

„Moderne Zeitpolitik hat zum Ziel, jedem Menschen die Teilhabe an dem sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen, das in und jenseits der Arbeit stattfindet.“



Zeit ist Leben

Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik

**Deutsche
Gesellschaft für
Zeitpolitik**

In Kooperation mit der



**Arbeiterkammer
Bremen**

Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik

Das Manifest ist entstanden aus einer Veranstaltungsreihe, die die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik zusammen mit der Arbeitnehmerkammer Bremen im Herbst 2004 durchgeführt hat. Die Ergebnisse sind von einer Bremer Bürgerjury kommentiert und von einer Redaktionsgruppe zusammengestellt worden (Arbeitnehmerkammer Bremen: Peter Beier. Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik: Eckart Hildebrandt, Helga Krüger, Ulrich Mückenberger, Helmut Spitzley).

Präambel

Das Leben der Menschen besitzt einen Wert an sich, es schließt eine Vielfalt an Bedürfnissen und Möglichkeiten ein. Sie gehen weit über den engen Horizont der materiellen Notwendigkeit des wirtschaftlichen Nutzens hinaus, der das öffentliche Bild der Arbeitsgesellschaft prägt. Nimmt man demgegenüber das „Ganze der Arbeit“ in den Blick, so bemisst sich deren soziale Qualität an der realen Chance der Menschen, in ihrem Leben das Verhältnis von Erwerbsarbeit, freier Tätigkeit und Muße möglichst frei zu gestalten.

Selbstbestimmung als zentrales Grundrecht

Den Menschen eine weitgehend selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen, ist auch das wichtigste Ziel einer modernen und humanen Zeitpolitik. Sie sollten fähig und imstande sein, auf die im individuellen Lebensverlauf wechselnden Anforderungen und Aufgaben, Ansprüche und Vorlieben flexibel, vor allem aber möglichst selbstverantwortlich, zu reagieren. Damit erhalten sie auch die Chance, nachhaltig – unter Beachtung ökologischer Grenzen – mit ihrer Zeit umzugehen. Entscheidend für die Lebensqualität ist die Wahlfreiheit in der persönlichen Zeitgestaltung – so mag je nach Lebensabschnitt und persönlichen Umständen eine strikte Trennung von Erwerbsarbeit und Privatleben oder aber deren enge Verzahnung von Vorteil sein.

Entscheidend für die Lebensqualität ist die Wahlfreiheit in der persönlichen Zeitgestaltung

Wie weit der Anspruch auf Selbstbestimmung in der persönlichen Lebensgestaltung zu verwirklichen ist, hängt wesentlich von der Frage der Verfügungsmacht über die Zeit und die Institutionen ab, die unser Leben zeitlich strukturieren. Ein ungelöstes, nach wie vor zu wenig beachtetes Problem ist vor allem die Ungleichverteilung von Chancen und Belastungen: zwischen den Geschlechtern und Generationen, zwischen Menschen unterschiedlicher Qualifikation, zwischen Beschäftigten und Erwerbsarbeitslosen.

Grundlagen für eine menschenwürdige Existenz

Eine moderne Zeitpolitik hat zum Ziel, jedem Menschen die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen, das in und jenseits der Arbeit stattfindet. Dazu gehört insbesondere das garantierte Recht auf Bildung, berufsbezogene Ausbildung und Erwerbsarbeit. Eine menschengerechte Zeitpolitik muss jedem Individuum über die Sicherung der materiellen Existenz hinaus eine Vielfalt gesellschaftlich notwendiger und sinnvoller Tätigkeiten ermöglichen.

Recht auf Bildung, berufsbezogene Ausbildung und Erwerbsarbeit

Aus diesem Grund ist allen Bürger/innen – unabhängig von ihrem Erwerbsstatus – ein Recht auf direkte Einflussnahme in Unternehmen und Gesellschaft zu sichern. Eine nachhaltige

Erweiterung der zeitpolitischen Leitbilder und Spielräume benötigt darüber hinaus neue politische Akteure und Interessenvertreter, die jenseits der herkömmlichen, erwerbszentrierten Politikbeziehungen aktiv sind und Einfluss gewinnen können.

Zeitgestaltung in der Erwerbsarbeit

Die Frage nach Umfang und Gestaltung von Erwerbsarbeitszeiten ist angesichts der gegenwärtigen Lage besonders dringlich. Zum einen führt allein schon das Ausmaß der Erwerbsarbeitslosigkeit die Notwendigkeit einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit, einer Neuverteilung des vorhandenen Angebots an Erwerbsarbeit drastisch vor Augen. Zum zweiten ist die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit unabdingbar, wenn die allseits beschworene Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche – Erwerbsarbeit, Familie und Partnerschaft, Zivilgesellschaft – wirklich erreicht werden soll. Gerade der „flexible Mensch“ muss und will über genügend Zeit jenseits der Erwerbsarbeit verfügen.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Partnerschaft, Zivilgesellschaft

Die Zeitstrukturen der Erwerbsarbeitszeit sollten nicht starr und fremdbestimmt, sondern möglichst frei wählbar und für die Individuen verlässlich sein. Sie sollten unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen und nicht gleichmacherisch wirken. Notwendig sind vielmehr Rechte und Instrumente, die es den Menschen erlauben, im Rahmen eines „Lebensarbeitszeit-Pensums“ ihre Arbeitszeiten den persönlichen Bedürfnissen und der biographischen Situation anzupassen. Eine neue Zeitpolitik muss ferner gewährleisten, dass alle maßgeblichen Institutionen (Unternehmen, Erziehung, Verkehr, öffentliche Dienste) die selbstbestimmten Formen der individuellen und kollektiven Zeitgestaltung stützen und fördern. Sie sollte auch jenseits der nationalen Grenzen am Entwurf international gültiger Zeitstandards für Erwerbsarbeit mitwirken und gegebenenfalls Regeln zur Begrenzung des internationalen Wettbewerbs festlegen.

Zeit für Arbeitszeitverlängerung?

Die Massen- und Dauerarbeitslosigkeit in Deutschland besteht fort und spitzt sich dramatisch zu. Der Prozess der Arbeitszeitverkürzung, den in den Jahrzehnten zuvor die Gewerkschaften vorangetrieben hatten, ist zum Stillstand gekommen. Stattdessen herrscht eine neue, einzelwirtschaftlich beschränkte „Logik“ vor, die höhere Gewinnspannen durch Intensivierung, zeitliche Ausdehnung und geringere Entlohnung der Arbeit durchzusetzen versucht. In diesen Kalkülen bleibt ausgeblendet, dass die Lage, Verteilung und Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeiten weit reichende Folgen hat: für die Planung des Alltags in der Familie und unter Freunden, in Vereinen und Freizeitgruppen, in der Kultur und bei der Weiterbildung. Gerade in der Sphäre jenseits der Arbeit bedroht der zune-

Der zunehmende Zeitmangel bedroht die Qualität des gesellschaftlichen Zusammenlebens

mende Zeitmangel die Qualität des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Als Stichworte seien genannt: Geburtenrückgang und Alterung der Gesellschaft, deutliche Mängel bei Kinderbetreuung, Altenpflege und Gesundheitsversorgung, während zugleich der Zeitbedarf für lebensbegleitendes Lernen und zivilgesellschaftliches Engagement unstrittig wächst.

Den bornierten, einseitig wirkenden Zeitstrategien ist das Leitbild einer bewusst gestalteten, nachhaltigen Zeitpolitik entgegen zu setzen. Sie kann wichtige Voraussetzungen für das Gelingen einer selbstbestimmten Lebensführung schaffen. Eine neue Zeitpolitik kann dem Einzelnen das Recht auf Teilhabe am sozialen Leben in seinen vielfältigen Bezügen sichern, kurzum: das Recht auf eine möglichst selbstbestimmte Biographie. Indem sie den Menschen zur Kompetenz im individuellen Zeithandeln verhilft, kann sie auch solidarisches Handeln und soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft stärken.



Zum Beispiel: Schweden – Gleichberechtigung für Mann und Frau

Hier geht der Ansatz von der seit den 70er Jahren üblichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Job aus: Kinderbetreuung ist hier als Aufgabe beider Partner anerkannt, die mehrmonatige Elternzeit wird nicht zum Karrierehindernis. Die Regelungen sind großzügig: Bis zu 480 Tage nach der Geburt können Paare Elternzeit beantragen. 60 Tage davon sind der Frau, 60 Tage dem Mann vorbehalten (bald jeweils fünf Monate). Vor allem der Mann wird in die Pflicht genommen: Tritt er zu seiner Elternzeit nicht an, verfällt sie.

Wer nach der Elternzeit die Hauptlast der Betreuung trägt, erhält staatliche Unterstützung in Höhe von 80 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Kehren beide Partner an ihre Arbeitsplätze zurück, übernehmen die Kommunen die Betreuung: Jeder Erwerbstätige mit Kindern zwischen ein und sechs Jahren hat gesetzlichen Anspruch auf eine Vorschultagesstätte zum Einheitspreis von monatlich 130 Euro. Einige sind inzwischen sogar nachts geöffnet, um den Eltern Schichtdienst oder Dienstreisen zu ermöglichen. Kinder zwischen sieben und zwölf Jahren werden in Ganztagschulen und Freizeitzentren betreut.

Eine so verstandene Zeitpolitik greift die zutage getretenen Zukunftsprobleme der Gesellschaft aktiv auf. Sie muss zwischen scheinbar weit auseinander liegenden Politikbereichen vermitteln und die Menschen dazu befähigen, nicht nur die alltäglichen Anforderungen der Arbeits- und der Lebenswelt zu bewältigen, sondern auch die wechselnden beruflichen Anforderungen und persönlichen Ansprüche in eine sozial stabile, individuell gestaltbare Lebensperspektive einzufügen. Vor diesem Hintergrund verlangt das Leitbild einer selbst-

Zeitstrukturen, welche Eigensinn und Nachhaltigkeit der Lebensgestaltung in und jenseits der Arbeit befördern.

bestimmt flexiblen „Lebenslaufpolitik“ nicht einfach nach dem Rückbau der alten Bildungs- und Sozialversicherungssysteme im Sinne einer De-Regulierung – das würde die sozialen Ungleichheiten nur noch weiter verschärfen. Was vielmehr Not tut, ist politische Re-Regulierung: Die Ermutigung und soziale Flankierung gesellschaftlicher Zeitstrukturen, welche Eigensinn und Nachhaltigkeit der Lebensgestaltung in und jenseits der Arbeit befördern.

Die Formen der Arbeitszeitgestaltung müssen gewiss den Produktions- und Dienstleistungsbedingungen von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größe Rechnung tragen. Verhängnisvoll ist es jedoch, wenn sich die Zeitstrukturen ausschließlich nach den Produkt- und Dienstleistungsmärkten zu richten haben. Demgegenüber plädieren wir für eine Arbeitszeitdebatte, die in den Streit um die übergreifenden Ziele der Gesellschaftspolitik eingreift. Worüber wird er geführt? Die deutsche/europäische Wirtschaft muss sich im globalen Maßstab als wettbewerbsfähig erweisen, zugleich aber auch den regional differenzierten, aber prinzipiell weltweit geltenden Forderungen nach Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit Rechnung tragen – auch wenn diese Maßstäbe heute noch wenig beachtet werden. Eine moderne Zeitpolitik muss sich auf die allgemein beschworenen, aber real verdrängten Ziele und Leitbilder der modernen Gesellschaft berufen: individuelles und kollektives Wohlergehen, soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und insbesondere auch Geschlechterverhältnisse, die niemandem die falsche Alternative Erwerbstätigkeit oder Kinder (Elternschaft) aufzwingt.

Freie Zeit ohne ökonomische Zwänge ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen.

Für Wohlstand gibt es in der modernen Arbeitsgesellschaft zwei Währungen: Geld und Zeit. Diese sind in begrenztem Umfang austauschbar. Freie Zeit ohne ökonomische Zwänge ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen. Der individuelle Zeitwohlstand gibt konkrete Auskunft über die kulturelle Entwicklung und den Fortschritt in der Gesellschaft, und erst am Grad ihrer Zeitsouveränität zeigt sich, wie weit die Menschen ihr Leben wirklich „meistern“ können.

Dieses Manifest gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst präsentiert es unsere Positionen in der Arbeitszeit-Debatte. Der erweiterte Blick richtet sich dann auf die Lebensverhältnisse insgesamt, vor allem auf das Ineinandergreifen der zeitlichen Anforderungen und Ansprüche in und jenseits der Erwerbsarbeit. Am Schluss stehen Grundgedanken zur notwendigen Förderung einer Zeitgestaltungs-Kompetenz der Menschen.

I. Selbstbestimmte Flexibilisierung

Bezogen auf die Erwerbsarbeit vertreten wir das zeitpolitische Leitbild der „selbstbestimmten Flexibilisierung“. Es räumt den Menschen das Recht ein, Dauer und Rhythmus der beruflichen Arbeit über den gesamten Lebenslauf differenziert zu gestalten. Die Arbeitszeit sollte mit den jeweiligen Lebenslagen und subjektiven Bedürfnissen weitgehend vereinbar sein.

Der Realisierung dieser Perspektive stehen heute vor allem die Forderungen nach einer allgemeinen Verlängerung von Arbeitszeiten entgegen, wie sie von Teilen der Unternehmen und Arbeitgeberverbände und medienwirksamen Politikern und Wissenschaftlern vorgetragen werden. Wir bewerten solche Forderungen unter beschäftigungs- wie sozialpolitischen Aspekten als wenig durchdacht und im Ergebnis sogar kontraproduktiv. Die Gründe seien kurz dargelegt.

Arbeitszeitverlängerung und Beschäftigung

In den Medien wird immer wieder behauptet, die deutsche Wirtschaft sei u.a. aufgrund der im internationalen Vergleich zu kurzen Arbeitszeiten „krank“ und wenig wettbewerbsfähig, notwendig sei deshalb das „Zurück“ zur 40- oder 45-Stunden-Woche.

Dieser Empfehlung liegt ein auf die Betriebswirtschaft verengter Blickwinkel zugrunde. Dieser Logik zufolge führt eine verlängerte Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich zur Senkung der Lohnstückkosten, von der über sinkende Preise die Kunden profitieren. Die wachsende Nachfrage steigere Umsätze und Gewinne der Unternehmen, und die damit ausgelösten Investitionen hätten schließlich auch positive Beschäftigungseffekte. Offensichtlich enthält dieses Erklärungsmodell eine Reihe höchst fraglicher Annahmen, die sich gerade in den letzten Jahren als wenig realistisch erwiesen haben. Vor allem der positive Beschäftigungseffekt zeigt sich nicht, eher das Gegenteil.

Nun ist es eine unbestreitbare Tatsache, dass wir in Deutschland in einer historisch einmalig reichen Gesellschaft leben. Die Wirtschaft wächst Jahr für Jahr; trotz schwankender Zuwachsraten werden immer neue Rekorde bei der Produktion von Waren und Dienstleistungen erzielt. Aber der in absoluten Zahlen gemessene Reichtum ist in der Gesellschaft zunehmend ungleich verteilt: zwischen Kapital und Arbeit, zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen, zwischen Erwerbstätigen und Erwerbsarbeitslosen. Diese Ungleichheiten bestehen vielfach als soziale Ungleichheiten zwischen den Generationen und den Geschlechtern.

Vor diesem Hintergrund ist die einzelwirtschaftlich motivierte Forderung nach einer allgemeinen Arbeitszeitverlängerung

Der positive Beschäftigungseffekt zeigt sich nicht.

Reichtum in der Gesellschaft ist zunehmend ungleich verteilt

Große Zahl von Überstunden

Durchschnittliche Arbeitsproduktivität ist maßgeblich für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit

Verschärfung der Arbeitslosigkeit durch eine allgemeine Arbeitszeitverlängerung

nicht nur unplausibel, sondern nimmt die weitere Verschärfung sozialer Ungleichheit in Kauf. Zudem lehrt der Blick auf die Fakten, dass – anders als vielfach behauptet – die Arbeitszeiten in Deutschland im internationalen Vergleich nicht besonders kurz sind. Bei den tariflich vereinbarten Zeiten liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld. Unberücksichtigt bleibt zumeist die große Zahl von Überstunden in Deutschland, die nicht systematisch registriert wird. Tatsächlich liegt die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland gegenwärtig bei deutlich über 40 Wochenstunden.

Jenseits des Zahlenvergleichs ist zu betonen: Für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit eines Landes ist nicht die Länge der Arbeitszeit, sondern die durchschnittliche Arbeitsproduktivität maßgeblich, also der Wert der pro Stunde hergestellten Produkte. Gerade hier liegen Länder mit kurzen Arbeitszeiten regelmäßig vor Ländern, in denen besonders lange gearbeitet wird. Wie intensiv, produktiv und damit wettbewerbsfähig in Deutschland gearbeitet wird, belegen auch die seit Jahren erzielten Exportquoten und Leistungsbilanzüberschüsse. Warum also sollte ausgerechnet der „Exportweltmeister Deutschland“ den internationalen Wettbewerb um längere Arbeitszeiten in Gang setzen oder gar noch verschärfen?

Hinzu kommt: Eine allgemeine Arbeitszeitverlängerung dürfte das Problem der Arbeitslosigkeit in Deutschland nicht lösen, sondern eher noch verschärfen. Das einfache betriebswirtschaftliche Rechenbeispiel zeigt: Hebt ein Unternehmen die wöchentliche Arbeitszeit von 35 auf 40 Stunden an, wächst seine Personalkapazität und damit sein Überhang um 15 Prozent. Steigt also die Nachfrage nicht im gleichen Umfang zeitnah an, gerät jeder siebte Arbeitsplatz in Gefahr.



Zum Beispiel: Metallverarbeitender Betrieb

In einem metallverarbeitenden Betrieb in Norddeutschland sind derzeit 4200 Menschen beschäftigt. Dort wurde eine Arbeitszeitverlängerung erwogen. Die Betriebsleitung errechnete, dass bei einer Arbeitszeitverlängerung um fünf Stunden unmittelbar ein rechnerischer Personalüberhang von 600 Stellen entstehen würde. Auf Jahre hinaus könnte niemand mehr eingestellt werden. Als Folge der Arbeitszeitverlängerung würden Stellen gestrichen und betriebsbedingte Kündigungen wahrscheinlich. Höhere Arbeitslosigkeit wäre die unmittelbare Folge.

Gegenwärtig suchen in Deutschland etwa 7 Mio. Menschen vergeblich nach Erwerbsarbeit. In dieser Situation wirkt eine allgemeine Arbeitszeitverlängerung am Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit kontraproduktiv, während die versprochenen

längerfristigen Wirkungen mehr als fraglich sind. Bei hoher Erwerbsarbeitslosigkeit dient daher nicht eine Verlängerung, sondern eine allgemeine Verkürzung und faire Verteilung der durchschnittlichen Arbeitszeiten dem Ziel der Beschäftigungssicherung.

4T

Zum Beispiel: „4-Tage-Woche“ bei Volkswagen

Ausgehend vom Modell der „4-Tage-Woche“ bei der Volkswagen AG hat sich die Strategie der beschäftigungssichernden Arbeitszeitabsenkung in den letzten Jahren in der deutschen Metall- und Elektroindustrie etabliert. Wie eine vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall veröffentlichte Untersuchung belegt, haben bereits mehr als 20 Prozent aller Unternehmen den entsprechenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung genutzt. Geschäftsleitungen und Betriebsräte bewerten ihre praktischen Erfahrungen mit beschäftigungssichernder Arbeitszeitabsenkung mehrheitlich positiv.

Lange Arbeitszeiten gefährden Gesundheit

Nicht nur beschäftigungspolitische Argumente sprechen gegen eine allgemeine Verlängerung von Arbeitszeiten. Die Politik der stufenweisen Arbeitszeitverkürzung zielte auch darauf ab, die tägliche Dauer der Arbeitsbelastungen durch Erholzeiten zu senken und damit die Gefahr gravierender Gesundheitsschäden zu mindern. Nach allen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen dient diesem Ziel eine Durchschnittsarbeitszeit von unter 40 Wochenstunden. Arbeitskräfte mit längeren Arbeitszeiten leiden überdurchschnittlich oft an Rückenschmerzen, Nervosität, Schlafstörungen, Herz-Kreislaufproblemen und psychischer Erschöpfung. Ein allgemeiner Zwang zur Verlängerung der Arbeitszeit würde die Unfallrisiken und Gesundheitsbelastungen deutlich erhöhen, in den sozialen Sicherungssystemen höhere Kosten verursachen und auch in den Unternehmen – wie sich heute schon zeigt – die Arbeits- und Produktqualität vermindern.

Erhöhung der Arbeitsrisiken und der Gesundheitsbelastung durch den Zwang zur Arbeitszeitverlängerung

Mehr Zeit für Partner/innen und Kinder

Eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten hätte für die Familien und Partnerschaften problematische Folgen. Wenn Erwachsene länger arbeiten müssen, bleibt ihnen weniger Zeit für sich, das soziale Umfeld und vor allem für Kinder. Berufstätige Eltern müssen ihren Tagesablauf ohne ausreichende Zeitpuffer durchplanen. Wenn nun täglich eine oder zwei Stunden Mehrarbeit gefordert werden, verschärft sich insbesondere für viele Frauen der Zwang, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder ganz aufzugeben. Regelarbeitszeiten

Weniger Zeit für sich, das soziale Umfeld und für Kinder durch Arbeitszeitverlängerung

von 40 und mehr Wochenstunden würden angesichts der vorherrschenden Verteilungsmuster in der häuslichen Arbeit viele Frauen zurück in die familiäre Arbeitsteilung der 50er Jahre treiben – oder aber Frauen und Männer noch stärker in die Alternative eines Lebens ohne Kinder drängen.

Kommt es als Folge von Arbeitszeitverlängerungen in Unternehmen und Dienststellen zu Personalüberhängen, können keine neuen Kräfte mehr eingestellt werden. Damit verschlechtern sich für junge Menschen ebenso wie für die nach der Kinderphase in den Beruf zurückkehrenden Mütter (zuweilen auch Väter) die Einstiegsmöglichkeiten. Die verlängerten Arbeitszeiten sind daher nicht nur beschäftigungspolitisch kontraproduktiv, sie führen auch geschlechter-, familien- und generationenpolitisch in eine Sackgasse.

?

Umfrage: Arbeitszeit frei wählen

Viele Menschen wollen kürzer arbeiten. In einer repräsentativen Befragung in 16 europäischen Ländern wurde die Frage gestellt: „Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie arbeiten – vorausgesetzt, dass Sie (und ihr/e Partner/in) ihre Arbeitszeit frei wählen könnten und wenn Sie daran denken, ihren Lebensunterhalt verdienen (zu) müssen?“ 35 % gaben an, dass ihre Arbeitszeit ihren Wünschen entspricht, 11 % würden gerne länger arbeiten, aber 49 % möchten ihre Arbeitszeit verkürzen. Letztere würden ihre Arbeitszeit im Durchschnitt gerne um 5 Stunden oder mehr pro Woche reduzieren.

Angesichts jährlich neuer Produktions- und Exportrekorde ist die gegenwärtige Verteilung von Arbeitszeiten und Einkommenschancen sozial ungerecht und für die Gesellschaft als Ganze schädlich: Während die einen oft mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten müssen, bleiben die anderen arbeitslos und ohne Erwerbseinkommen. Dabei ist anders als vielfach vermutet die Bereitschaft zur fairen Verteilung von Arbeit und Einkommen in unserer Gesellschaft beachtlich hoch.

Während die einen mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten, bleiben andere arbeitslos.

Genormte Arbeitszeit oder zeitpolitische Wahlfreiheit (Entscheidungsspielräume)

Statt für allgemeine Arbeitszeitverlängerung treten wir für einen entscheidenden Perspektivwechsel ein: für eine intelligente, an den vielfältigen Bedürfnissen der Menschen orientierte Arbeitskultur und Zeitpolitik. Anzustreben ist eine durchschnittliche Verkürzung der Lebenserwerbsarbeitszeit. In der zunehmend differenzierten „Gesellschaft der Individuen“ erweist sich ein durchgehend standardisiertes „Normalarbeitsverhältnis“ mit täglichen oder wöchentlichen „Normalarbeitszeiten“ als wenig tauglich. An seine Stelle müssen differen-

Durchschnittliche Verkürzung der Lebenserwerbsarbeitszeit

zierte Lösungen treten, die den konkreten Bedürfnissen und Lebenslagen der Menschen gerecht werden.

Das Ziel verkürzter, individuelle Bedürfnisse in Rechnung stellender Arbeitszeiten lässt sich in einem Spektrum verschiedener Modelle verwirklichen, die jeweils spezifische Vorteile und Gestaltungsprobleme aufweisen. Während z.B. das Konzept der „kurzen Vollzeit für Alle“ – etwa in Gestalt einer 32-Stunden-Woche – den Blick auf die tägliche oder wöchentliche Erwerbsarbeitszeit richtet, steht beim Konzept des „Lebensarbeitszeit-Kontos“ die individuelle Verteilung der Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen im Blickpunkt. Beide Konzepte verfolgen gemeinsam das Ziel, die großen Zeitanteile, die heute in Erwerbsarbeit gebunden sind, für andere individuelle und gesellschaftliche Zwecke zu verwenden und damit zu einer übergreifenden Verkürzung der Lebensarbeitszeit beizutragen. Die unterschiedlichen Akzente, die beide Konzepte aufweisen, können sich in der konkreten Ausgestaltung gegenseitig ergänzen.

1. Das Modell der „kurzen Vollzeit“ kann den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit direkt und damit zügig unterstützen. Hier steht die Tages- und Wochenarbeitszeit im Vordergrund. Das Leitbild der „kurzen Vollzeit“ ist dabei nicht als starre Norm zu verstehen. Die konkreten Arbeitszeitregelungen können durchaus differenzierte Zeitwünsche berücksichtigen, sofern diese mittelfristig um die neue Durchschnitts-Zielmarke oszillieren. Aber solche Abweichungen müssen deutlich begrenzt sein. Andernfalls ist zu befürchten, dass eine große Zahl von Mehrarbeitsstunden die beschäftigungspolitischen Ziele unterminiert.

2. Das Konzept des weitgehend variablen Lebensarbeitszeit-Kontos orientiert sich vor allem an den höchst unterschiedlichen, im Lebenslauf schwankenden Zeitbedürfnissen von Männern und Frauen. Es zielt damit direkter auf die Vereinbarkeit der Erwerbszeiten mit den differenzierten, zeitlich wechselnden Bedürfnissen und Ansprüchen der Menschen. Auch hier sind freilich bei den täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten, aber auch bei den Zeitkonten Unter- und Obergrenzen vorzusehen, nur sind sie hier weniger eng gezogen. Deshalb steht das Konzept des Lebensarbeitszeit-Kontos dem Konzept der kurzen Vollzeit umso kritischer gegenüber, je mehr die kurze Vollzeit als den Alltag strukturierend – nicht nur als Richtwert der Lebensarbeitszeit – angesehen wird.

Ungeachtet dieser Unterschiede in den Schwerpunktsetzungen verbindet beide Modelle der Arbeitszeitpolitik die Verpflichtung auf zwei gemeinsame Ziele: a) die Arbeitsplätze und Beschäftigungschancen möglichst gerecht und solidarisch zu verteilen und b) die individuelle wie die gemeinschaftliche Lebensplanung zu erleichtern. Beide sind – einzeln und mehr noch in der Kombination – eine wichtige Alternative zur bornierten Politik der Arbeitszeitverlängerung. Sie markieren die

wichtigsten Zukunftsfelder einer individuellen und zugleich solidarischen Arbeitszeitgestaltung.

Die individuellen Möglichkeiten, je nach persönlicher Situation kürzer arbeiten zu können, sind mit beiden Modellen deutlich zu verbessern. Hierzu können vielfältige zeitpolitische Initiativen nützlich sein: auf der individuellen Ebene die massenhafte Nutzung des neuen Teilzeitgesetzes, auf der Ebene von Unternehmen Betriebsvereinbarungen, die individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnen oder erweitern, auf der tariflichen Ebene Verträge, die kürzere durchschnittliche Arbeitszeiten, aber auch individuell größere Entscheidungsmöglichkeiten eröffnen, und nicht zuletzt auf der politischen Ebene eine flankierende Arbeits- und Sozialgesetzgebung.

Zeitpolitische
Initiativen auf
allen Ebenen

Berücksichtigung
differenzierter
Zeitwünsche

Unter- und Ober-
grenzen bei
den täglichen/
wöchentlichen
Arbeitszeiten und
den Zeitkonten

Gerechte Verteilung
von Arbeitsplätzen
und Erleichterung
der Lebensplanung



**Zum Beispiel:
Krankenhäuser und Dienstleistungsunternehmen**

In einigen Krankenhäusern und größeren Dienstleistungsunternehmen wird z.B. bereits heute die Arbeitszeitlage der Beschäftigten in einem zweistufigen Verfahren festgelegt. Zunächst wird zwischen Management und Personalvertretung vereinbart, wie viele Arbeitnehmer/innen mit welcher Qualifikation zu welcher Zeit an welchem Arbeitsplatz sein müssen. Dann wird unter den Beschäftigten selbstbestimmt vereinbart, wer von ihnen welche Schicht übernimmt. Dieses zweistufige Verfahren erlaubt den Beschäftigten eine begrenzte Anpassung der Arbeitszeitlagen an ihre persönliche Lebenssituation, ohne die Effizienz des betrieblichen Geschehens zu gefährden. (vgl. Matthies u.a., Arbeit 2000 (1994))

Zeitpolitik gegen soziale Ausgrenzung

Der hier vorgetragene Vorschlag einer fairen Verteilung von Arbeit, Einkommen und Zeit ist geeignet, der sozialen Ausgrenzung und den sich epidemisch ausbreitenden Existenzängsten entgegen zu wirken. Sie durch materielle Sicherheit und mehr Zeitsouveränität zu überwinden, ist unabdingbar, wenn in der Bevölkerung die Zuversicht und die Lust, Kinder in die Welt zu setzen, wieder wachsen sollen.

30+

**Zum Beispiel:
„30 plus“ bei Opel Rüsselsheim**

Um dem Personalüberhang zu begegnen und Entlassungen zu vermeiden, vereinbarten Unternehmensleitung und Betriebsrat ab November 2003 für die rund 5.500 Beschäftigten im Fertigungsbereich die Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden bei teilweisem Lohnausgleich abzusenken. Die Differenz zu den tarifvertraglichen 35 Wochenarbeitsstunden wird zu 2,6 Stunden

vom Unternehmen und zu 2,4 Stunden von den Beschäftigten getragen. Auch die außertariflichen Angestellten tragen durch Gehaltsverzicht zur Finanzierung dieses Modells der beschäftigungssichernden Arbeitszeitabsenkung bei.

Demgegenüber steht die Forderung nach Arbeitszeitverlängerungen im Widerspruch zu den skizzierten Anforderungen und Ansprüchen aus der Gesellschaft. Sie vernachlässigt die sozialen Nebenfolgen und kann daher nicht zur Lösung der vielfältigen, miteinander verbundenen Probleme beitragen.

Qualitative Zeitpolitik

Die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten allein reicht aber zur Begründung einer neuen Arbeitszeitpolitik nicht aus. Das Ziel des „guten Lebens“ schließt nicht nur die Frage von längeren oder kürzeren Erwerbsarbeitszeiten ein. Vielmehr geht es auch um eine qualitativ neue Aufteilung der Zeiten für die Erwerbsarbeit einerseits, für die Familie, die sozialen Beziehungen und die persönliche Entfaltung andererseits. Es geht konkret um Zeit und Spielräume für das soziale Leben in Nachbarschaft, Verein und Stadt, für die persönliche Entwicklung, für das Engagement in Zivilgesellschaft und Ehrenamt.

Ein derart erweitertes Verständnis der Erwerbsarbeitszeit ist gesellschaftlichen Zielen – z.B. der Lebensqualität, Beschäftigung, Nachhaltigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, der lebenswerten Städte und Nachbarschaften usw. – verpflichtet. Es muss deren Verschiedenheit Rechnung tragen und schließt den konstruktiven Umgang mit Unklarheiten und Kontroversen ein.

Flexible Anforderungen an Dienstleistungen

In der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft von heute haben Arbeitszeitregelungen nicht nur Auswirkungen auf berufstätige Menschen, sondern fast immer auch Folgen für Nutzer/innen – z.B. bei Öffnungszeiten von Ämtern, Läden und Sozialeinrichtungen. Auch die Nutzer/innen leiden oft unter Zeitknappheit und sind zunehmend auf personenbezogene und sonstige Dienstleistungen angewiesen. Daher muss eine moderne Zeitpolitik zwischen den Bedürfnissen und Interessen von „Dienstleistern“ und „Kunden“ vermitteln. Auf die zeitpolitische Gestaltungsfrage, wie gerade in Dienstleistungsbereichen die Öffnungszeiten in ihrer Länge und inneren Flexibilität mit den Lebenslagen und Ansprüchen der Menschen zu vereinbaren sind, müssen überzeugende Antworten gefunden werden.

Wie die langjährige Diskussion um Ladenschlusszeiten belegt, sind Konflikte zwischen den in Dienstleistungsberufen beschäftigten Menschen und den Nutzer/innen kaum zu vermeiden. Aus gesellschaftlicher Perspektive geht es darum, diese Interessengegensätze offen zu analysieren und in fairen Mediationsverfahren nach Kompromissen und einvernehmlichen Lösungen zu suchen.



Zum Beispiel: Bremer BürgerServiceCenter-Mitte

Im Bremer BürgerServiceCenter-Mitte (BSC-Mitte) bestand Streit zwischen Dienstherrn und Beschäftigungsvertretung über die Samstagsvormittag-Öffnung. Mit der Streitschlichtung wurde eine wissenschaftliche Begleitung betraut. Diese führte zunächst einen Bürgerbeteiligungsprozess durch, der zu einem sog. „Bürgergutachten“ zu den Öffnungszeiten führte. Die Bürger/innen bejahten z.B. die Notwendigkeit der Samstagsöffnung – formulierten allerdings den Vorbehalt, dass verlängerte Öffnungszeiten und erweiterte Dienstleistungen des BSC-Mitte nicht zu einer Mehrbelastung der Beschäftigten führen dürfen. Dann führte die wissenschaftliche Begleitung eine dreiseitige Mediation zwischen Dienststellenleitung, Beschäftigtenvertretung und den Bürger/innen, die das Bürgergutachten erstellt hatten durch. Aufgrund der Argumente des Bürgergutachtens wurde in der abschließenden Mediationsvereinbarung einhellig die Samstagsöffnung befürwortet – im Gegenzug erhielten die Beschäftigten die Garantie, dass Ausweitungen ihrer dienstlichen Aufgaben mit entsprechender Aufstockung des Personals einhergehen müssten. (vgl. das Ver.di-Buch „Zeitfragen sind Streitfragen“ (2005))

Selbstbestimmte Lebensarbeitszeit

Auch die Lebensarbeitszeit ist heute ein großes Thema. Vor allem bleibt die Frage umstritten, wann Erwerbstätige das Recht haben sollen, ohne Abschläge an ihrer Rente in den Ruhestand zu gehen. Die Forderung nach Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird in der Regel mit der demographischen Entwicklung und damit rentenökonomisch begründet. Verdrängt bleibt aber die Frage, welche Folgen der Zwang zu längerer Lebensarbeitszeit für den Arbeitsmarkt und das wichtige zeitpolitische Ziel hätte, den Individuen größtmögliche Autonomie bei der Gestaltung ihrer Erwerbsbiographie einzuräumen. Auch hier bestehen Unklarheiten und Kontroversen.

Qualitativ neue Aufteilung der Zeiten für Erwerbsarbeit, für Familie, soziale Beziehungen und persönliche Entfaltung

Vermittlung zwischen den Bedürfnissen und Interessen von „Dienstleistern“ und „Kunden“



Zum Beispiel: „Ziehungsrechte“

In der neueren arbeitspolitischen Debatte werden sog. „Ziehungsrechte“ vorgeschlagen. Die Erwerbstätigen sollen – über die Erwerbsbiografie verteilt – Rechte auf bezahlte oder unbezahlte Freistellungen haben – z.B. für Bildung, Betreuung von Kindern oder alten Menschen oder auch ohne besondere Begründungen für zeitweilige Muße und selbst gewählte Ziele. Diese Ziehungsrechte können – je nach Regelung – entweder in Absprache mit dem Arbeitsgeber oder aber autonom nach den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgeübt werden.

„Meine Wunschkonstellationsvorstellung ist, dass jeder oder jede pro Arbeitsleben einen Freistellungsanspruch bei oberhalb von Sozialhilfe liegendem Einkommenstransfer von – je nach Arbeitsmarktlage – vielleicht insgesamt zehn Jahren erhält. Will sagen: Wenn der Arbeitsmarkt boomt, reduziert sich dieses frei verfügbare Zeitkonto auf drei Jahre. Davon können die Beschäftigten in Paketen zu sechs Monaten Gebrauch machen, sie erhalten also Ziehungsrechte auf ihr Zeitkonto. Wenn man dies in Anspruch nimmt, tut man nicht nur sich selbst, sondern allen Mitbewerbern um Arbeitsplätze einen Gefallen, weil dann der Angebotsüberhang am Arbeitsmarkt etwas geringer wird und die Verbleibschancen in den Jobs besser. Dieser Gefallen, der ja subjektiv bezahlt wird durch erhebliche Einkommenseinbußen für eine vom Konto gezogene Zeit, wird honoriert dadurch, dass Leute, die insgesamt am längsten aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, ganz vorn in die Warteschlange kommen, wenn sie wieder eintreten wollen.“
(Prof. Claus Offe, GIB-NEWS 20.12.2004)

Kein Zwang zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Bei der Gestaltung der Lebensarbeitszeit ist zunächst zwischen Formen der Verlängerung zu unterscheiden: freie, individuelle Entscheidung oder administrierter Zwang. In Zeiten der Massenarbeitslosigkeit ist ein Zwang zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit weder ökonomisch noch sozial gerechtfertigt. Wird nämlich auf der einen Seite versucht, durch längere Lebensarbeitszeiten die Rentenkassen zu entlasten, drohen auf der anderen Seite höhere Arbeitslosigkeit und entsprechend höhere Ausgaben der Arbeitslosenversicherung. Der 65-Jährige würde also dazu gedrängt, mehr und länger zu arbeiten, während zur gleichen Zeit sein 40-jähriger Sohn oder seine 20-jährige Enkelin vergeblich eine Arbeitsstelle suchen. Die bloße Kostenrochade innerhalb des sozialen Sicherungssystems ist kein Weg, um die soziale Sicherheit insgesamt nachhaltig zu stärken.

In Zeiten von Massenarbeitslosigkeit ist ein Zwang zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit weder ökonomisch noch sozial gerecht.

Durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten und sinkende Erwerbslosigkeit erhöhen die Chancen jüngerer und älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt.

Demgegenüber kann das Angebot und ein Recht auf Altersteilzeit bei sinnvoller Ausgestaltung eine Beschäftigungsbrücke zwischen Alten und Jungen bilden. Gerade in Phasen hoher Massenarbeitslosigkeit könnte das jungen Menschen neue Chancen bieten und zur Generationengerechtigkeit beitragen. Auch die von uns propagierte durchschnittliche Verkürzung sowohl der wöchentlichen als auch der Lebenserwerbsarbeitszeit würde in diese Richtung wirken. Bei durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten und sinkender Erwerbslosigkeit erhöhen sich die Chancen jüngerer und älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Erst dann haben über 50-Jährige die wirklich realistische Aussicht, so lange erwerbstätig sein zu können, wie sie selbst es jeweils wünschen.

Dafür wären neue Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Die Erwerbsarbeitszeiten sollten auch in Bezug auf Lage und Länge im Lebensverlauf möglichst selbst bestimmt werden können. Im Lebensverlauf sollte mit individuell unterschiedlichem Zeiteinsatz gearbeitet werden können. Dem entspricht, dass – indem die Lebensarbeitszeit um verallgemeinerbare Durchschnittswerte oszilliert – Menschen, wenn sie es wünschen, schrittweise aus der Erwerbsarbeit ausgleiten können.

All dies zeigt, dass verstärkte zeitpolitische Wahlmöglichkeiten auch zu deutlichen Verbesserungen am Arbeitsmarkt beitragen können.

Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, innerer Motivation und Lebensarbeitszeit

Viele Menschen scheiden derzeit infolge der Arbeitsbelastungen weit früher aus dem Erwerbsleben aus, als sie selbst wünschen und es gesellschaftlich sinnvoll ist. Viel zu oft wird die Gesundheit zum Preis der Arbeit. Dringlicher denn je ist damit die Forderung, die Arbeitsplätze allgemein menschen- und folglich auch altersgerecht zu gestalten. Erst dann können Menschen in der Erwerbsarbeit bei guter Gesundheit alt werden, können Gesellschaft und Wirtschaft ihre Erfahrungen und Stärken optimal nutzen. Das Ziel humaner Arbeitsbedingungen erweist sich damit ganz unabhängig von der demografischen Entwicklung als erstrebenswert und sinnvoll.

Gesundheit wird zum Preis der Arbeit

Die Gefahr einer übermäßigen Arbeitsverdichtung

In der aktuellen Debatte um die Länge der Lebensarbeitszeit wird vielfach übersehen, dass die formelle Erwerbsarbeit häufig auf eine relativ kurze Lebensphase begrenzt ist. Vor allem die Lebensphase zwischen 25 und 45 Jahren ist für viele Menschen durch hohe Zeitbelastungen und -zwänge gekennzeichnet. Die in eine kurze Lebensspanne zusammengedrängten Aktivitäten (z.B. Engagement für das berufliche Fortkommen, Familiengründung und Kindererziehung, materielle

„rush hour of life“

Absicherung der Zukunft) bilden eine atemlos machende „rush hour of life“. Gerade diese Lebensphase müsste entlastet und zeitlich entzerrt werden. Das könnten z.B. „Ziehungsrechte“ und nachhaltig gestaltete Langzeitkonten bewirken. Hierzu bedarf es eines verlässlichen rechtlichen und tarifpolitischen Rahmens. Das Recht auf Teilzeit weist in die richtige Richtung.

Weitere Defizite und bislang ungelöste Fragen sind mit dem Ziel einer neuen Zeitpolitik zur Diskussion zu stellen. Es zeigt sich, dass gerade in der Phase, in der die Weichenstellung in der beruflichen Entwicklung mit dem Kinderwunsch zusammenprallt, für beide Geschlechter ausreichende Mittel fehlen, mit denen sie der programmierten „Zeitfalle“ entgehen können. Zum Beispiel würde bei qualifizierten Arbeitskräften die Ermutigung zur Teilzeitarbeit, die bislang kaum verbreitet ist und vor allem im männlich geprägten Management unter Vorbehalt steht, zur zeitlichen Entspannung und zur Entzerrung der besonders verdichteten Belastungsphasen führen. Aber auch hier zeigt sich, dass eine auf das Erwerbsleben bezogene Zeitpolitik zuallererst die öffentliche Infrastruktur – Kinderbetreuung, Koordination von Arbeits-, Schul- und Kinderbetreuungszeiten usw. – entscheidend verbessern muss.

Bereitschaft zu längerer Lebensarbeitszeit bei reduzierter Arbeitsbelastung

Eine wachsende Zahl von Erwerbstätigen nimmt die schematische und mit gesetzlichem Zwang verbundene Grenzlinie zwischen Erwerbstätigen-Alter und Pensions-Alter nicht mehr unwidersprochen hin. In Berufen, die auf dem Interesse für die Arbeitsinhalte und auf einem Mehr an Verantwortung beruhen, werden starre „Altersgrenzen“ zunehmend in Frage gestellt. Ein Teil der älteren Beschäftigten wünscht eine Lockerung von starren Altersgrenzen. Diese Menschen berufen sich zu Recht auf ihre Freude an der Arbeit und darauf, dass die beruflichen Erfahrungen der Älteren für die Kontinuität in der modernen Wissensgesellschaft besonders wichtig sind. Auch hier sind kreative Lösungen zu suchen, die allerdings nicht dazu missbraucht werden dürfen, dass ein Herausschieben der Altersgrenze 1. durch Zwang erfolgt und 2. die Einstellung junger Arbeitsloser überflüssig macht und verhindert.

Arbeitszeit im Alter wird nicht nur für Erwerbsarbeit gebraucht

Mit der gestiegenen Lebenserwartung sind die Gestaltungsinteressen der Menschen in der „dritten“ Lebensphase enorm gewachsen. Sie gelten nicht nur der Erholung und Muße. Viele Ältere wollen in diesem Lebensabschnitt einen neuen Anfang machen und ein gesellschaftliches Engagement zeigen, das ihnen aus zeitlichen Gründen im aktiven Berufsleben verwehrt war. Sie wollen im Familien- und Freundeskreis helfen, Wissen

Lockerung von starren Altersgrenzen

Gesellschaftliches Engagement im Alter

und Erfahrung weitergeben, sich durch „Bürgerarbeit“ um das Gemeinwohl kümmern. Solche selbst gewählten Tätigkeiten dienen der Selbstverwirklichung und decken zugleich wichtige gesellschaftliche Bedarfe (z.B. Enkelbetreuung, wechselseitige Pflege, kulturelle Aktivitäten). Diese neuartigen Tätigkeitsfelder müssen infrastrukturell gestützt, politisch gefördert und vor allem öffentlich stärker anerkannt werden. Als mögliche Organisationsformen dieses Engagements bieten sich z.B. Freiwilligenagenturen oder Senioren-Partner-Modelle an.

II. Eine neue „Politik des Lebenslaufs“

Als Voraussetzung für die skizzierte Neugestaltung der Lebensarbeitszeit halten wir einen grundlegenden Perspektivwechsel für überfällig. Auf diese Notwendigkeit verweisen die Erkenntnisse der biografischen und der geschlechtersoziologischen Forschung. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Partnerschaft darf nicht länger nur als Herausforderung an die weibliche Hälfte der Gesellschaft formuliert werden – während der männliche Berufsverlauf weiterhin frag- und klaglos als „kinderfreie“ Zone gilt. Überfällig ist auch der endgültige Abschied von den defensiven Modellen der häuslichen Arbeitsteilung und deren stillschweigender Legitimation durch die „Theorie“ des biographischen Nacheinanders. In solchen Drei-Phasenmodellen (Jugend – Erwerbstätigkeit – Alter) wird der starke Arbeitsstress in der mittleren Phase fast zum Naturgesetz erklärt. Demgegenüber verlangen die individuellen Entfaltungsansprüche der Menschen, aber auch die veränderten gesellschaftlichen Anforderungen nach neuen Mustern des zeitlichen Neben- und Miteinanders. Ziel ist ein wirksamer Schutz beider Geschlechter gegen die sozial zerstörerischen Folgen des „rush hours of life“.

Neue Modelle zur Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit Phasen des Lernens und des Ausruhens sind zu entwickeln und praktisch zu erproben. Welche Lösungen könnten den skizzierten Zeitdruck im mittleren Erwachsenenalter mildern? Würde die individuelle Wahlfreiheit für Bildungs- und Erwerbszeiten den sozialen, familienfreundlichen Ansprüchen der Menschen auf die Sprünge helfen? Die Elternrolle mit der Erwerbstätigkeit und den Anforderungen der Geschlechtergerechtigkeit in Einklang zu bringen, wird zu einer zentralen gesellschaftlichen Zukunftsaufgabe, zur zeitpolitischen Maxime der „life course policy“.

Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Partnerschaft darf nicht länger nur als Herausforderung an die weibliche Hälfte der Gesellschaft formuliert werden.

Lernziel: Kompetenz zur Gestaltung des eigenen Lebenslaufs

Recht auf kurz- und langfristige Planung der Arbeitszeit

Sowohl die Einzelnen als auch Gruppen müssten weitgehend das Recht erlangen, ihre Arbeitszeiten kurz- und langfristig zu planen, zu strukturieren und ohne Zeitnot zu meistern. Voraussetzung dafür sind wirkliche Verfügungsrechte über die Zeit und vor allem die Aneignung der Kompetenz zum bewussten, nachhaltigen Umgang mit der persönlichen Zeit. Ob für diese Kompetenz „Zeitwohlstand“ der richtige Begriff ist, der das „Haben“ von Zeit thematisiert, oder ob „Zeitsouveränität“ angemessen ist, der das „Meistern-Können“ von Zeit betont, ist einer weiterführenden Reflexion wert.

„Zeitwohlstand“ und „Zeitsouveränität“

Individualisierte Arbeitszeitgestaltung erfordert eine neuartige Regulierung

Mit Blick auf die wachsende Vielfalt von Lebensformen und Zeitinteressen werden starre, uniforme Modelle der Erwerbsarbeitszeit keinen Bestand haben. Aber aus diesem Wandel erwachsen keineswegs automatisch positive Gestaltungsspielräume für alle Individuen. Es bedarf vielmehr der unterstützenden gesellschaftlichen und staatlichen Regelung. Notwendig ist daher keine einfache De-Regulierung, vielmehr neue, intelligente Formen der flexiblen Re-Regulierung. Sie müssen dem Umstand Rechnung tragen, dass die Entgrenzungsprozesse von Arbeit und Arbeitszeit sozial riskant sind, sofern sie auf dem Wege der radikalen Flexibilisierung zur Verdichtung der Erwerbsarbeit führen. Gerade die Eröffnung individueller Spielräume und zeitpolitischer Optionen verlangt nach einem normativen Rahmen, der Grenzen zieht. Der Begriff „flexicurity“ umschreibt regulative Vorkehrungen und Garantien, die einerseits in der Sphäre der Berufsarbeit genügend Flexibilität und organisatorische Spielräume schaffen, andererseits jedoch die damit verbundenen Risiken für die Arbeitenden begrenzen.

Die Eröffnung individueller Spielräume und zeitpolitischer Optionen verlangt einen normativen Rahmen, der Grenzen zieht.



Fazit: Re-Regulierung von Arbeitszeiten

Die De-Regulierung von Arbeitszeiten auf der kollektiven Ebene erfordert auf der einen Seite einen Ausbau der individuellen Rechte und eine Stärkung der individuellen Ressourcen, um diese Rechte wahrzunehmen. Eine zentrale Weichenstellung wäre die prinzipielle Gleichwertigkeit betrieblicher und persönlicher Zeitinteressen, wie sie im Konzept der „work life balance“ angestrebt wird. Diese Balance ist durch Prozeduren zu sichern, deren Einhaltung durch kollektive Institutionen zu kontrollieren ist (z.B. eine paritätisch besetzte betriebliche „Zeitkommission“).

In Tarif- und Arbeitsverträgen sind Ober- und Untergrenzen der Arbeitszeit festzulegen, die nicht nur durch ökonomische, sondern auch durch beschäftigungs-, gesundheits- und familienpolitische Ziele definiert werden; ihre Regelung wird durch eine Kombination gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Festlegungen vorgenommen. Sie haben das Ziel, das Individuum vor Ausgrenzungen bzw. Überforderungen zu schützen, die längerfristig das Individuum und die Gesellschaft teuer zu stehen kommen.

Vernünftige Zeitinstitutionen haben übergreifende gemeinschaftliche Geltung

In Zeiten der verstärkten Individualisierung wächst die Notwendigkeit „gemeinsame Zeiten“ zu bewahren oder neue „Zeitinstitutionen“ auszubilden. Vernünftige Zeitinstitutionen gehorchen nicht ausschließlich dem individuellen Interessenskalkül, sie haben vielmehr eine übergreifende gemeinschaftliche Geltung – wie etwa die Nacht- und Sonntagsruhe oder das gemeinsame Wochenende. Keine Gesellschaft kann ihren Zusammenhalt, ihr „soziales Band“ sichern, wenn sie nicht auch in vielen Bereichen des sozialen Alltags gemeinsame Zeiten aufrechterhält, ein kollektives, „gemeinschaftliches“ Zeitempfinden stärkt und ihre wichtigsten Zeitinstitutionen schützt.

Sicher werden die alten Zeitinstitutionen in der modernen, im ständigen Umbruch befindlichen Gesellschaft nicht unverändert bleiben. Aber sie dürfen nicht unbedacht „geschliffen“ werden, wie es heute bei der Zeitinstitution des Wochenendes der Fall zu sein scheint. Vielmehr muss vernünftig bedachte Zeitpolitik für erweiterte, individuell gestaltbare Spielräume auch neue Grenzen vereinbaren und Zeitinstitutionen entwerfen, die innerhalb und jenseits der Arbeit gelten. Nur in solchem Rahmen entwickeln sich zwischen den Menschen gegenseitiger Respekt, Vertrauen und Solidarität, lassen sich neue Formen eines friedlichen, „zukunftstauglichen“ Zusammenlebens erlernen und einüben.

Den individuellen Gestaltungsraum schützen

Neuartige, intensive Regelungs- und Sanktionsformen

Der skizzierte zeitpolitische Gestaltungsprozess bedarf neuartiger, zum Teil sogar intensivierter Regelungs- und Sanktionsformen. Zu denken ist z.B. an unabhängige Monitoring-Positionen („Ombudsleute“), die als Anlauf-, Berichts- und Beschwerdeinstanz fungieren, Öffentlichkeit herstellen und auf den gesellschaftlich bewussten Umgang mit Zeit hinwirken. Auf ähnliche Weise können auch andere Akteure, wie Gemeinden oder Unternehmen, in Audit- und Zertifizierungsverfahren ihre alltagszeitlichen Konflikte und Abstimmungsbedarfe erkennen, analysieren und wirksam bearbeiten.



Zum Beispiel: Audit Beruf und Familie

Da in vielen Unternehmen mittlerweile erkannt wird, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges, auch ökonomisch relevantes Ziel darstellt, hat die gemeinnützige Hertie-Stiftung ein Auditierungsverfahren entwickelt. Auf freiwilliger Basis untersucht eine betriebliche Projektgruppe, an der neben Vertretern der Geschäftsführung auch Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen sowie z.B. Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sind, unter Anleitung eines externen Beraters („Auditor“) betriebliche Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In einem auf Konsensbildung orientierten Prozess erarbeitet die Projektgruppe auf gemeinsamen Workshops konkrete Veränderungsperspektiven und betriebliche Handlungsmöglichkeiten. Diese werden in einer Vereinbarung festgehalten und in einem definierten Zeitraum geprüft und umgesetzt. Auf Grundlage dieser Prozessvereinbarung verleiht die gemeinnützige Hertie-Stiftung das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“.

Die „Ganze Arbeit“

Zeitpolitik ist, wie gezeigt, nicht auf die Gestaltung der Erwerbsarbeit beschränkt. Sie richtet sich vielmehr auf die „ganze Arbeit“ und das Leben insgesamt. Eine so verstandene umfassende Zeitpolitik schließt die Gestaltung der formellen Erwerbsarbeit wie der häuslichen Arbeit, der produktiven wie der dienstleistenden Funktionen ebenso ein wie die Aufwertung von Tätigkeiten für die Gemeinschaft und die Selbstversorgung. Sie muss die Unterschiedlichkeit der sozialen Gruppen, Geschlechter und Generationen anerkennen und der Vielfalt der Ansprüche gerecht werden. Eine Zeitgestaltung, die den verschiedenen Lebensphasen und Lebenslagen flexibel Rechnung trägt, kann dazu beitragen, individuelle Wünsche und gesellschaftliche Gerechtigkeitsvorstellungen auszubalancieren. Diese Zeitpolitik wird helfen, dass möglichst alle Menschen an Erwerbsarbeit beteiligt werden, dass die Erwerbsarbeit insgesamt menschengerechter gestaltet und insbesondere mit Familie und außerberuflichem Leben vereinbar gemacht wird. Sie wird die Organisation moderner Dienstleistungen und anderer gesellschaftlich notwendiger Tätigkeiten – wie Sorge- und Gemeinschaftsarbeit – fördern und gerechter verteilen helfen.

Die alltägliche Organisation von Zeit

Auf dem Weg in die skizzierte Vielfalt sind Zeitstrukturen zu „erfinden“, in denen die Erwerbsarbeit mit neuen individuellen und gesellschaftlichen Zielen vereinbar wird: z.B. mit wech-

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit individuellen und gesellschaftlichen Zielen

Recht auf Teilzeitarbeit

selnden familiären Situationen und dem Bedarf an persönlicher Pflege, mit Bildungs- und Gesundheitszielen, mit der Arbeit im Ehrenamt. Besondere Aufmerksamkeit verdienen Modelle, die in der Gestaltung der Arbeitszeiten und Einkommenschancen die Geschlechterfrage berücksichtigen. So fördert das schwedische Modell partnerschaftliches Verhalten durch entsprechende Anreize: elterngerechte Arbeitszeitregeln, lohnbezogenes Elterngeld und eine kinder- und familienfreundliche Infrastruktur. Das deutsche Recht auf Teilzeitarbeit ist ein richtiger Ansatz, der im Sinne dieser Modelle weiter entwickelt werden sollte.

Koordination des Alltags als neue individuelle Arbeit und neue kommunale Qualität

Ferner geht es um neue Formen der Zeitgestaltung, die den sozialen Alltag bewältigen helfen, vor allem durch die verbesserte zeitliche Koordination der Institutionen im persönlichen Lebensumfeld. Derartige Modelle sind unter dem Titel „Zeiten der Stadt“ bekannt geworden. Sie bieten vor allem einen besseren Zugang zu öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Diese werden nun aus der Perspektive der Nutzer/innen betrachtet und – mit dem Blick auf Alltagssituationen, Wegeketten und den konkreten Hilfsbedarf – entsprechend umgeformt. Dieses Ziel erfordert fach- und ressortübergreifende Koordinations- und Kooperationsprozesse zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistern sowie die aktive Beteiligung der Betroffenen.

Zeitpolitische Neugestaltung der modernen Mobilitätsprozesse und deren Wechselwirkung

Schließlich geht es um eine zeitpolitische Neugestaltung der modernen Mobilitätsprozesse und deren Wechselwirkung. Die horizontale (geographische) wie die vertikale (soziale) Mobilität entscheiden in der modernen Gesellschaft maßgeblich über die Chance der Menschen, über private und gesellschaftsbezogene, öffentliche Tätigkeiten selbst zu bestimmen. Die Art und die Formen der Transportangebote können z.B. die Vereinbarkeit von Haushalts- und Erwerbstätigkeit, von persönlicher Fürsorge, kultureller Betätigung und Genuss der freien Zeit behindern, aber auch fördern.



Zum Beispiel: Mobilitätspakt

Im Rahmen lokaler Zeitpolitik beraten Anbieter und Nachfrager öffentlichen Personennahverkehrs die Mobilitätssituation in Städten und Regionen. Sie versuchen, die Anliegen von Anwohnern, Gewerbetreibenden, zeitweiligen Nutzer/innen – differenziert nach Alter, Geschlecht, Ethnie – in einen ausgehandelten „Mobilitätspakt“ einzubringen, der diese Anliegen untereinander koordiniert und mit den Rentabilitätszielen der Anbieterseite abgleicht. Das Ergebnis solcher Mobilitätspakte ist oft ein ökonomischer, sozialer und ökologischer Zugewinn.

III. Zeitkompetenz

Das Recht und die Möglichkeit der Individuen, Zeitkompetenz zu erlernen und Zeitsouveränität auszuüben, bilden die wesentliche Voraussetzung für eine wirksame „Gesellschaftspolitik“ der Zeitgestaltung. Die Kompetenz, die wir meinen, beschränkt sich nicht auf die äußeren Bedingungen des Umgangs mit der Zeit. Sie zielt auf die Befähigung der Menschen zum „bewussten“ Gebrauch ihrer Zeit – nach persönlichen Sinnkriterien, Interessen und Anforderungen. Das erfordert echte zeitliche Spielräume, die Individuen und Gruppen zur Reflexion und Umgestaltung der Zeitstrukturen und ihrer Rahmenbedingungen nutzen können. Was also not tut, ist mehr „Zeit für Zeit“, für das Lernen von individueller und kollektiver Zeitkompetenz. Dies ist besonders wichtig für Institutionen, die unseren Umgang mit Zeit beeinflussen – z.B. für schulische und universitäre Lehrpläne, für die Zeitorganisation am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit und in den Medien.

„Zeit für Zeit“

Zeitkompetenz

Zukunftsfähige Zeitkonzepte sind darauf ausgerichtet, den Menschen zum selbstbestimmten Umgang mit ihren zeitlichen Ansprüchen und Anforderungen zu befähigen, die oft beschworene Balance zwischen Arbeit und Leben wirklich zu ermöglichen. Hierzu bedarf es der persönlichen Zeitkompetenz. Zwar dürfen Gesellschaft und Staat den Individuen und Gruppen nicht den Gebrauch ihrer Zeit vorschreiben. Sie sind aber dazu verpflichtet, durch entsprechende Angebote den Menschen die Aneignung von Kompetenzen zu selbstbestimmtem Zeitgebrauch zu ermöglichen.

Berlin und Bremen 2005

Fähigkeiten entwickeln und Balance ermöglichen

Der Umgang mit dem Zeitregime der Erwerbsarbeit hat sich durch die Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit qualitativ verändert. In der Phase der kollektiv geregelten „Normalarbeitszeit“ herrschten nicht nur in Unternehmen starre Zeitvorgaben und -strukturen. Auch die Zeitorganisation „jenseits der Arbeit“ gehorchte deren Diktat. Das persönliche Zeithandeln reduzierte sich auf die Anpassung an stabile Arbeitszeitregime – ausgenommen einige wichtige Bereiche (wie Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit), die häufig ihre eigenen Regeln herausbildeten. Mit der Durchsetzung optionaler Erwerbsarbeitszeit-Systeme erhält der/die Einzelne zeitliche Gestaltungsspielräume, freilich verbunden mit der Anforderung, das individuelle Zeitmuster mit anderen abzusprechen und mit betrieblichen und gesellschaftlichen Zielsetzungen abzustimmen. Dies gilt nicht nur für die Erwerbsarbeit, sondern auch für private Zusammenhänge und nicht zuletzt das Zusammenleben in Familien und Nachbarschaften.

Selbstbestimmung
über die eigene
Zeit bedeutet nicht
nur eine Chance,
sondern auch eine
Verpflichtung

Unter diesen Bedingungen sind die Anforderungen an das individuelle Zeithandeln stark gestiegen. Selbstbestimmung über die eigene Zeit bedeutet nun nicht nur eine Chance, sondern auch eine Verpflichtung. Da die Kultur des Umgangs mit Zeit weniger durch vorgegebene Zeitmuster bestimmt wird, müssen die Individuen und Gruppen ihre Bedürfnisse und die Bedingungen ihrer Verwirklichung kompetent analysieren können und kreative Lösungen zunehmend selbst entwickeln. Sie müssen sich die Fähigkeit aneignen, individuelle und gemeinsame Zeiten mit ihren eigenen Sinnkriterien auf neue Weise zu verbinden.

Herausgeber:

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik

Geschäftsstelle

Dominicusstraße 50

10827 Berlin

Telefon: 030-280 94-942

E-Mail: marionfabian@zeitpolitik.de

www.zeitpolitik.de

in Kooperation mit der:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1

28195 Bremen

Telefon: 0421-3 63 01-77

E-Mail: beier@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de