschenrechtsarbeit, in Parteien, Wohltätigkeitsorganisationen oder dem Sportverein. Auch gute Bildung braucht Zeit. Sie ist die Grundlage für mündige Bürgerinnen und Bürger, die das Geschehen um sie herum wach und kritisch verfolgen und ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenleben dazutun.

Mehr Zeit für Kinder und junge Menschen

Kinder und Jugendliche spüren heute häufig den Druck, möglichst schnell durch die einzelnen Bildungsstätten hindurchzueilen. Deshalb denkt grüne Arbeitszeitpolitik die Perspektive junger Menschen in Schule, Ausbildung und Hochschule mit. Der Verkürzung von Schulzeiten wurde nicht flächendeckend mit der Entlastung der Schüler*innen durch Straffen der Lehrpläne Rechnung getragen. Kinder und Jugendliche brauchen räumliche und zeitliche Freiräume, um sich selbst erfahren, entwickeln und Partizipation erleben zu können. Auch junge Menschen brauchen Eigenzeit, über die sie selbst verfügen können. Sie brauchen Erfahrungs- und Bewegungsräume, die sie auch selbst gestalten können.

An den Hochschulen sorgen überfrachtete Curricula mit hoher Prüfungsdichte dafür, dass viele junge Menschen ihr Studium vor allem als ein Durchhecheln durch die Semester erleben. Wir wollen die Studienzeit möglichst flexibel gestalten, so dass ein erfolgreiches Studium auch dann möglich ist, wenn Student*innen neben dem Studium arbeiten, sich ehrenamtlich engagieren, bereits Nachwuchs haben oder sich um Eltern, Großeltern oder Geschwister kümmern.

Wir Grüne arbeiten für eine Schule ohne Angst und eine Studienzeit, die auch den Blick über den Tellerrand hinaus erlaubt. Denn Schule und Ausbildung sind die Zeiten, in denen junge Menschen ihre Persönlichkeit entwickeln und ihren Platz in der Welt finden. Schulen können Orte werden, in denen Angebote von Gruppen, Vereinen und Jugendorganisationen ins (Ganztags)Schulleben integriert sind. Das macht Engagement erlebbar und ermöglicht Teilhabe ohne „Nachmittagstransportservice“ der Eltern.

Eine Kultur für lebenslanges Lernen und zweite und dritte Chancen

Wir leben in einer Zeit, in der sich vieles rasant verändert. Technische Fortschritte und die Digitalisierung krempeln Bekanntes in der eigenen Lebens- und Arbeitswelt um. Weiterbildung wird umso wichtiger – auch je länger Menschen arbeiten. Wir wollen ein Arbeitsleben anders denken und eine Kultur der zweiten und dritten Chancen aufbauen. In einer Zeitspanne von beispielsweise 20 Jahren bis zur Rente verändern sich ganze Branchen oder verschwinden gar, Menschen mit Anfang vierzig werden noch einmal etwas ganz Neues anfangen, Fünfzigjährige sich noch einmal komplett in ihrem Job verändern. Die meisten Menschen brauchen Alternativen zum gradlinigen Ausbildungs- und Berufsweg – und dies wollen wir ihnen ermöglichen und den Menschen damit zugleich die Angst nehmen, Kinder könnten in der entscheidenden Lebensphase eine Karrierefalle sein.

Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland warten auf eine zeitgemäße Weiterbildungspolitik, die die Lebensrealität der Menschen in den Mittelpunkt rückt. Jede und jeder soll sich Weiterbildung leisten und auch die Zeit dafür finden können. In einer Wissenswirtschaft und Wissensgesellschaft müssen wir für Menschen mit weniger Geld Unterstützungsmöglichkeiten schaffen, wenn während der Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildung das gesamte oder ein Teil des Einkommens wegfällt und das Bildungsangebot sogar noch Geld kostet.

Die grüne BildungsZeitPlus

Die moderne Arbeitsgesellschaft ist auch eine Weiterbildungsgesellschaft, in der lebenslanges Lernen immer notwendiger wird. Wir wollen das lebensbegleitende Lernen mit einer Weiterbildungsförderung unterstützen. Die Förderinstrumente sollen gezielt für die wirken, die bisher viel zu wenig am lebenslangen Lernen teilhaben: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Frau-

en, Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund.

Um die Teilnahme an Weiterbildung gerade auch für Berufstätige zu ermöglichen, soll die Arbeitszeit im Rahmen des Modells der Wahlarbeitszeiten (Kapitel 1/Ein neues Leitbild von Vollzeit) oder auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes reduziert werden können. Ein Rückkehrrecht auf Vollzeit soll sicherstellen, dass diese Reduzierung befristet ist. Nur so können tatsächlich mehr Menschen an Weiterbildung teilhaben.

Sozial abgesicherte Zeiten für Ausbildung und Weiterbildung sollen ein Baustein werden. Wer sich weiterbildet soll mit einem auf die jeweilige Einkommenssituation zugeschnittenen Mix aus Darlehen und Zuschuss gefördert werden. Wer weniger hat bekommt mehr und umgekehrt. So können alle die Kosten der Weiterbildung finanzieren und den Lebensunterhalt sichern bzw. Einkommensverluste abmildern. Grundsätzlich sollen alle staatlich zertifizierten Fort- und Weiterbildungen gefördert werden können. Gerade für Alleinerziehende sind finanziell abgesicherte Weiterbildungsmöglichkeiten bei gleichzeitigem Ausbau der verlässlichen Betreuungszeiten eine Chance, um aus dem Teufelskreis von Armut und der Doppelbelastung durch die Kindererziehung herauszukommen. Wir möchten Menschen unterstützen, die keine Ausbildung haben, die im Berufsleben feststellen, dass sich ihre Interessen und Fähigkeiten verändert haben oder die eine Weiterbildung brauchen, um beruflich voran zu kommen. In Zukunft soll sich niemand mehr entmutigen lassen, nur weil Bildung etwas kostet.

Studieren braucht Zeit und die muss man sich leisten können. Das gilt gerade für die jungen Menschen, deren Eltern keinen dicken Geldbeutel haben. Darum wollen wir in einem ersten Schritt die Lage von Studierenden aus einkommensschwachen Familien durch eine Veränderung des BAföG verbessern. Im nächsten Schritt werden wir eine Studienfinanzierung aufbauen, die aus zwei Säulen besteht: einem Studierendenzuschuss, den alle erhalten, und einem Bedarfszuschuss, um die für ein Studium zu gewinnen, die bislang nicht studieren. Beide Zuschüsse müssen – anders als das jetzige BAföG – nicht zurückgezahlt werden.

Engagement, Ehrenamt und demokratische Teilhabe

Unsere Gesellschaft lebt von den vielen Freiwilligen, die Freizeitangebote schaffen, Flüchtlingen helfen, die Umwelt schützen oder sich für Menschenrechte einsetzen. Aktuell engagieren sich gut ein Drittel aller Menschen in Deutschland freiwillig oder ehrenamtlich. Zivilgesellschaftliches Engagement stellt damit eine wichtige gesellschaftliche Säule dar. Auch die Arbeit politischer Parteien funktioniert nur, weil sich viele Menschen in ihrer Freizeit für Politik begeistern und bewusst ihre Zeit dafür aufbringen wollen.

Jeder und jedem soll es möglich sein, sich zu engagieren – auch Menschen mit Behinderungen, mit sozial oder finanziell eingeschränkten Möglichkeiten. Zeit ist nämlich eine Voraussetzung für gesellschaftliche und demokratische Teilhabe. Damit ist Zeit auch ein Machtfaktor. Deshalb gilt es, politische Prozesse auch zeitlich so zu organisieren, dass sie Frauen nicht strukturell benachteiligen.

Zivilgesellschaftliches Engagement muss angemessen wertgeschätzt werden, ganz egal ob es um politisches Engagement, soziale Projekte oder Urban Gardening in der Nachbarschaft geht. Daher wollen wir die Rahmenbedingungen für freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement verbessern und die Mitbestimmungsmöglichkeiten in den jeweiligen Organisationen und Einrichtungen, in denen sich die und der Einzelne engagiert, stärken. Heute engagieren sich viele Jugendliche und noch mehr wollen sich engagieren. Um dies weiterhin zu ermöglichen, muss mehr Zeitraum vorhanden sein, den sie eigenmächtig gestalten können ohne einen Nachteil davon zu haben. Viele Menschen füllen durch ihr Engagement Lücken im staatlichen Handeln. Bürokratie darf ihnen das nicht erschweren.

Bürgerschaftliches Engagement ist eine zusätzliche Tätigkeit mit eigenem Wert und darf keine regulären Arbeitsstellen ersetzen. Eine Bezahlung des Engagements widerspricht dem Charakter der Selbstbestimmung und Freiwilligkeit, der ehrenamtliche Arbeit auszeichnet. Gleichzeitig braucht es eine vielfältige Kultur der Anerkennung, Würdigung und Erleichterung des Engagements. Aufwandsentschädigungen, wie es sie in vielen Bereichen gibt, gehören auch dazu.

Damit Freiwillige selbstbestimmt entscheiden können, wie viel Zeit sie für was einsetzen, wollen wir die von Verbänden oder Freiwilligenagenturen angebotenen Qualifizierungen und Weiterbildungen stärker unterstützen. Die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen sind im Sinne des informellen Lernens wichtige Erfahrungen, die in Schule und Studium Anerkennung erfahren sollten. Unternehmen, öffentliche Verwaltung, Schulen und Hochschulen sollten vielfältiges Engagement fördern und ermöglichen. Dazu gehören u.a.: Regelungen zu Freistellungen (Sonderurlaubsgesetze), die Berücksichtigung der im Engagement erworbenen vielfältigen Kompetenzen in (Personal)Auswahlverfahren oder Lehr- und Studienpläne mit Zeit für Engagement.