

Z-01 Grüne Arbeitszeitpolitik

Antragsteller/in: Bundesvorstand

Beschlussdatum: 05.10.2015

Beruf und Leben besser vereinbaren – mit der grünen Arbeitszeitpolitik

1 Zeit haben und einmal Luft holen. Das eigene Arbeitspensum schaffen, ohne ständig zu hetzen.
2 Mit den Kindern zusammen die Zeit vergessen. Sich den gebrechlichen Eltern in Ruhe zuwenden.
3 Bei der Feuerwehrrübung erleben, wie ein Team funktioniert. Helfen können, wenn Geflüchtete
4 willkommen geheißen werden: Der Wunsch nach mehr Zeit und mehr Freiheit bei der eigenen
5 Zeitgestaltung eint heute viele. Zeitdruck spüren vor allem diejenigen, die sich für andere
6 und ihr Lebensumfeld verantwortlich fühlen oder sich um andere kümmern. Und es trifft die
7 Menschen doppelt hart, die wenig verdienen, weil sie sich eine Auszeit oder Reduzierung
8 schlicht nicht leisten können.

9 Eine Gesellschaft funktioniert nur, wenn Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Und
10 ein Gemeinwesen und seine Demokratie leben davon, dass sich Bürgerinnen und Bürger
11 einbringen, mitreden und mitgestalten. Für all das benötigen Menschen Zeit, dafür sollen sie
12 Raum und Anerkennung erhalten. Denn sie schaffen die Basis für ein solidarisches
13 gesellschaftliches Zusammenleben in Zeiten des demografischen Wandels, von dem alle
14 Generationen profitieren.

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

20 Eine grüne Arbeitszeitpolitik zielt darauf, den Menschen mehr Selbstbestimmung über ein
21 wichtiges Gut zurückzugeben: ihre Zeit. Ein möglichst selbstbestimmter Umgang mit der
22 eigenen Zeit darf keine Frage des Einkommens oder des Geschlechts sein. Denn wir Grüne
23 stehen ein für ein gesellschaftliches Zusammenleben, das getragen ist von Selbstbestimmung,
24 Gleichberechtigung, Solidarität und Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeit, der sorgsame Umgang
25 mit den natürlichen Ressourcen, ist Teil unserer grünen Identität. Die zunehmende
26 Verdichtung der Arbeit, Überlastung, Stress und Zeitnot haben in den letzten Jahren
27 zugenommen, unter anderem, weil immer mehr Aufgaben mit immer weniger Leuten geschafft
28 werden müssen. All dies führt jedoch zum Raubbau – an der eigenen Person, der eigenen
29 Gesundheit und an den Beziehungen zu den Menschen, die im Leben wichtig sind. So wie wir
30 Grüne keinen Raubbau an der Natur wollen, wollen wir auch nicht, dass an Menschen Raubbau
31 betrieben wird. Wir wollen ein Wirtschaftssystem, das nicht nur nachhaltig mit den
32 natürlichen Ressourcen, sondern auch mit der „Ressource“ Mensch umgeht. Dazu braucht der
33 Mensch auch hin und wieder Zeit für sich: um aufzutanken, um neue Energie zu bekommen, sich
34 neu zu orientieren oder einfach einmal innezuhalten.

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

37 **Mit diesen zentralen Instrumenten wollen wir unsere Ziele erreichen:**

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

56 Unsere Idee ist es, die Bausteine für Kindererziehung, Pflege, (Weiter-)Bildung und Zeit für
57 sich selbst perspektivisch unter einem gemeinsamen Dach – dem ZeitHaben – zu vereinen. Jede
58 Bürgerin und jeder Bürger sollen ihr persönliches ZeitHaben erhalten. Das ZeitHaben soll ein
59 Zeit(gut)haben für die unterschiedlichen Lebensphasen werden. Jeder Baustein soll auf die
60 jeweiligen Herausforderungen der unterschiedlichen Lebensphasen zugeschnitten sein und
61 unterschiedlich finanziell unterstützt werden: ZeitHaben für Familie und Pflege, ZeitHaben
62 für (Weiter-)Bildung, ZeitHaben für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement und
63 langfristig auch ein ZeitHaben zur freien Verfügung, z.B. fürs Auftanken im Sinne eines
64 Sabbaticals.

65 **1. Zeit für gute Arbeit zu guten Bedingungen**

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

72 Mehr Flexibilität und Entscheidungsspielräume gab es in den vergangenen Jahren jedoch meist
73 zugunsten der Arbeitgeber*innen. Den Beschäftigten wurde viel abverlangt: Steigender
74 Effizienzdruck sorgt für eine wachsende Verdichtung der Arbeit, beispielsweise immer mehr
75 Aufgaben mit immer weniger Leuten in immer kürzerer Zeit erledigen zu müssen. Wer Arbeit
76 hat, arbeitet viel. Wir leben in einer Zeit, in der die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit
77 immer stärker verschwimmt: Immer erreichbar sein zu müssen und sich verfügbar zu halten für
78 den Job gehört zum Alltag vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer quer durch viele
79 Branchen und Berufsgruppen, seien es der Onlineredakteur oder die Projektmanagerin, der
80 Flughafenpacker oder die Servicekraft im Schnellrestaurant. Dabei wurden die
81 Arbeitsverhältnisse für einen großen Teil der Menschen immer unsicherer. Vier von zehn
82 Beschäftigten müssen heute mit einem sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnis

83 zurechtkommen: Sie sind befristet, in Teilzeit, Leiharbeit oder in einem Minijob beschäftigt
84 statt in einem sozialversicherungspflichtigen Job, der ein Auskommen gewährleistet.

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

97 **Mitbestimmen, wie viel, wann und wo man arbeitet**

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

104 Die Antwort auf diese Forderungen kann nicht die Teilzeit sein, wie wir sie kennen. Viele
105 Frauen sind ab ihrem Wiedereinstieg nach der Kinderpause in einer Teilzeitbeschäftigung – zu
106 viele mit einer so geringen Stundenzahl, dass sie nicht existenzsichernd ist. Und trotz
107 Benachteiligungsverbot ist Teilzeit immer noch ein Karrierekiller. Männer entscheiden sich
108 nur selten dafür, auch weil sie sehen, was aus ihren teilzeitbeschäftigten Kolleginnen alles
109 NICHT wird. Aber heute geben sich Frauen nicht mehr mit der Rolle als Zuverdienerin
110 zufrieden. Sie wollen sich die Aufgaben in Job und Privatleben mit ihrem Partner gerecht
111 aufteilen. Daher ist es dringend notwendig, dass auch Männer stärker ihre Arbeitszeit
112 reduzieren. Auch Arbeitgeber*innen wissen, dass Frauen als Fachkräfte unentbehrlich sind.
113 Wenn allerdings Kinder zu versorgen oder Alte zu pflegen sind, stoßen die Wünsche vieler
114 Paare an (Zeit-)Grenzen. Unter noch größerem Druck stehen Alleinerziehende. Daher brauchen
115 wir eine neue Arbeitszeit- und Präsenzkultur, die flexible Arbeitszeitarrangements
116 ermöglicht.

117 **Ein neues Leitbild von Vollzeit**

118 Wir wollen Vollzeit als einen Korridor im Bereich von etwa 30 bis 40 Stunden neu definieren.
119 Innerhalb dieses Korridors sollen Beschäftigte - in Betrieben ab einer bestimmten Größe
120 ihren Arbeitszeitumfang aufstocken oder reduzieren und damit bedarfsgerecht bestimmen
121 können. Dabei müssen Ankündigungsfristen eingehalten werden, um Beschäftigten wie
122 Unternehmen Planungssicherheit zu geben. Nur dringende betriebliche Gründe können das
123 verhindern. Dann kann zum Beispiel der junge Vater acht Monate lang 30 und anschließend 34
124 Stunden arbeiten. Oder eine Kollegin reduziert ihre Arbeitszeit drei Monate lang auf 35
125 Stunden, um regelmäßig an einer Fortbildung teilzunehmen, eine politisch Engagierte arbeitet
126 4 Jahre lang 30 statt 35 Stunden, um ihr kommunales Ehrenamt in der Gemeindevertretung
127 wahrzunehmen. Mit diesem Korridor wird die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit
128 durchlässiger, auch weil wir das Recht auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht in Vollzeit
129 ergänzen wollen.

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

137 **Mitbestimmungsrechte stärken**

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

142 Insbesondere Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat oder Personalrat wollen wir die
143 Möglichkeit geben, über die Dauer und die Lage ihrer Arbeitszeit mitzuentcheiden – also
144 über Arbeitsbeginn und Verteilung der Arbeit über den Tag sowie über die Möglichkeit von
145 Home Office als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz. Zudem sollen Betriebsräte die Möglichkeit
146 bekommen, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität
147 von der Geschäftsführung zu verlangen.

148 Stärker selbst über seine Arbeitszeit bestimmen zu können, bedeutet mehr Freiheit bei der
149 Arbeit. Heute gibt es dies vermehrt schon durch gleitende Arbeitszeit oder
150 Vertrauensarbeitszeit. Dies führt aber häufig zu Mehrarbeit, vor allem wenn die
151 Aufgabenstellung nicht in der vereinbarten Arbeitszeit zu leisten ist. Deshalb erfordert
152 mehr Zeitsouveränität gleichzeitig auch Schutz vor entgrenzter Arbeit. Wir wollen, dass auch
153 der Betriebsrat zukünftig in manchen Fällen über die Arbeitsmenge mitbestimmen kann. So
154 können sowohl zu viele Überstunden als auch eine gesundheitsschädliche Überforderung der
155 Beschäftigten am ehesten vermieden werden.

156 Die Kassierer*innen in der Supermarktkette, die Servicekraft im Schnellimbiss, die
157 Krankenschwester oder der Altenpfleger und viele mehr: Wir halten es für notwendig, die
158 Arbeitsformen in den Blick zu nehmen, die den Arbeitnehmer*innen besonders wenig
159 Zeitsouveränität ermöglichen – also Schichtarbeit oder Arbeit auf Abruf. Wir wollen die
160 Rechte der Arbeitnehmer*innen in diesen Arbeitsformen gesetzlich stärken, damit sie mehr
161 Spielräume in ihrer Zeitgestaltung erhalten. Bei der Schichtarbeit wollen wir die
162 Möglichkeit auf freiwilligen Schichttausch einfügen, damit die Beschäftigten bei Bedarf
163 untereinander unkomplizierte Lösungen finden können. Außerdem soll bei der Arbeit auf Abruf
164 gesetzlich geregelt werden, dass die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im
165 Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden muss. Dabei darf zukünftig die Zeit der
166 Rufbereitschaft das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen.
167 Weitergehende Regelungen gibt es nur noch mit Tarifvertrag.

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

174 **Balance von Freiheit und Sicherheit für Solo-Selbstständige und Existenzgründer*innen**

175 Selbstständige und Existenzgründer*innen sind eine wichtige Stütze unserer Wirtschaft und
176 sorgen mit ihrem Unternehmergeist für attraktive Arbeitsplätze. Die meisten politischen
177 Angebote, etwa arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder Verbesserungen bei der Vereinbarkeit

178 von Beruf und Familie, gehen an ihnen jedoch vorbei. Deshalb wollen wir mit grüner
179 Arbeitszeitpolitik selbstständig und freiberuflich Tätige stärken. Oft sind es Frauen, die
180 sich selbstständig machen, um stärker über ihre Zeit bestimmen und so ihr Arbeitsleben mit
181 der Verantwortung für die Kinder vereinbaren zu können. Dabei entscheiden sie sich jedoch
182 nicht selten für eine prekäre Existenz. Viele Selbstständige brauchen dringend eine soziale
183 Absicherung, da sie aus den gängigen Sicherungssystemen herausfallen: Laut KfW-
184 Gründungsmonitor 2015 nennt über ein Drittel aller Existenzgründer*innen den Mangel an einer
185 geeigneten Erwerbsalternative als Grund, warum sie sich für diesen Schritt entschlossen
186 haben; für knapp die Hälfte aller Solo-Selbstständigen reicht das Einkommen pro Monat gerade
187 aus, um laufende Kosten zu decken, an Rücklagen und Absicherung im Alter ist für sie nicht
188 zu denken.

189 Wir Grüne setzen uns deshalb für eine gute Balance aus Freiheit und Sicherheit für
190 Selbstständige und Existenzgründer*innen ein. Schon ein leichter und zügiger Zugang zu
191 familienpolitischen Leistungen, etwa der Auszahlung des Elterngeldes, kann selbstständig
192 Tätigen finanziell und zeitlich die Luft verschaffen, die sie zum Leben und Arbeiten
193 brauchen. Das Angebot einer sozialen Absicherung wollen wir für sie ausbauen und ihnen
194 bessere Zugänge zur Arbeitslosenversicherung gewähren. Außerdem wollen wir die Garantierente
195 und eine Bürger*innenversicherung in Gesundheit und Pflege einführen und nicht anderweitig
196 abgesicherte Selbstständige in einem ersten Schritt in die Rentenversicherung integrieren.
197 Perspektivisch wollen wir unsere Rentenkonzepte zu einer Bürger*innenversicherung
198 weiterentwickeln. Eine zusätzliche Möglichkeit ist die Weiterentwicklung unserer
199 Brückengrundsicherung zu einem Instrument, das gerade auch Selbstständigen erleichtert, die
200 Zeit bis zum nächsten Auftrag oder Projekt zu überbrücken. Denn in der Arbeitswelt soll Raum
201 sein für Menschen, die beherzt und erfindungsreich eigene Wege beschreiten.

202 **Spielräume für ältere Arbeitnehmer*innen**

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

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

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

222 **Freizeit, die wirklich freie Zeit ist**

223 Zeit zum Leben bedeutet nicht zuletzt schlicht Zeit für uns selbst. Alle Menschen haben ein
224 Recht auf freie Zeit, die wirklich frei ist. Zeit, um sich zu erholen, innezuhalten und sich
225 um das eigene Wohlergehen zu kümmern. Einfach mal nichts zu tun oder nichts, was einem

226 konkreten Zweck dient: Dies trägt nicht nur wesentlich zur persönlichen Lebensqualität bei,
227 sondern auch zur Qualität des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Weil wir der freien Zeit
228 wieder mehr Bedeutung schenken wollen, werden wir langfristig Modelle erarbeiten, die
229 berufliche Auszeiten als Phasen zum Auftanken ermöglichen und für Menschen mit geringen
230 Einkommen auch abgesichert werden können.

231 **2. Arbeitszeitpolitik ist Gleichstellungspolitik**

232 Es hat sich im Laufe der Zeit besonders für Frauen in Deutschland viel verändert: Sie
233 studieren genauso oft wie Männer; sie machen im Schnitt die besseren Abschlüsse; sie sind im
234 Job gefragter denn je. Und: Sie tragen heute eine Doppel- und Dreifachbelastung, denn sie
235 leisten in der Regel neben dem Job noch den Großteil der Haus- und Fürsorgearbeit. Praktisch
236 gibt es also nach wie vor große Unterschiede sowohl in der Gleichberechtigung als auch der
237 Unabhängigkeit von Frauen und Männern.

238 Besonders wenn sie Kinder bekommen, werden die Unterschiede größer. Auch wenn es längst
239 überholt ist und meist nicht den Wünschen von Eltern entspricht, scheinen viele Paare dann
240 auf die traditionelle Konstellation zurückzugreifen: Ein Elternteil, zumeist der Mann,
241 arbeitet Vollzeit, der andere Elternteil, die Frau, in Teilzeit, um die Familie zu
242 versorgen. Sogar Regebogenfamilien stecken plötzlich in diesen traditionellen Strukturen
243 fest.

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

254 Wir wollen Frauen bessere Möglichkeiten bieten, ihre Erwerbstätigkeit auszubauen. Viele
255 Männer, insbesondere Väter, wollen hingegen schon heute weniger erwerbstätig sein. Beiden
256 Geschlechtern wollen wir dies ermöglichen.

257 **Schluss mit steuerlichen Fehlanreizen und Rentenlücken**

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

263 Als grundlegende Voraussetzung setzt grüne Arbeitszeitpolitik auf die eigenständige
264 Existenzsicherung: Dazu gehören der gleiche Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für
265 Frauen und Männer, Anreize zur Erhöhung des Erwerbsarbeitszeitvolumens von Frauen und das
266 Ende der Minijobs. Denn Frauen brauchen wirtschaftliche Unabhängigkeit.

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

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

276 **3. Fürsorgearbeit aufwerten**

277 Den gebrechlichen Vater bei einem wichtigen Arzttermin begleiten, die Trikots für das
278 Fußballteam der Tochter waschen und auch dem älteren Nachbarn den Einkauf erledigen:
279 Menschen brauchen Zeit, um den vielfältigen Tätigkeiten wie betreuen, pflegen, erziehen,
280 versorgen, zuwenden und sich um andere kümmern, nachkommen zu können. Die Basis der Fürsorge
281 für andere ist dabei die Sorge für sich selbst.

282 Auch wenn diese Form der Fürsorge im Privaten stattfindet, ist sie noch lange keine private
283 Angelegenheit. Fürsorgearbeit in der Familie stellt die andere, die unsichtbare Seite
284 unserer Arbeitsgesellschaft dar. Würde diese unbezahlte Form der Arbeit nicht stattfinden,
285 würde das heutige Erwerbssystem unserer Arbeitsgesellschaft samt Sozialstaat nicht
286 funktionieren. Deshalb wollen wir Fürsorgearbeit auch in der Arbeitswelt aufwerten:
287 Fürsorgezeiten, soziales und gesellschaftliches Engagement der Mitarbeiterinnen und
288 Mitarbeiter bringen wichtige Erfahrungen in die Unternehmen und verdienen Unterstützung. Sie
289 dürfen sich nicht zu einem Nachteil, zum Beispiel bei Beförderungen, auswirken. Vielmehr
290 wollen wir dafür werben, die in Kindererziehung, Pflege oder bürgerschaftlichem Engagement
291 erworbenen vielfältigen Kompetenzen in (Personal)Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Der
292 öffentliche Dienst kann hier mit gutem Beispiel vorangehen.

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

303 Mit der grünen FamilienZeitPlus und der grünen PflegeZeit wollen wir Zeiten für Fürsorge
304 ermöglichen:

305 **Die grüne FamilienZeitPlus**

306 Wir wollen ein familienfreundliches Land sein, das es Müttern und Vätern leicht macht,
307 Kinder und Beruf zu vereinbaren. Damit sie zum Beispiel auch wegen der 13-jährigen Tochter
308 im Job zeitweise kürzertreten können – und nicht nur für den Säugling. Das Elterngeld soll
309 deshalb um zehn Monate ergänzt werden, die genutzt werden können, um die Arbeitszeit auch
310 später, bis das Kind 14 Jahre alt wird, zu reduzieren. Ziel ist eine gerechtere Verteilung
311 der Monate zwischen den Partner*innen. Zukünftig hat jedes Elternteil Anspruch auf acht
312 Monate grüne FamilienZeitPlus, weitere acht Monate können sich die Eltern flexibel
313 untereinander aufteilen (8+8+8).

314 Mit der grünen FamilienZeitPlus wollen wir Eltern größere Entscheidungsspielräume
315 ermöglichen und gleichzeitig Frauen einen schnellen Wiedereinstieg in den Job erleichtern.
316 Eltern können die FamilienZeitPlus sehr flexibel in Anspruch nehmen. Beide Elternteile
317 können nach der Geburt eines Kindes – nacheinander oder gleichzeitig – jeweils für maximal
318 ein Jahr vollständig aus dem Job aussteigen. FamilienZeitPlus dient aber insbesondere dazu,
319 eine vollzeitnahe Teilzeit beider Eltern nach dem ersten Lebensjahr eines Kindes zu
320 unterstützen. Die FamilienZeitPlus kann genutzt werden, um die Arbeitszeit in den ersten 14

321 Lebensjahren des Kindes auf mindestens 20 Wochenstunden zu reduzieren. Nutzen Eltern die
322 FamilienZeitPlus, um Teilzeit zu arbeiten, verlängert sich die Bezugszeit entsprechend. Wenn
323 Eltern ihre Arbeitszeit zum Beispiel nur um ein Viertel reduzieren, bekommen sie dafür
324 viermal so lange eine finanzielle Unterstützung. Die Höhe der Lohnersatzleistung beträgt
325 dann entsprechend ein Viertel der Summe, die bei einem Komplettausstieg zur Verfügung
326 stünde.

327 Alleinerziehenden stehen die 24 Monate selbstverständlich auch zur Verfügung. Maximal 12
328 Monate können sie für einen kompletten Ausstieg aus dem Beruf nutzen. Danach wird die
329 Lohnersatzleistung gezahlt, wenn die Mutter oder der Vater mindestens 20 Wochenstunden
330 berufstätig ist.

331 **Die grüne PflegeZeit**

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

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

347 Aber auch wenn alles gut organisiert ist, kann es für Berufstätige, die sich um einen
348 pflegebedürftigen Menschen kümmern, nötig sein, ganz kurzfristig zu reagieren. Dafür sollen
349 Pflegende sich – im Gegensatz zum geltenden Pflegezeitgesetz – über die gesamte Dauer der
350 Pflegebedürftigkeit hinweg jährlich bis zu zehn Arbeitstage freistellen lassen können, bei
351 Zahlung einer Lohnersatzleistung ähnlich wie für Eltern, deren Kind krank ist.

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

362 **Infrastruktur ausbauen und den Care-Sektor aufwerten**

363 Gute Arbeitszeitmodelle allein sind nicht ausreichend, damit Menschen Pflege und Beruf
364 verbinden können. Die gesamte pflegerische Versorgungsstruktur muss besser und mehr auf die
365 individuellen Gegebenheiten und Belange der Pflegebedürftigen und auch ihrer Angehörigen –
366 gleichgültig, ob berufstätig oder nicht – abgestimmt werden. So müssen ein flächendeckendes
367 Informations- und Beratungsangebot sowie flankierende Betreuungs- und Unterstützungsangebote
368 geschaffen werden. Niedrigschwellige Unterstützungsangebote sowie die Tages- und

369 Nachtbetreuung und -pflege müssen weiter ausgebaut werden, damit die Angehörigen trotz
370 häuslicher Pflege weiterhin im Beruf bleiben können.

371 Eine grüne Arbeitszeitpolitik sieht zudem eine qualitativ hochwertige, bezahlbare und
372 verlässliche öffentliche Infrastruktur im Bereich Pflege und Betreuung als eine zentrale
373 Voraussetzung für die angestrebte Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Berufstätigkeit.

374 Dabei muss der Blick aber auch auf diejenigen gerichtet werden, die in Pflege und Betreuung
375 tätig sind. In Deutschland gibt es nach wie vor einen geschlechtsspezifisch geteilten
376 Arbeitsmarkt, in dem die typischen „Frauenberufe“ im Care-Sektor, also dem Pflege-,
377 Fürsorge- und Sozialbereich, schlechter bezahlt werden. Somit ist die Aufwertung dieser
378 typischen Frauenberufe ein wichtiger Baustein hin zur Entgeltgleichheit. Auf der
379 strukturellen Ebene bedeutet das eine bessere Entlohnung, Qualifizierung sowie bessere
380 Arbeitsbedingungen, die die Selbstachtung der zu Versorgenden respektieren und die
381 Selbstausbeutung der Beschäftigten vermeiden. Hierzu gehört auch, dass mehr Personal im
382 Pflege- und Fürsorgebereich eingestellt wird. Wir fordern ein bundeseinheitliches,
383 verbindliches Personalbemessungsinstrument. Zudem müssen die entsprechenden bildungs- und
384 berufsbezogenen Institutionen und Karrierewege endlich reformiert und wie andere
385 Ausbildungsberufe, zum Beispiel im Handwerk, von Anfang an gleichwertig vergütet werden.
386 Mehr Qualität in der Pflege hilft schließlich nicht zuletzt denjenigen, die gepflegt werden
387 und denjenigen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

388 **Entlastung für Alleinerziehende und Familien mit geringem Einkommen**

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

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

403 Mehr als ein Drittel der Alleinerziehenden bezieht Hartz IV. Das ist nicht nur Ursache für
404 Kinderarmut, sondern auch für Altersarmut. Hier klafft eine Gerechtigkeitslücke.
405 Kindergelderhöhungen, Kinderfreibeträge, Elterngeld, ElterngeldPlus oder Betreuungsgeld:
406 Familien im Hartz IV-Bezug gehen dabei leer aus. Das wollen wir ändern. Zudem wollen wir
407 einen verlässlichen Schutz vor Armut. Die Regelsätze für Kinder müssen eigenständig
408 berechnet werden und für Kinder wie Erwachsene müssen sie so hoch sein, dass sie den Bedarf
409 tatsächlich decken. Zudem wollen wir das Ziel der Existenzsicherung im Sozialrecht deutlich
410 stärker gewichten und streben eine Mindestsicherung an, die möglichst ohne Zwang und
411 Sanktionen auskommt. Faire Teilhabechancen bedeutet auch, dass die Grundsicherung mehr
412 Zeitsouveränität ermöglicht.

413 Familien, deren Einkommen so gering ist, dass sie keine Einkommenssteuer zahlen, profitieren
414 nicht von Steuervergünstigungen wie dem Ehegattensplitting. Familienleistungen wie der
415 Kinderzuschlag sind mit hohen bürokratischen Hürden verbunden und werden daher von vielen
416 Berechtigten nicht in Anspruch genommen. Daher arbeiten wir weiter an unserem Konzept einer

417 Kindergrundsicherung, die die Familienförderung vom Kopf auf die Füße stellt, damit endlich
418 alle Familien, vor allem diejenigen mit geringem Einkommen, besonders von der staatlichen
419 Familienförderung profitieren.

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

425 **4. Gute Bildung und lebendige Demokratie brauchen Zeit**

426 Ein demokratisches Gemeinwesen lebt nur, wenn seine Bürger*innen es gestalten. Dafür
427 brauchen Menschen Zeit: um sich über gesellschaftliche Debatten und über politische Prozesse
428 auf dem Laufenden zu halten, um sich eine eigene Meinung zu bilden und um sich einzumischen
429 – sei es punktuell in einer Bürger*inneninitiative der Nachbarschaft, sei es regelmäßig und
430 langfristig in einer Umweltorganisation, in der Menschenrechtsarbeit, in Parteien,
431 Wohltätigkeitsorganisationen oder dem Sportverein. Auch gute Bildung braucht Zeit. Sie ist
432 die Grundlage für mündige Bürgerinnen und Bürger, die das Geschehen um sie herum wach und
433 kritisch verfolgen und ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenleben dazutun.

434 **Mehr Zeit für Kinder und junge Menschen**

435 Kinder und Jugendliche spüren heute häufig den Druck, möglichst schnell durch die einzelnen
436 Bildungsstätten hindurchzueilen. Deshalb denkt grüne Arbeitszeitpolitik die Perspektive
437 junger Menschen in Schule, Ausbildung und Hochschule mit. Den gleichen Stoff in weniger
438 Schuljahren durchzuarbeiten – das hat die Belastung für Schülerinnen und Schüler stark
439 erhöht. An den Hochschulen sorgen überfrachtete Curricula mit hoher Prüfungsdichte dafür,
440 dass viele junge Menschen ihr Studium vor allem als ein Durchhecheln durch die Semester
441 erleben. Wenn nur 40 Prozent der Studierenden die offizielle Regelstudienzeit einhalten, ist
442 offensichtlich die angesetzte Regelstudienzeit falsch – und nicht die große Mehrheit der
443 Studierenden, die sie nicht einhalten. Deshalb setzen wir uns hier für Reformen ein, damit
444 Studierende mehr Zeit haben.

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

451 **Eine Kultur für lebenslanges Lernen und zweite und dritte Chancen**

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

462 Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland warten auf eine zeitgemäße Weiterbildungspolitik,
463 die die Lebensrealität der Menschen in den Mittelpunkt rückt. Jede und jeder soll sich

464 Weiterbildung leisten und auch die Zeit dafür finden können. In einer Wissenswirtschaft und
465 Wissensgesellschaft müssen wir für Menschen mit weniger Geld Unterstützungsmöglichkeiten
466 schaffen, wenn während der Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildung das gesamte oder ein
467 Teil des Einkommens wegfällt und das Bildungsangebot sogar noch Geld kostet.

468 **Die grüne Weiterbildungsförderung**

469 Wir wollen das lebensbegleitende Lernen mit einer Weiterbildungsförderung unterstützen. Die
470 Förderinstrumente sollen gezielt für die wirken, die bisher viel zu wenig am lebenslangen
471 Lernen teilhaben: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Frauen, Geringqualifizierte und
472 Menschen mit Migrationshintergrund.

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

478 Wer sich weiterbildet soll mit einem auf die jeweilige Einkommenssituation zugeschnittenen
479 Mix aus Darlehen und Zuschuss gefördert werden. Wer weniger hat bekommt mehr und umgekehrt.
480 So können alle die Kosten der Weiterbildung finanzieren und den Lebensunterhalt sichern bzw.
481 Einkommensverluste abmildern. Grundsätzlich sollen alle staatlich zertifizierten Fort- und
482 Weiterbildungen gefördert werden können. Wir möchten Menschen unterstützen, die keine
483 Ausbildung haben, die im Berufsleben feststellen, dass sich ihre Interessen und Fähigkeiten
484 verändert haben oder die eine Weiterbildung brauchen, um beruflich voran zu kommen. In
485 Zukunft soll sich niemand mehr entmutigen lassen, nur weil Bildung etwas kostet.

486 **Engagement, Ehrenamt und demokratische Teilhabe**

487 Unsere Gesellschaft lebt von den vielen Freiwilligen, die Freizeitangebote schaffen,
488 Flüchtlingen helfen, die Umwelt schützen oder sich für Menschenrechte einsetzen. Aktuell
489 engagieren sich gut ein Drittel aller Menschen in Deutschland freiwillig oder ehrenamtlich.
490 Zivilgesellschaftliches Engagement stellt damit eine wichtige gesellschaftliche Säule
491 dar. Auch die Arbeit der grünen Partei und der GRÜNEN JUGEND funktioniert nur, weil sich
492 viele Menschen in ihrer Freizeit für grüne Politik begeistern und bewusst ihre Zeit dafür
493 aufbringen wollen. Jeder und jedem soll es möglich sein, sich zu engagieren – auch Menschen
494 mit Behinderungen, mit sozial oder finanziell eingeschränkten Möglichkeiten.

495 Zivilgesellschaftliches Engagement muss angemessen wertgeschätzt werden, ganz egal ob es um
496 politisches Engagement, soziale Projekte oder Urban Gardening in der Nachbarschaft geht.
497 Daher wollen wir die Rahmenbedingungen für freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement
498 verbessern und die Mitbestimmungsmöglichkeiten in den jeweiligen Organisationen und
499 Einrichtungen, in denen sich die und der Einzelne engagiert, stärken. Heute engagieren sich
500 viele Jugendliche und noch mehr wollen sich engagieren. Um dies weiterhin zu ermöglichen,
501 muss mehr Zeitraum vorhanden sein, den sie eigenmächtig gestalten können ohne einen Nachteil
502 davon zu haben.

503 Damit Freiwillige selbstbestimmt entscheiden können, wie viel Zeit sie für was einsetzen,
504 wollen wir die von Verbänden oder Freiwilligenagenturen angebotenen Qualifizierungen und
505 Weiterbildungen stärker unterstützen. Unternehmen, öffentliche Verwaltung, Schulen und
506 Hochschulen sollten vielfältiges Engagement fördern und ermöglichen. Dazu gehören u.a.:
507 Regelungen zu Freistellungen (Sonderurlaubsgesetze), die Berücksichtigung der im Engagement
508 erworbenen vielfältigen Kompetenzen in (Personal)Auswahlverfahren oder Lehr- und
509 Studienpläne mit Zeit für Engagement.