

Arbeit, Engagement und Alltag zusammen leben

1. Grüne Zeitpolitik

A Zeitgerecht leben

Zeit ist für Viele ein knappes Gut. Es wird zunehmend schwieriger, Familie, Engagement, Weiterbildung, aber auch Kreativitätsphasen und nicht zuletzt die eigenen Bedürfnisse mit der beruflichen Arbeit in Einklang zu bringen. Die Wünsche und Möglichkeiten der individuellen Zeitverwendung driften immer stärker auseinander. Einer selbstbestimmten Zeitgestaltung sind heute für Viele enge Grenzen gesteckt. Die Veränderungen in der Arbeitswelt, das Ende des Modells des männlichen Alleinernährers, die erhöhte Erwerbsintegration von Frauen und nicht zuletzt der demografische Wandel sind Auslöser der Veränderungen, die bereits heute für jede und jeden massiv spürbar sind. Das Verhältnis der verschiedenen Lebensbereiche insgesamt ist in Bewegung geraten.

Diese Veränderungen eröffnen zunächst ein großes Gestaltungspotential. Doch fehlen häufig die Rahmenbedingungen, um neue Freiheiten positiv zu gestalten, so dass (zu) hohe Anforderungen an das Eigenmanagement gestellt werden. Es ist offensichtlich, dass die gegenwärtigen Wandlungsprozesse eine neue Verteilung von Aufgaben und Unterstützung im Lebensverlauf erfordern. Neue Zeitarrangements zu treffen, wird aber bisher den Einzelnen überlassen, ohne dass das institutionelle Angebot an den neuen Bedürfnissen ausgerichtet wird. Erwerbsarbeit und Alltagsleben in Einklang zu bringen, kann aber nicht nur individuell geschehen, sondern erfordert eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung. Diese Anstrengung lohnt sich. Denn wenn die alten Zeitmuster an Gültigkeit verlieren, liegt hierin nicht nur die Aufgabe, sondern auch die Chance für eine NEUE Balance von Arbeit und Leben und damit einer gesellschaftlichen Modernisierung.

Eine neue Balance kann aber nur gelingen, wenn beide Sphären – Arbeitsleben und Privatleben – neu aufeinander abgestimmt werden. Dies setzt eine zielgenaue gesellschaftliche Unterstützung voraus.

B Zeitgerecht Grün

Zeit ist eine begrenzte Ressource. Wir wollen dazu beitragen, dass sie nachhaltig und gerecht genutzt werden kann. Denn Chancengerechtigkeit setzt voraus, dass jede und jeder die Möglichkeit bekommt ihr oder sein Leben zeitlich zu strukturieren - unabhängig von der Qualifikation, dem Geschlecht, dem Alter oder auch der spezifischen Lebenssituation. Einerseits wollen wir Zeit für Anforderungen des Alltags in der Erwerbstätigkeit eröffnen, andererseits wollen wir es erleichtern, eine abgesicherte Auszeit von der Erwerbsarbeit zu nehmen. Dafür brauchen wir neue, auch gesetzliche Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, die Lebensarbeitszeit sinnvoller auf einzelne Lebensphasen zu verteilen und die Einzelne bzw. den Einzelnen in die Lage versetzen souverän Zeit zu verwenden. Wir wissen, dass es eine einfache Lösung angesichts der Vielfältigkeit der Handlungsfelder und Ebenen nicht geben kann. Eine Neuorientierung in der Zeitpolitik fordert das Engagement aller gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Akteurinnen und Akteure. Kommunen und der öffentliche Dienst sind ebenso herausgefordert wie Unternehmen, Parteien und Gewerkschaften.

Grüne Zeitpolitik in diesem Sinne zielt auf eine breite gesellschaftliche Debatte, die das Klima für eine neue Zeitpolitik schafft.

C Als wesentliche Handlungsfelder identifizieren wir:

- 1. Die Arbeitswelt: Für eine zeitgerechte Arbeitskultur**
- 2. Die Vereinbarkeit: Sorge für andere ermöglichen**
- 3. Den Alltag: Für eine zeitbewusste Kommune**
- 4. Das Alter: Potentiale fördern – Risiken reduzieren**

2. Handlungsfelder

A Zeit am Arbeitsplatz

Für eine zeitgerechte Arbeitskultur

Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Balance von Alltagsleben und Erwerbsleben ist die Arbeitszeit, die gegenwärtig durch den ökonomischen Wandel eine Veränderung erfährt. Die Globalisierung sowie neue Informations- und Kommunikationsmittel verändern Arbeits- und Organisationsabläufe. Unter dem Stichwort der Entgrenzung der Arbeitszeit wird eine Entwicklung beschrieben, die die Regulierung von Arbeitsabläufen und die Verantwortung für das Arbeitsergebnis auf die Beschäftigten selbst verlagert. Nicht mehr die geleistete Arbeitszeit, sondern das Produkt zählt. Der wirtschaftliche Strukturwandel erfasst damit auch die betrieblichen Zeitstrukturen und führt vielerorts zur Auflösung des geregelten 8-Stunden-Tages. Die Fragmentierung von Arbeitszeiten zeigt sich insbesondere in der Zunahme atypischer Arbeitszeiten wie Teilzeit-, Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit. Beschäftigte mit einer hohen Qualifikation weisen außerdem deutlich längere Arbeitszeiten auf als noch vor zwanzig Jahren. Neben der Zunahme von Arbeitszeit erfordert die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Neuordnung: Je weniger alte Regulierungen der Arbeitszeit greifen, umso mehr dringt die Arbeit in die private Welt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Dabei wird nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsort entgrenzt. Moderne Kommunikationstechnologien ermöglichen eine Flexibilisierung der Arbeitsstätte. Der Laptop und das Handy zu Hause und im Urlaub – die permanente Erreichbarkeit und Verfügbarkeit – gehören für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Alltag. Diese Entwicklungen reduzieren und erweitern gleichzeitig die individuellen Gestaltungsspielräume der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ziel grüner Politik ist es daher nicht, die Flexibilisierung zurückzunehmen: Grüne Politik will Flexibilisierung gestalten. Es gilt, die positiven Aspekte der neuen Freiheiten zu stärken und die negativen Auswirkungen zu begrenzen. Ein gutes Beispiel für die positiven Wirkungen einer Flexibilisierung ist die Gleitzeit. Die meisten Erwerbstätigen bewerten diese

Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung positiv. Auch Arbeitszeitkonten werden vermehrt genutzt. Die Auflösung der streng standardisierten Arbeitsverhältnisse entspricht dem Bedürfnis vieler Frauen und Männer, ihre Zeit selbst zu gestalten. Jede Flexibilisierung erfordert allerdings klare Rahmenbedingungen, damit sie nicht zu einer einseitigen Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt. Stress und Überbelastung sind negative Folgen einer Flexibilisierung, die der notwendigen Zeitsouveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Beachtung schenkt.

Die bisher geführten Debatten über Arbeitszeitpolitik kreisen regelmäßig nur um die Kategorie „generelle Verlängerung vs. Verkürzung“ der Wochenarbeitszeit. Nicht die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern die kurzfristigen Kostenvorteile werden in den Blick genommen. Die gesellschaftlichen Herausforderungen sind heute allerdings andere als noch vor zehn oder 20 Jahren. Den Fragen, ob und wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laufe ihres Erwerbslebens Familienphasen planen und in Anspruch nehmen und wie bzw. wann sie ihre beruflichen Kenntnisse auf den neuesten Stand bringen und erweitern können, müssen sich in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels auch die Unternehmen stärker stellen. Langfristiges und kluges Wirtschaften braucht daher eine Zeitpolitik, die die einzelne Arbeitnehmerin bzw. den einzelnen Arbeitnehmer und ihre bzw. seine Bedürfnisse nach kurz- und langfristiger Planbarkeit von Arbeit und den modernen Anforderungen des Alltags im Blick hat.

Mit der Lockerung des in der Nachkriegs- und Wirtschaftswunderzeit fest institutionalisierten Musters einer typischen Erwerbsbiographie in Gestalt einer ununterbrochenen Erwerbstätigkeit des Alleinernährers mit einer strikten Grenzziehung zwischen Arbeits- und Freizeit sowie zwischen den Lebensphasen Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Alter - verändern sich auch die Anforderungen an die Herstellung bzw. Erhaltung des Wissens, der Gesundheit, der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit aber auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Frauen hingegen nimmt die Bedeutung durchgehender Erwerbstätigkeit zu, Ehe und Familie bringen nicht mehr automatisch den Beginn des Sorgens für Jung und Alt und das Ende der Erwerbstätigkeit. Zeitgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen bedeutet, all diese Anforderungen zu berücksichtigen. Denn je mehr die einzelnen Lebensphasen ineinander übergehen, desto eher werden Freiräume für Phasen jenseits der Erwerbsarbeit innerhalb des Erwerbslebens benötigt. Die Ausgestaltung von Freiräumen ist Sache jeder Einzelnen und jedes Einzelnen, das Schaffen der Freiräume ist Kernaufgabe gesellschaftlicher und politischer Aushandlungsprozesse. Ziel muss es dabei sein, in jedem individuellen Leben wie für Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt ein Gleichgewicht zwischen individuellen

Zeitbedürfnissen und kollektiven Zeitanforderungen zu finden. Veränderte Arbeitszeiten, Betreuungszeiten oder auch Öffnungszeiten sind aber nur dann auch zeitgerecht, wenn die dafür erforderliche Flexibilisierung nicht zu neuen Ungerechtigkeiten führt.

Langzeitkonten

Ein wichtiger Baustein für ein zeitgerechtes grünes Lebensphasenkonzept sind insolvenzgesicherte, übertragbare Langzeitkonten. Die Grundidee eines Langzeitkontos besteht darin, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Teil ihrer geleisteten Arbeitszeit ansparen können und auf diese Weise die Möglichkeit erhalten, mit einem Guthaben zukünftige Auszeiten für Familie, Bildung oder Kreativität zu nehmen. Dem Flexibilitätserfordernis, das von außen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangetragen wird, wird so eine Flexibilitätsreserve gegenübergestellt, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst verfügen können. Wie bei einem Konto können Arbeitsstunden gut geschrieben und zu einem späteren Zeitpunkt in Freizeit „ausbezahlt“ werden.

Langzeitkonten sind ein wertvolles Instrument in der Wissensgesellschaft, weil in dieser die Auffrischung und der Neuerwerb von Wissen und somit Zeiten für individuelle Weiterbildung immer wichtiger werden. Gleichzeitig gilt, dass für wirtschaftliche und gesellschaftliche Innovationen neben Talenten, Toleranz und Technologie insbesondere Kreativität eine herausragende Rolle spielt. Aber für kreative Prozesse braucht es Zeit. Langzeitkonten stellen eine Möglichkeit dar, diese wichtige Zeit zu gewinnen. Und nicht immer ist das Leben auf die Erwerbsarbeit fokussiert. Immer mehr Menschen verwirklichen durch bürgerschaftliches Engagement ihr Bedürfnis nach gesellschaftlicher und kultureller Teilhabe. Doch auch diese Form des Engagements und der Einmischung wird durch die Ökonomisierung und Entgrenzung der Arbeitszeit zunehmend schwieriger – auch hier kann die Möglichkeit einer zeitlich begrenzten Auszeit oder der Schaffung von Freiräumen, die Optionen für ein Engagement außerhalb der Erwerbsarbeit erhöhen. Und natürlich werden auch Familien von der Möglichkeit, flexibel über die Zeit verfügen zu können, profitieren. Die Möglichkeit zur Nutzung von Langzeitkonten darf nicht davon abhängen, ob man in einem Betrieb arbeitet, der solche Konten zufällig zur Verfügung stellt, oder einer der wenigen Branche angehört, die einen entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen haben. Die Möglichkeit zur Nutzung von Langzeitkonten muss stattdessen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung stehen. Wesentlich für ein grünes Langzeitkontenmodell sind daher eine einfache und

unbürokratische Übertragbarkeit zwischen Arbeitgebern mit der Möglichkeit der kontinuierlichen Weiterführung bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Guthaben müssen vor Verlust wegen der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt sein. Damit Zeiten nicht nur gespart werden, sondern auch genutzt werden können, sieht ein grünes Langzeitkontenmodell für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf die Entnahme gegenüber den Arbeitgebern vor. Darüber hinaus wollen wir bei Neueinstellungen einen Diskriminierungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Zeitguthaben sicherstellen. Deshalb arbeiten wir an einem eigenständigen grünen Modell für Langzeitkonten.

Zeitgerechte Arbeitskultur

Wird der individuelle Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung erweitert, muss damit auch einhergehen, die Arbeitskultur an die Erfordernisse der veränderten Arbeitswelt anzupassen. Vor dem Hintergrund, dass Stress als arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem eine herausragende Rolle spielt, wird es zunehmend wichtiger, gezielt gegen Überforderung und Überlastung vorzugehen. Für eine Verbesserung der konkreten Abläufe im Betrieb sind aber vor allem auch die Unternehmen selbst gefragt. Sie müssen sicherstellen, dass ihre Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe nicht nur den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes entsprechen, sondern einem präventiven und nachhaltigen Gesundheitsschutz gerecht werden, der Stress und Überforderung vermeidet. Gleichzeitig sind die Gewerkschaften am Zug. Wo die Instrumente der gängigen tariflichen Regelungen nicht mehr greifen, müssen zeitgerechte tarifliche Regelungen an ihre Stelle rücken. Eine zeitgerechte Arbeitskultur trägt dafür Sorge, dass Arbeit nicht krank macht – auch nicht langfristig. Eine gezielte Förderung betrieblicher Gesundheitspolitik ist daher unerlässlich.

Den vielfältigen Risiken moderner Arbeitsverhältnisse kann aber nur begegnet werden, wenn der gesamte Lebenslauf in den Blick genommen wird. Damit verschiebt sich auch der Blickwinkel von der Arbeitszeit auf die Lebenszeit: Neben der Optimierung der Abläufe in den Unternehmen und der Minimierung gesundheitlicher Risiken muss eine zeitgerechte Arbeitszeit in den Fokus rücken, die es ermöglicht Verantwortung zu übernehmen. Für sich selbst und für andere. Und da moderne Lebensbedürfnisse komplex sind, kann auch hier ein einzelnes Instrument nicht ausreichen. Notwendig sind vielmehr verschiedene Instrumente, die nach Bedarf – im Lebensverlauf - eingesetzt werden können. Wichtig ist es, Optionen für die Lebensgestaltung zu gewähren.

Zeit für Weiterbildung

Wir wollen eine weiterbildungsaktive Gesellschaft. Nur lebenslanges Lernen kann die Anforderungen der Wissensgesellschaft mit ihrem hohen Innovationstempo erträglich machen: Immer schneller müssen Informationen verarbeitet, daraus Wissen produziert und dieses Wissen erneuert werden. Der Druck nimmt infolge der demografischen Entwicklung zu, denn bald werden Fachkräfte fehlen und Menschen länger als bisher erwerbstätig sein.

Um all dies leisten zu können, müssen in Berufstätigkeit und Familienarbeit immer wieder Bildungsphasen integriert werden können. Dazu muss die Politik bessere Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen setzen. Wir wollen deswegen Rechtsansprüche auf berufliche „Auszeiten“ einführen und das Meisterbafög zu einem Erwachsenenbafög ausbauen. Außerdem fordern wir eine trägerunabhängige, regional vernetzte Bildungsberatung und Zeitkonten für Beschäftigte. Die Unternehmen müssen Weiterbildung als Schub für Innovation und Kreativität begreifen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend fördern.

Die Anbieter müssen ihre Lernangebote transparent und überschaubar gestalten. Darüber hinaus sind für alle Bildungsbereiche flexiblere Ein- und Umstiegsmöglichkeiten in die Bildungswege, aber auch zwischen den Bildungswegen und -sektoren nötig. Dies beinhaltet auch strukturelle Umgestaltungen wie z.B. einen Aufbau von Bildungsgängen in einer eher modularen Form oder die Förderung von E-learning.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen durch staatlich gefördertes Bildungssparen und andere Formen der Bildungsfinanzierung dazu ermuntert werden, immer wieder auch selbst in ihre eigene Fortbildung zu investieren.

Zur Sicherung des Lebensunterhalts in Bildungsphasen wollen wir neben dem „Erwachsenenbafög“ in größerem Umfang als bisher Weiterbildungsdarlehen zur Verfügung stellen. Beide Förderformen müssen unabhängig vom Lebensalter zugänglich sein und durch eine Mischung aus Zuschuss und Darlehen Anreize zur Weiterbildung setzen. Das Verhältnis zwischen Zuschuss und Darlehen muss je nach dem konkreten Bildungsschritt und nach individueller finanzieller Situation gestaltet werden. Wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Schritt in die Selbständigkeit wagen wollen, müssen auch sie durch Beratung und Mentoring zielgenau unterstützt werden.

B Zeit für Verantwortung

Die Vereinbarkeit: Sorge für andere ermöglichen

In der Familie decken sich die normativen Vorstellungen immer seltener mit der gesellschaftlichen Realität. Die Zeitordnung der Nachkriegsära, die auf den Mann mit Vollzeitbeschäftigung als Alleinernährer abstellt, besteht zwar immer noch fort, hat allerdings ihre Leitbildfunktion längst verloren. Regelmäßig klaffen heute Wunsch und Wirklichkeit bei der Verteilung der Zeit zwischen Erwerbsarbeit und Familie weit auseinander.

Neben dem oft beschriebenen Wandel der Rollenbilder von Frauen unterliegen auch die männlichen Rollenbilder einer Veränderung. Männer von heute sehen sich zwar nur noch selten in der ihnen zugeschriebenen Ernährerfunktion, füllen sie de facto aber aus: Fast 80 Prozent aller Männer mit Familienaufgaben wünschen sich eine Arbeitszeitreduzierung, die Vollzeitquote von Vätern liegt aber weiterhin bei 82 Prozent. Auch beim Überstunden machen sind die Väter Spitze: Während nur 61 Prozent der Männer ohne Kinder regelmäßig Überstunden leisten, sind es ganze 67% aller Männer mit Kindern im Haushalt. Gleichzeitig entscheiden sich immer mehr Väter einen Antrag auf Elterngeld zu stellen, also für mindestens zwei Monate zu Gunsten der Familie auf die Erwerbstätigkeit zu verzichten.

Während also für Väter in der Mehrheit Vollzeit plus Überstunden die Realität bestimmt, verhält es sich für Mütter umgekehrt. Nach der Geburt eines Kindes reduzieren viele Mütter ihre Arbeitszeit – hier liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei 24,4 Stunden. Diese fast ausschließlich von Frauen praktizierte Teilzeitleistung entspricht auf Dauer nicht den tatsächlichen Wünschen, ist daher keine Lösung, sondern allenfalls Notlösung. Die niedrige Zahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden begründet sich in großen Teilen noch immer durch einen Mangel an verlässlicher, erreichbarer und qualitativ guter Betreuung und Bildung, v.a. für die Kleinsten. Teilzeit in Deutschland ist noch immer ein häufiges Hindernis für die weitere Karriere und mit Einkommenseinbußen im Lebensverlauf verbunden, die nicht selten zu einer finanziellen Unterversorgung von Frauen im Alter führen.

Sowohl für Frauen als auch für Männer gilt, dass die ausgeübten Arbeitszeiten selten auch gewünscht sind. Während teilzeitbeschäftigte Mütter häufig ein Aufstocken ihrer Arbeitszeit wünschen, haben Väter in der Regel den Wunsch, diese zu verkürzen. Insgesamt kann ein Trend hin zu einem neuen, veränderten Familienmuster für Frauen und Männer beobachtet werden, das die gleichberechtigte Beteiligung beider Elternteile an der Erwerbs- und Familienarbeit als Ideal ansieht. Wir sind davon überzeugt, dass die gewünschten Lebensentwürfe für Frauen und Männer in Zukunft nur dann besser in die Realität umgesetzt

werden können, wenn eine generelle Verbesserung der Balance von Familien- und Erwerbsarbeit erreicht wird.

40 Stunden minus X

Ohne eine Veränderung der klassischen Sichtweise, die die „40-Stunden plus X-Woche“ zum Normalfall erklärt, kann eine neue Balance von Arbeit und Alltag nicht erreicht werden. Erforderlich sind daher Rahmenbedingungen, die sich an den Menschen ausrichten und unterschiedliche Angebote für unterschiedliche Lebensphasen machen. Normal sollte deshalb sein, dass in Sorge-Phasen ein Recht auf eine verkürzte Arbeitszeit besteht. Die bereits jetzt möglichen Arbeitszeitverkürzungen müssen in Zukunft durch ein Rückkehrrecht auf Vollzeit ergänzt werden, um aus Phasen der Teilzeit unproblematisch wieder in eine Vollzeittätigkeit zurückkehren zu können. Neben dieser Absicherung ist ein finanzieller Ausgleich bei Ausübung von Teilzeit oder eine kurzfristige Unterbrechung der Erwerbsarbeit im Rahmen von gesellschaftlich wichtigen Aufgaben wie etwa der Pflege oder der Kindererziehung sinnvoll. Denn nicht alle Anforderungen des Alltagslebens lassen sich mit Erwerbsarbeit in Einklang bringen. Bestimmte Phasen im Leben brauchen Regelungen, die eine abgesicherte Unterbrechung der Erwerbsarbeit ermöglichen. Um den Alltag und die Lebensplanung zu meistern, ist heute neben finanzieller Unterstützung und einer verlässlichen und qualifizierten Infrastruktur vor allem Zeit eine wichtige Voraussetzung. Mit Elterngeld und Elternzeit für Familien mit kleinen Kindern sind hier die ersten Schritte erfolgt. Und damit die Zeit der Pflege keine zweite Rush-Hour wird, haben wir mit dem grünen Vorschlag zur Pflegezeit einen weiteren Baustein für ein modernes Zeitkonzept erstellt. Für uns entscheidend: Die Pflegezeit darf, insbesondere für Frauen, nicht zum Einstieg in den Ausstieg aus dem Erwerbsleben werden. Daher weist die Pflegezeit nach grünem Konzept entscheidende Unterschiede zum nunmehr verabschiedeten Pflegezeitgesetz der Großen Koalition auf. Die grüne Pflegezeit soll einen kurzfristigen, auf drei Monate begrenzten Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit für die Organisation – nicht die dauerhafte Übernahme - der von Pflege oder für die Sterbebegleitung von Angerhörigen und nahestehenden Personen ermöglichen. Unser Modell enthält eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung, um damit jeder/jedem – und nicht ausschließlich finanziell besser gestellten Menschen – die Pflegezeit zu ermöglichen.

C Zeit im Alltag

Für eine zeitbewusste Kommune

Familien- und Alltagsleben wird auch durch äußere Zeitgeber, wie etwa Öffnungszeiten von Ämtern, Schulzeiten oder Arbeitszeiten bestimmt. Viele Städte und Gemeinden haben sich in den letzten Jahren im Bereich des BürgerInnenservice mit der Einrichtung von Bürgerbüros um Verbesserungen bemüht. Dennoch sperrt sich Politik insbesondere bei der Neuordnung von Verwaltungsstrukturen vielerorts vor dem erforderlichen Paradigmenwechsel: Nicht Bürgerinnen und Bürger sollten sich respektvoll nach den Organisationsstrukturen der öffentlichen Hand zu richten. Die öffentliche Hand sollte ihre Organisationsstrukturen möglichst flexibel an der Zeitorganisation der Bürgerinnen und Bürger orientieren. Denn wer ökonomische Wettbewerbsfähigkeit gewährleisten will, wer Lebensqualität in Stadt und Land steigern will, wer davon überzeugt ist, dass die sozialpolitische Moderne eine erneuerte zivilgesellschaftliche Mitte braucht – der kommt um eine konsequente und vorausschauende kommunale Zeitpolitik nicht herum. Zeitpolitik, soviel ist klar, setzt hohe Anforderungen an die politische Steuerungsfähigkeit von kommunaler Selbstverwaltung. In jedem Fall bedarf ein zeitpolitisches Gesamtkonzept in der Kommune eines kooperativen Ansatzes. Eine zeitgerechte Stadt kann die Verwaltung nicht alleine gewährleisten. Sie kann nicht alleine dafür sorgen, dass beispielsweise Arztpraxen ihre Sprechstundenzeiten nachfrageorientiert ausrichten. Sie ist darauf angewiesen, dass sich Betriebe dazu bereiterklären, auch die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten in ein zeitpolitisches Konzept der Gemeinde zu integrieren. Dabei wird ersichtlich: Die viel beschworenen „weichen Standortfaktoren“, zu denen zeitgerechtes Leben in der Gemeinde zweifellos zählt, werden nicht nur von der staatlichen Seite bestimmt. Sie verwirklichen sich vielmehr im Zusammenwirken von öffentlicher Hand und Privatwirtschaft.

Zentrale Orte schaffen

Für den originären Bereich der Dienstleistungen an den Bürgerinnen und Bürgern im Bereich der Verwaltung gilt aus zeitpolitischer Sicht: Wir brauchen eine Zusammenfassung von Infrastrukturen zugunsten ihrer Leistungsfähigkeit. Wir wollen, dass die Gemeinde Servicezentrum für öffentliche Dienstleistungen ist. Einwohnerinnen und Einwohner sollen ihren Personalausweis dort ebenso verlängern lassen können, wie sie ihr Auto ummelden und ihren Bauantrag einreichen können.

Wer entwickelte Stadtteile mit einer Vielfalt gesellschaftlicher Funktionen von Gastronomie, Dienstleistungen, Kulturangeboten bis zum Wohnen und zur Naherholung will, hat auch zeitpolitische Interessenkonflikte zu bewältigen. Eine gezielte Zeitpolitik, so lässt sich sagen, wirkt stadtplanerisch einer Zersiedelung entgegen und ist bestrebt, nach dem Prinzip der „kurzen Wege“ Stadtteile multifunktional, quartiersbezogen und lebendig zu entwickeln. Eine Stadtentwicklung nach dem Prinzip der zentralen Orte und eine gezielte Stadtteilentwicklung sind deshalb kein Widerspruch, sondern bedingen einander. Gleichzeitig ist Zeitpolitik eben nicht konfliktfrei. Sie macht intensive Formen der BürgerInnenbeteiligung und moderierten Konfliktlösung nötig, aber auch erst möglich. Zeitpolitik bietet damit auch die Möglichkeit, der Idee der BürgerInnenkommune neuen Auftrieb zu verleihen und grüne Ideen von partizipativer Demokratie umzusetzen. Für eine solche Entwicklung muss Kommunalpolitik öffentlichen Raum zur Verfügung stellen. Die Öffnung von Schulen zu Stadtteilzentren unter Einbeziehung von Kinderbetreuungs- und Jugendhilfeträgern, Gesundheitsamt und Sportvereinen ist dabei ein wesentliches Element. Kommunal organisierte Zeitbörsen bieten beispielsweise die Möglichkeit, gegenseitige Hilfe auf Zeitkontenbasis zu organisieren (eine Stunde Kinderbetreuung gegen eine Stunde Nachhilfeunterricht). Eine solche Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements ersetzt aber keine professionelle Infrastruktur.

Zeitgerecht mobil

Welch hohe Bedeutung lokale Verkehrsinfrastruktur aus zeitpolitischer Sicht hat, liegt auf der Hand. Die innergemeindliche und regionale Mobilität ist deshalb ein wesentliches Kriterium der individuellen Lebensqualität, aber auch ein harter ökonomischer Standortfaktor. Die Konzentration von Investitionsmitteln in ein zuverlässiges, dichtes und getaktetes ÖPNV-Netz ist deshalb eines der wirksamsten Instrumente kommunaler Zeitpolitik und ein entscheidender Beitrag zum Klimaschutz. Ein Teil der Gegenfinanzierung kann durch Instrumente wie eine City-Maut und flächendeckende Parkraumbewirtschaftung im Zentrum gewährleistet werden.

Es ist sinnvoll, öffentlichen Raum in der Stadt vom Kfz-Verkehr zugunsten einer Nutzungsvielfalt für alle VerkehrsteilnehmerInnen zurückzugewinnen. Kommunale Zeitpolitik versucht die bestehenden Herausforderungen aus den klassischen Bereichen kommunaler Politikgestaltung - von der Quartiersplanung über die Öffnungszeiten von Ämtern, bedarfsgerechte Betreuungsinfrastrukturen für Familien, bürgerschaftliches

Engagement bis hin zur Taktung des öffentlichen Nahverkehrs miteinander in Einklang zu bringen.

D Lebenszeit

Das Alter: Potentiale fördern – Risiken reduzieren

Eine weitere wichtige Triebfeder im zeitpolitischen Modernisierungsprozess sind die Veränderungen in der Altersstruktur in unserer Gesellschaft. Denn immer mehr Menschen wollen und können bis ins hohe Alter ein aktives Leben führen. Etwa die Hälfte aller Neugeborenen aus dem Jahr 2005 wird den 100. Geburtstag erleben. Es liegt auf der Hand, dass die gegenwärtigen Rahmenbedingungen eine aktive Beteiligung erschweren. Dabei verlangen die steigende Zahl Älterer oder auch der Fachkräftemangel ebenso nach neuen Rahmenbedingungen in der Arbeitsgestaltung, wie der Wunsch vieler älterer Menschen nach der Einbringung von Wissen und Erfahrung in den Arbeitsprozess und der Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben. Es ist an der Zeit auch für diese Lebensphase Angebote und Rahmenbedingungen zu schaffen, in der alle beteiligt werden, in der alle ihre Chancen zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten bekommen. Denn der Anteil derjenigen, die sich in dieser Phase des Lebens befinden wird immer größer.

Beschäftigungspotentiale ausschöpfen

Und erste Anzeichen für einen Wandelprozess sind bereits vorhanden. So zeichnet sich für die letzten Jahre eine steigende Beschäftigtenquote Älterer ab – allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau: Während die Erwerbsquote der Personen über 55 Jahre in Deutschland gerade einmal die 50 Prozent knapp überschritten hat, liegt sie in anderen Ländern bereits bei über 70 Prozent. Die Ursachen für die unterschiedliche Entwicklung sind vielfältig. Neben der hier zu Lande noch immer zu häufig praktizierten Frühverrentung werden auch die Fähigkeiten Älterer häufig falsch eingeschätzt. Betriebe sind heute noch selten bereit, Ältere in Beschäftigung zu halten. Hinsichtlich der Anzahl der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere praktizieren, ist sogar eine Abnahme zu verzeichnen. Eine über Jahre gelebte Jugendzentriertheit der Gesellschaft und ein defizitäres Bild vom Alter verhindert häufig die Weiterbeschäftigung oder die Einstellung von Älteren. Und dies obwohl zahlreiche Studien belegen, dass die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht abnimmt, sondern sich im Lebensverlauf ändert. Während Geschwindigkeit abnimmt, nimmt Erfahrung zu. Die Auswirkung des Alters einer Person auf das Arbeitsergebnis ist daher nur in ganz wenigen Tätigkeitsbereichen vorhersehbar negativ. Besonders gravierend ist daher die Tatsache, dass Ältere selten in Weiterbildungsmaßnahmen eines Betriebs einbezogen werden. Lediglich vier Prozent der Weiterbildungsmaßnahmen werden von Personen über 45 Jahren in Anspruch genommen. Gerade ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auch durch betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung die Chance zu längerer Beschäftigung erhalten. Um das zu unterstützen, müssen nicht nur Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention verstärkt und Arbeitszeitkonten flächendeckend ermöglicht werden, sondern auch finanzielle Anstrengungen unternommen werden wie das Erwachsene nba f ö G und mehr Weiterbildungsdarlehen.

Partizipation ohne Altersgrenzen

Viel zu selten in das Blickfeld der politischen Aufmerksamkeit rückt bisher die Zeit nach der beruflichen Phase. Dabei besiegelt heute der Eintritt in den Ruhestand nicht mehr eine Zeit der Ruhe, sondern eine Phase der vielfältigen Herausforderungen und Möglichkeiten. Bereits in rund 25 Jahren wird der Anteil der Menschen, die das 65. Lebensjahr überschritten haben, über 30% steigen. Die verbesserte Gesundheitsversorgung und die gestiegene Lebenserwartung ermöglichen ein selbständiges Leben, auch im fortgeschrittenen Alter. Allerdings geht die gestiegene Selbstständigkeit heute noch zu selten mit einer gestiegenen Selbstbestimmung einher. Zeitgerechte Politik bedeutet aber, auch für diesen gesellschaftlich

neuen Lebensabschnitt Angebote der Zeitverwendung zu machen. Eine zentrale Bedeutung kommt hierbei dem bürgerschaftlichen Engagement zu. Die bereits heute vorhandene starke Bereitschaft Äterer sich bürgerschaftlich zu engagieren ist bereits ein deutlicher Hinweis darauf, dass die gegenwärtigen Wandelprozesse eine neue Verteilung von Aufgaben und Unterstützung im Lebensverlauf erfordern: Das Engagement liegt in erster Linie in dem Wunsch begründet, die Gesellschaft aktiv mit zu gestalten, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und teilzuhaben am gesellschaftlichen und kulturellen Leben. Neue Möglichkeiten der Einmischung und Partizipation im Alter zu finden, das Einbringen von Erfahrung und Wissen wird aber bisher zu häufig den Einzelnen überlassen. Zudem mangelt es an zeitgerechten Angeboten, die den neuen Bedürfnissen nach Kontinuität aber auch der Flexibilität Äterer gerecht werden. Denn dauerhafte und langfristige Bindungen an einzelne Projekte mit festen Zeiten entsprechen häufig nicht den modernen Zeitvorstellungen Äterer. Dies reduziert die Chancen Äterer gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Für eine älter werdende Gesellschaft wird es aber entscheidend sein, das Engagementpotenzial Äterer auch auszuschöpfen. Noch bestehen vielfältige Hürden, die älteren Menschen im Engagement und Ehrenamt begegnen. Altersdiskriminierung in diesem Bereich ist alltäglich. Explizite und implizite Altersgrenzen – wie etwa bei den Schöffinnen und Schöffen, tragen einerseits zu einem defizitären Bild des Alters bei und verhindern andererseits ganz konkret das Engagement Äterer. Diese Altersgrenzen gilt es aufzuheben. Darüber hinaus ist eine Abkehr von der bisherigen Einzelprojektförderung notwendig. Bürgerschaftliches Engagement erfordert Kontinuität. Diese wollen wir über den Ausbau und die Sicherstellung der notwendigen Infrastruktur und gewährleisten.

3. Zeitperspektive

Zeitgerecht konkret

Die Weichenstellungen von heute entscheiden für ein ganzes Leben. Umso wichtiger ist ein modernes grünes Zeitkonzept, das den gesamten Lebenszyklus in den Blick nimmt. Wollen wir ein zeitgerechtes Leben, müssen wir dafür Sorge tragen, dass jede und jeder die Chance dazu erhält. Wir brauchen eine gesamtgesellschaftliche Debatte über eine zeitgerechte Strukturierung des Lebenslaufs.

Zeitgerecht ist eine moderne Lebenslaufpolitik, die Offenheit für die Umsetzung von Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen schafft:

Zeitgerecht ist ein grünes Langzeitkontenmodell.

Zeitgerecht ist eine arbeitnehmerinnen- und arbeitnehmerfreundliche Arbeitskultur

Zeitgerecht sind Arbeitszeiten, die der Lebensphase entsprechen

Zeitgerecht ist es Zeiten für Sorge zu ermöglichen

Zeitgerecht sind alltagstaugliche Kommunen

Zeitgerecht ist ein Recht auf Weiterbildung

Zeitgerecht ist die langfristige Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Zeitgerecht ist bürgerschaftliches Engagement ohne Altersgrenzen