

# **Thesen zur Zeitpolitik**

Britta Haßelmann, Kai Gehring und Priska Hinz

## **Arbeit, Engagement und Alltag zusammen leben**

### **Arbeitsleben und Alltagsleben**

Die Verteilung der Zeit im Lebensverlauf ändert sich. Die Auswirkungen sind bereits heute für jede und jeden massiv spürbar. Es ist offensichtlich, dass die wesentlichen Wandelprozesse eine veränderte Verteilung von Aufgaben und Unterstützung im Lebensverlauf erfordern. Es wird zunehmend schwieriger Familie, Engagement, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aber auch Kreativität und nicht zuletzt die eigenen Bedürfnisse mit der beruflichen Arbeit in Einklang zu bringen. Bislang mangelt es noch an ganzheitlichen Konzepten und konkreten Vorschlägen, wie eine neue Balance zwischen Arbeitsleben und Alltagsleben aussehen und erreicht werden kann. Deshalb wollen wir ein neues grünes Zeitkonzept entwickeln, das Antworten, Hinweise und Alternativen zu den drängenden Fragen der Zeitgestaltung gibt:

- wie Erwerbsarbeit und Institutionen gestaltet werden müssen, damit Frauen wie Männer ein selbstbestimmtes Leben führen und füreinander Verantwortung übernehmen können.
- wie gesellschaftlich wichtige Arbeit neu verteilt werden kann.
- wie Strukturen verändert werden können, damit Lebensarbeitszeit sinnvoll auf Lebensphasen verteilt werden kann.
- wie Kreativität und Beschäftigungsfähigkeit erhalten werden können.
- wie eine geschlechtergerechte Zeitverteilung im Lebensverlauf erreicht werden kann.

Ein viel diskutiertes Thema ist die „Rush Hour des Lebens“. Eine wesentliche Dimension des Problems wird damit gut erfasst: In einem kurzen Zeitabschnitt zwischen zwanzig bzw. fünfundzwanzig und fünfunddreißig bzw. vierzig Jahren ballt sich ein großer Berg von Aufgaben: Berufsausbildung, Karriere, Kinder, eine Zusatzqualifikation – und vieles mehr. Ein erheblicher Grund für diese „Rush Hour“ ist die anhaltende Orientierung der Politik am fordistisch geprägten Dreiklang des Lebensverlaufs von Ausbildung – Vollzeiterwerbstätigkeit und Ruhestand, der so für viele Menschen schon längst nicht mehr gilt. Dieser lineare Lebensverlauf wird abgelöst durch einen diskontinuierlichen Lebensverlauf. Der Druck für eine Neuorientierung in der Zeitpolitik ist entsprechend groß. Eine angemessene Reaktion auf gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Wandelprozesse kann aber nur erfolgen, wenn einerseits eine breite gesellschaftliche Debatte über eine neue Zeitkultur geführt und andererseits der gesetzliche Rahmen für eine Neuordnung der Lebensarbeitszeit geschaffen wird.

### **Wandelprozesse**

Der ökonomische Wandel hat starken Einfluss auf die Arbeitswelt. Die Globalisierung sowie andere und neue Kommunikationsmittel verändern die Arbeits- und Organisationsabläufe. Unter dem Stichwort der Entgrenzung der Arbeitszeit wird eine Entwicklung beschrieben, in der die Regulierung von Arbeitsabläufen und die Verantwortung für das Arbeitsergebnis auf die Beschäftigten selbst verlagert, die Arbeitszeit also informalisiert wird. Nicht mehr die geleistete Arbeitszeit, sondern das Produkt zählt. Der wirtschaftliche Strukturwandel erfasst damit auch die betrieblichen Zeitstrukturen.

Die Fragmentierung von Arbeitszeiten zeigt sich insbesondere in der Zunahme atypischer Arbeitszeiten wie Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeiten kann eine Polarisierung beschrieben werden: Beschäftigte mit einer hohen Qualifikation weisen einerseits deutlich längere Arbeitszeiten auf als noch vor zwanzig Jahren und haben andererseits durchschnittlich längere Arbeitszeiten als andere Beschäftigte.

Doch nicht nur die Arbeitszeit, auch der Arbeitsort wird entgrenzt. Moderne Kommunikationstechnologien ermöglichen die Flexibilisierung der Arbeitsstätte. Der Laptop zu Hause und im Urlaub – die permanente Erreichbarkeit und Verfügbarkeit – gehört für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum alltäglichen Bild.

Gleichzeitig erfasst der soziale Wandel das Alltagsleben. Das Familienleitbild der Industriegesellschaft, das auf einer klassischen Arbeitsteilung der Geschlechter beruht, ist in Auflösung begriffen. Auch hier decken sich die normativen Vorstellungen immer seltener mit der gesellschaftlichen Realität. Insgesamt kann ein Trend für ein neues, verändertes Familienmuster für Frauen und Männer beschrieben werden, das die Beteiligung beider Elternteile an der Erwerbs- und Familienarbeit vorsieht – unterstützt durch wohlfahrtsstaatliche Institutionen.

Die Veränderungen in der Altersstruktur der Gesellschaft sind eine weitere Triebfeder für den notwendigen Modernisierungsprozess: Die zunehmende Alterung der Gesellschaft erfordert eine Neustrukturierung der Lebenslaufpolitik. Das gestiegene Renteneintrittsalter oder auch der Fachkräftemangel verlangen ebenso nach neuen Rahmenbedingungen in der Arbeitszeitgestaltung wie der Wunsch vieler älterer Menschen nach der Einbringung von Wissen und Erfahrung in den Arbeitsprozess.

Die Wandelprozesse können nicht isoliert voneinander betrachtet werden, da das Alltagsleben in einer klaren Wechselwirkung mit Arbeitszeitgestaltung steht. Veränderungen in der gesellschaftlichen Verteilung der Arbeit, der Dauer der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes beeinflussen die alltäglichen Zeitarrangements. Die Flexibilisierung ermöglicht einerseits eine individuelle Zeiteinteilung, stellt andererseits aber hohe Anforderungen an das Eigenmanagement. Denn neue Zeitarrangements zu treffen, wird dem Einzelnen überlassen, ohne dass das institutionelle Angebot an den neuen Bedürfnissen ausgerichtet wird. Der Verlust fester und verlässlicher Zeitgrenzen erschwert oder verhindert so gar die Planung von Aktivitäten außerhalb der Arbeit. Sorge für andere, aber auch für sich selbst, setzt allerdings Zeit voraus.

## **Lösungsansätze**

Eine ganzheitliche Lösung kann es angesichts der Vielfältigkeit der Handlungsfelder und Ebenen nicht geben. 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 oder Gewerkschaften.

Eine der großen Herausforderungen besteht in der Vereinbarkeit von **Familienarbeit** und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer. Denn die gesellschaftliche Sorge für die Generationen ist angesichts des immer knapperen und immer weniger planbaren individuellen Zeitbudgets kaum mit Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen. Sowohl für die Kinderbetreuung als auch für die Organisation von Pflege fehlen häufig die Zeit und die institutionelle Unterstützung.

Zur Zeit der rot-grünen Regierung haben wir einen generellen Anspruch auf Teilzeitarbeit eingeführt, der nicht zu den vorhergesagten Problemen bei den Unternehmen geführt hat, obwohl die Regelung insbesondere im Rahmen der Elternzeit häufig in Anspruch genommen wird. In eine ähnliche Richtung weist der bestehende Fraktionsbeschluss zur Pflegezeit: Er enthält die Forderung nach der Einführung einer dreimonatigen Pflegezeit mit Lohnersatzleistung. Diese Pflegezeit soll einen kurzfristigen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit für die Organisation von Pflege für Angehörige und nahestehenden Personen ermöglichen. Eine solche Flexibilisierung ehemals starrer Zeitarangements war ein erster Schritt für eine verbesserte Balance von Familien- und Erwerbsarbeit.

Insbesondere für eine geschlechtergerechte Lebenslaufpolitik stellt sich aber die Frage, wie die geschlechtsspezifische Zuschreibung der Familienarbeit aufgelöst und eine geschlechtergerechte Beteiligung am Erwerbsleben für Frauen und Männer erreicht werden kann. Unsere bestehende Forderung nach der Einführung eines Rückkehrrechts auf Vollzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz geht auf diese Überlegungen zurück, da Teilzeitarbeit einerseits negative Auswirkungen auf die Karriere entfaltet und andererseits mit Einkommenseinbußen im Lebensverlauf verbunden ist, die nicht selten zu einer finanziellen Unterversorgung im Alter führen.

Die Schaffung von Freiräumen von der Erwerbsarbeit für die Familienarbeit kann nur ein Baustein für die Modernisierung der Zeitpolitik sein. Lösungen für eine bessere Verteilung der Jahresarbeitszeit müssen ebenso gefunden werden wie neue Konzepte für die Zeitgestaltung von Institutionen. Und auch die Unternehmerinnen und Unternehmer sind gefragt. Heute gibt es bereits einige Unternehmen, die mit positiven Beispielen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran gehen. Hieran gilt es anzuknüpfen.

Neben den Freiräumen von der Erwerbsarbeit werden auch die Möglichkeiten für die Freiräume in der Erwerbsarbeit zunehmend wichtig. Denn für wirtschaftliche und gesellschaftliche Innovationen spielt neben Talenten, Toleranz und Technologie insbesondere **Kreativität** eine herausragende Rolle. Aber für kreative Prozesse braucht es Zeit, genau so wie für bürgerschaftliches Engagement. Immer mehr Menschen verwirklichen durch **bürgerschaftliches Engagement** ihr Bedürfnis nach gesellschaftlicher und kultureller Teilhabe. Und auch diese Form des Engagements und der Einmischung wird durch die Ökonomisierung und Entgrenzung der Arbeitszeit zunehmend schwieriger. Eine moderne Lebenslaufpolitik muss es sich daher zum Ziel setzen, Freiräume zu schaffen, die jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einfordern kann.

Auch ein Blick auf die demografische Entwicklung zeigt die Herausforderungen für eine neue betriebliche Zeitpolitik. Insbesondere vor dem Hintergrund der **Ausdehnung der Lebensarbeitszeit** wird die Erhaltung der Gesundheit und lebenslanges Lernen sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zunehmend relevant. Zumal Alterungsprozesse abhängig von der bisherigen Lebenserfahrung gestaltet und erlebt werden. Daher ist die frühzeitige Integration von Gesundheitsvorsorge, Präventionsstrategien und Weiterbildungsmaßnahmen in die Erwerbsarbeitszeit unerlässlich. Die Ausdehnung der Lebensarbeitszeit kann aber nur dann Bestandteil einer Strategie für die Gestaltung des demografischen Wandels sein, wenn sie neben einer tatsächlichen Verlängerung des Rentenalters auch die Vorbehalte gegenüber älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abbaut. Die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel von 2006 zeigen allerdings, dass die Betriebe heute noch selten bereit sind, Ältere in Beschäftigung zu halten. Hinsichtlich der Anzahl Betriebe,

die Maßnahmen für Ältere praktizieren, ist sogar eine Abnahme zu verzeichnen. Besonders gravierend ist die Tatsache, dass Ältere selten in Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebs einbezogen werden. Ein Rechtsanspruch auf (bezahlten) Weiterbildungsurlaub könnte helfen, dieses Defizit zu reduzieren. Zumal das bestehende Weiterbildungsdefizit - wenn in unserer Gesellschaft der zentrale Rohstoff der Zukunft Wissen ist - immer problematischer werden wird. Generell kommt der Zeit für **Weiterbildung** eine doppelte Bedeutung zu: Einerseits ist sie ein wichtiges Modul für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer und andererseits die Voraussetzung für die Beschäftigung Jüngerer. Lernen wird uns ein Leben lang begleiten.

### **Langzeitkonten als Lösung?!**

Bündnis 90/Die Grünen setzen sich seit langem für die Installierung von Langzeitkonten zur Flexibilisierung der Erwerbsverläufe ein. Wir sehen sie als wesentliches Instrument für die Ermöglichung von lebenslangem Lernen und Familienphasen. Den Kern der Überlegungen stellt der Entwurf eines Konzepts für insolvenzgesicherte, übertragbare und staatlich förderfähige Langzeitkonten dar. Die grüne Kontenidee hat bisher folgende Eckpunkte:

- Übertragbarkeit zwischen Unternehmen
- Wertkonto in Zeit oder in Geld
- Einzahlungsmöglichkeit für Dritte (Arbeitgeber, staatliche Förderung)
- nachgelagerte Steuer- und Abgabepflicht (d.h. erst bei Entnahme vom Guthaben)
- Anspruch der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers auf Inanspruchnahme einer Auszeit und Verwendung des Guthabens bei bestimmten Zwecken (z.B. zertifizierte Weiterbildung) oder bei Erreichen einer bestimmten Guthabenhöhe
- Rückkehrrecht auf gleiche oder vergleichbare Stelle im Betrieb bei vorheriger Ankündigung von Rückkehr und Zeitpunkt durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Grundzüge für ein neues Grünes Zeitkonzept sind bereits zu erkennen. Sie ergeben sich aus den Wandelprozessen sowie den daraus resultierenden gesellschaftlichen Erfordernissen und versuchen gleichzeitig eine Antwort auf die Erfordernisse der Zukunft zu geben. Ein modernes Grünes Zeitkonzept will mehr als reagieren. Es will gestalten. Wir wollen heute die Welt von morgen denken, in der genügend Raum für Engagement, Weiterbildung, Kreativität, Familie, Sorge und sich selbst neben der Erwerbsarbeit bleibt. Wie wir die notwendige Veränderung erreichen, darüber gilt es zu diskutieren.