

Jürgen P. Rinderspacher
Institut für Ethik und angrenzende Sozialwissenschaften (IfES)
der Westfälischen-Wilhelms-Universität Münster

**Mehr Zeitwohlstand durch mehr autonome
Arbeitszeitverkürzung –
Arbeitszeitpolitik und der Wandel der Zeiten**

Vortragsmanuskript
IG-Metall NRW Beschäftigtenversammlung
am 12.01.2018 in Düsseldorf

I.

Meine Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich gehe einmal davon aus, dass wir alle, die wir hier versammelt sind, die wie ich finde großartige Beschäftigtenbefragung der IG-Metall einigermaßen gründlich studiert haben. Ich möchte Sie darum nicht mit der Wiederholung bekannter Ergebnisse langweilen, sondern versuchen, diese und die gegenwärtige Forderungsstruktur der IG-Metall in der Tarifrunde 2018 in größere zeitpolitische Zusammenhänge einzuordnen, wie sie gegenwärtig im wissenschaftlichen Kontext diskutiert werden. Und darüber hinaus möchte ich Ihnen, um es vorwegzunehmen, deutlich machen, wie die angelaufene Kampagne der IG-Metall hieran anschließt. Schließlich werde ich aber auch noch ein paar kritische Aspekte vortragen, die sich vor allem auf die Entgeltseite beziehen, verbunden mit ein paar konstruktiven Vorschlägen (IGM, Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Die Befragung 2017. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit. Frankfurt a. M.)

Was die größeren zeitpolitischen Zusammenhänge betrifft möchte ich vor allem darüber sprechen, was die gegenwärtige Kampagne im allgemeinen und auch in ganz konkreten Einzelfragen mit dem Konzept Zeitwohlstand zu tun hat, auf das seit einigen Jahren ja immer öfter und in unterschiedlichen Politikfeldern, nicht nur in der Arbeitszeitpolitik, sondern etwa auch der Familienpolitik, Bezug genommen wird. Und ich möchte Ihnen zeigen, warum es gerade in unserer Epoche so wichtig ist wie in keiner davor, nicht nur die materiellen, sondern auch die zeitlichen Ressourcen der Menschen, sowohl der Individuen als auch der Gesellschaft als ganze, zu optimieren.

II.

Jeder Student und jede Studentin der Wirtschaftswissenschaften lernt es zu Beginn seines/ihres Studiums in dieser oder einer ähnlichen Formulierung: „Die Wirtschaft ist eine Veranstaltung zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse“. Wer von Ihnen, meine Damen und Herren, Volkswirtschaft oder ähnliches studiert hat, wird sich an diesen Lehrsatz vielleicht noch erinnern. Und daran, wie sehr er/sie sich darüber geärgert hat, wie weit diese Definition doch von unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit entfernt zu sein scheint, die

doch mehr denn je vor allem vom Interesse am Profit und Wachstum getrieben ist.

Zusammengefasst und gemessen wird diese „Befriedigung der Bedürfnisse“ seit 200 Jahren mit dem Begriff und der Entwicklung des Wohlstands (abgeleitet davon die Konstrukte der „Wohlfahrt“ oder des Inlandsprodukts), der an Adam Smiths berühmtes Hauptwerk „Der Wohlstand der Nationen“ anknüpft. In jüngster Zeit begegnet uns dieser Begriff wieder häufiger bei der „Suche nach einem neuen Wohlstandsbegriff“, so etwa wenn im Jahr 2012/13 die Enquete-Kommission der Bundesregierung „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ sich, wenn auch nur mit mäßigem Erfolg, auf den Weg gemacht hat, um Wohlstand und damit auch Wachstum zeitgemäß zu definieren. Vergleichbare Anstrengungen gab es auch in anderen Ländern, etwa in Frankreich. Bis in die offiziellen Regierungskreise hinein hat sich also herumgesprochen, dass ein Weiter-so nicht nur wegen der ökologischen Folgen des Industrialismus und Fordismus nicht mehr möglich ist, sondern auch, weil ein sich stetig steigernder Zuwachs an Gütern die Menschen nicht glücklicher und zufriedener macht, zumindest nicht in den reichen Ländern dieser Welt.

In diesem Zusammenhang ist auch immer wieder die Frage gestellt worden, welche Bedeutung der Umgang der Menschen in den hoch entwickelten Ländern mit ihrer Zeit haben könnte. Und welche Alternativen sich ergeben könnten, wenn man den Gedanken ernst nimmt, dass der Umgang mit der Zeit für die Menschen dieser Gesellschaften inzwischen eine mindestens ebenso große Bedeutung hat wie der Umgang mit Gütern. Welchen Anteil haben also die Möglichkeiten und Grenzen der Zeitverwendung für den postmodernen Menschen an der Herstellung und Bewahrung ihrer Lebenszufriedenheit oder etwas höher gegriffen, auf ihr Lebensglück, wenn man sich einmal auf dieses in der US-Amerikanischen Verfassung formulierte Ziel der staatlichen Ordnung beziehen soll („pursuit of happiness“)?

In Deutschland ist in vielen konkreten politischen Kontexten, in denen es um Lebenszufriedenheit geht, das Konzept „Zeitwohlstand“ aufgetaucht, so etwa im Achten Familienbericht der Bundesregierung von 2012. Die Zeit und der gute Umgang mit ihr – was immer das im Einzelnen heißen mag – wird dort als eine der entscheidenden Ressourcen zur Optimierung von Sinn und Lebensglück anerkannt. Das heißt natürlich nicht einfach nur sparsame Verwendung, wie man früher einmal, in der ersten Moderne und in der Tradition der europäischen Geistesgeschichte und des Industrialismus des 19ten und 20ten Jahrhunderts unterstellte. Heute verstehen wir unter Zeitwohlstand einen auf die Bedürfnisse der Menschen hin zugeschnittenen,

ständig zu optimierendem Umgang mit der Zeit. Das bedeutet selbstverständlich mehr als nur möglichst sparsam mit ihr umzugehen – so wie es etwa die europäische Kultur so prägende berühmte protestantische Ethik den Menschen gelehrt hat, ebenso wie später der Taylorismus und Fordismus und alle nachfolgenden Verfahren vorbestimmter Zeiten den Menschen das Prinzip Zeitsparen auf der Arbeit, an ihrem Arbeitsplatz, eingebläut haben. Denn diese Denke allgegenwärtiger Zeitökonomisierung beschränkte sich ja nicht nur auf den Arbeitsbereich, sondern hat unsere gesamte Alltags-Zeit-Kultur nachhaltig bestimmt, mit zum Teil verheerenden gesundheitlichen, sozialen und psychischen Folgen.

Zeitwohlstand – das hört sich eigentlich ganz gut an, klingt aber auch ein bisschen luxuriös. In einer Zeit der Rotstifte im öffentlichen Sektor und der Schuldenbremse, der Niedriglöhne, der Altersarmut, der Armutsmigration, der Suppenküchen und der ungerechten Verteilung von unten nach oben – wer traut sich da noch von Wohlstand zu sprechen? Auch wenn vom Sozialstaat die Rede ist, verstehen die meisten darunter ja noch immer eine Art Sozial-Amts-Staat, der den Bedürftigen aufhilft, nicht aber ein gesellschaftliches Prinzip, das in erster Linie die gerechte Verteilung des erwirtschafteten Sozialprodukts zum Ziel hat, ganz unabhängig vom Armutproblem.

So ist auch der Begriff Wohlstand zunächst aus einer Situation des Mangels und der sozialen Ungerechtigkeit heraus entstanden. Es war kein geringerer als der schon erwähnte englische Ökonom und Moralphilosoph Adam Smith, der gerade in einer solchen Situation, Mitte des 18ten Jahrhunderts, sein Hauptwerk mit „Über den Wohlstand der Nationen“ betitelte. Denn in den Jahrhunderten zuvor herrschte in Europa bekanntlich weit verbreitet Armut und Elend – quasi als Normalzustand der breiten Massen. Vielleicht kennen Sie noch aus dem Geschichtsunterricht den berühmten Ausspruch von Henri IV., der schon zu Beginn des 17ten Jahrhunderts „wollte, dass sich jeder Franzose (und seine große Familie) jeden Sonntag ein Huhn in den Topf tun“ könne. Diese löbliche Absicht stand also für die Idee der Überwindung eines allgemeinen gesellschaftlichen Zustandes des materiellen Mangels, von dem naturgemäß die unteren Schichten am meisten betroffen waren, angefangen bei der Verfügung über Lebensmittel und menschenwürdigen Wohnraum, über Bildung bis hin zur gesundheitlichen Versorgung.

Wenn wir heute immer häufiger von Zeitwohlstand sprechen – wie zum Beispiel der erwähnte Achte Familienbericht der Bundesregierung –, dann hat das einen leicht nachvollziehbaren Grund. Dort wird detailliert die heutige, aktuelle Mangelsituation von Familien in unserer Gesellschaft dargestellt, die eben immer mehr eine zeitliche ist.

III.

Warum erzähle ich Ihnen das? Erstens um kurz zu skizzieren, dass der Wohlstandsbegriff, auch wenn wir das in der einen oder anderen Form manchmal so empfinden mögen oder wenn er von interessierter Seite so interpretiert wird, erst einmal überhaupt nichts mit Luxus zu tun hat, sondern im Gegenteil mit Mangel oder gar Armut der Mehrzahl der Menschen. Er ist gewissermaßen der utopische Gegenentwurf zu dem, was man gerade nicht hat, aber sich am meisten wünscht. Und er hat zu tun mit der Frage, wie man diese Defizite am besten überwinden kann. Nicht nur individuell, sondern gesellschaftlich, als kollektives Großprojekt, wie bei Adam Smith, der ja nicht vom Wohlstand des Individuums, sondern vom Wohlstand der Nationen sprach.

Zweitens erzähle ich Ihnen das, weil das, was Wohlstand für die Menschen meint, nicht ein für alle Mal festgelegt ist, sondern sich in einem ständigen historischen Wandel befindet, also von der jeweiligen gesellschaftlichen Situation abhängt. Worin Wohlstand, worin gewissermaßen seine Substanz besteht, hängt nämlich davon ab, was die Menschen in einer bestimmten Epoche an Bedürfnissen haben oder besser umgekehrt ausgedrückt: woran es ihnen in einer bestimmten Epoche jeweils besonders mangelt. Wenn man Hunger hat, besteht der Wohlstand in einer Steigerung der Verfügbarkeit über Brot und Butter, wenn Krankheiten die Menschen plagen in der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und des Gesundheitswesens, wenn die Luft zum Atmen fehlt, besteht Wohlstand in der Bereitstellung einer lebenswerten Umwelt. Und wenn eine große Mehrzahl der Menschen zu irgendeinem Zeitpunkt der gesellschaftlichen Evolution feststellt, dass sie zwar ein großes Auto und einen Flachbildschirm hat, aber keine Zeit mehr für andere wichtige Dinge des Lebens, wie für das Zusammensein mit der Familie oder um zu sich selbst zu kommen – dann kann mehr Wohlstand auch darin bestehen, die Verfügungsmöglichkeiten der Menschen über ihre Zeit zu verbessern.

Drittens bedeutet Wohlstand – auch wenn es im ersten Schritt um die Beseitigung von Mangelsituationen geht – nun aber nicht nur, dass man so recht und schlecht über die Runden kommt, also über das Existenzminimum verfügt, sondern dass man – sofern man in der einen oder anderen Form nach seinen Möglichkeiten arbeitet und sich damit an der Herstellung des gesellschaftlichen Reichtums nach Kräften beteiligt hat – auch über weit *mehr* Güter und Leistungen verfügen darf, als das zum Leben Notwendige ohne damit gleich im Luxus zu schwelgen. Schämen muss ich mich nur, wenn das Gefälle zwischen mir und meinem Nachbarn zu groß ist, wenn also die

Verteilung des Wohlstands ungerecht ist. Das gilt, um es vorwegzunehmen, für die Verteilung der Lebenschancen durch die Verfügung über Güter genauso wie für die Verteilung der Lebenschancen durch die Verfügung über Zeit.

Wohlstand ist also mehr als die bloße Überwindung von Armut. Doch darüber hinaus beinhaltet Wohlstand in gewissem Sinne sogar Reichtum. Denn Wohlstand beruht auf dem produzierten Reichtum einer Gesellschaft, verbunden wie gesagt immer mit der verteilungspolitischen Frage, also welchen Anteil daran der Einzelne auf Grund welcher Leistung oder einer sonstigen Zuteilungsregel jeweils für sich beanspruchen darf.

Das betrifft auch die Frage, welche Mitglieder der Gesellschaft mit welcher Begründung am wirtschaftlichen Ergebnis einer Volkswirtschaft mehr beteiligt sein sollten als andere. Möglicherweise gibt es ja Gruppen, die wegen ihres besonderen Leistungsbeitrags zum Wohl und Wachstum der Gesellschaft besonders berücksichtigt werden sollten. So etwa Pflegende oder Erziehende, ohne deren überdurchschnittlichen Einsatz, das heißt der Bindung ihrer einmaligen Lebenszeit an diese Aufgaben, der Solidargemeinschaft erhebliche Zusatzkosten entstünden bzw. ohne deren Arbeit die Gesellschaft sowohl keine Zukunft hätte als auch als völlig inhuman dastehen würde. Diese Frage spielt für die aktuelle IG-Metall-Forderung nach einem Entgeltausgleich für Erziehende und Pflegende eine zentrale Rolle. Und es betrifft in diesem Zusammenhang auch die Androhung der Arbeitgeberseite mit rechtlichen Schritten gegen die IGM-Forderungen, die darin eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten sehen. Ich komme später noch einmal darauf zurück.

Kurzum: Der Begriff Wohlstand als solcher ist erst einmal kein moralisches Kriterium und nichts, worauf man sich sogar in schlechten Zeiten nicht berufen dürfte, sondern nicht mehr und nicht weniger als eine seit Jahrhunderten etablierte Messlatte, an der – nicht nur – die Ökonomen den Erfolg einer Volkswirtschaft festmachen können, und insofern erst einmal wertfrei.

Wertmaßstäbe benötigt man allerdings, wenn man noch grundsätzlicher fragt, ob Zeitwohlstand sich denn in letzter Instanz – und was wäre die? – immer auf das Individuum beziehen soll, oder ob nicht gerade hier der Bezug auf die Gemeinschaft und ihre Chancen im Umgang mit der Zeit eine zentrale Rolle spielen müsste. Das ist überhaupt keine akademische Frage, sondern spiegelt sich etwa in der IGM-Beschäftigten-Befragung in der Antwort, dass häufige Wochenendarbeit als eine gewaltige zeitliche Belastung empfunden wird. Das Freie Wochenende als eine Zeitinstitution, an deren Entstehung ebenso wie an deren Erhalt sowohl Gewerkschaften als auch Kirchen ihren Anteil haben, ist nun aber gerade nicht das Ergebnis *individueller* Zeitoptimierung – mehr

individuell verfügbarer Zeit und von mehr Flexibilität –, sondern im Gegenteil eines durch öffentliche Institutionen und den Staat gesetzten *kollektiven* Zeitrahmens. Gern würde ich hier einen längeren Exkurs machen, zumal das Thema wieder von großer Aktualität ist, muss mir das aber aus Zeitgründen verkneifen.

Fazit: Auch ob Zeitwohlstand individuell oder eher kollektiv verstanden wird oder als eine gute Mischung aus beidem unterliegt dem gesellschaftlichen Wandel. Das zeigt sich etwa, wenn die einen das Freie Wochenende, das man ja wie gesagt nur durch kollektives Verhalten herstellen kann, als alten Zopf begreifen und in Frage stellen, während ein anderer Teil der Gesellschaft diese Zeitinstitution gerade gegen den allgemeinen Individualisierungstrend in Stellung bringt, nämlich als entschleunigtes zeitliches Biotop in einem gewissermaßen zeitfeindlichen Umfeld unter der Woche. Und so erschöpft sich Zeitwohlstand nicht in einem in erster Linie selbstbezüglichen „Recht auf eigene Zeit“, Andererseits folgt das Verständnis von zeitlichem Wohlstand aus gutem Grund aber auch den Individualisierungsbedürfnissen der Individuen – einfach weil, wie vorhin gesagt, Wohlstand und hierin Zeitwohlstand stets die Optimierung eines Gutes oder von Gütern meint, von denen man – auch ganz persönlich – zu wenig zu haben glaubt.

Wenn ich vorhin gesagt habe, dass Zeitwohlstand nichts Statisches ist, sondern immer wieder den Bedürfnissen der Menschen einer bestimmten Epoche folgt, so suggeriert dies, dass diese Veränderungen relativ homogen verlaufen und sich die Bedürfnisse der Menschen relativ einheitlich entwickeln. Doch wie Sie wissen, gibt es „die“ Gesellschaft als ein relativ geschlossenes Ganzes immer weniger, einfach weil der permanente und sich beschleunigende Modernisierungsprozess immer neue Bedürfnisse, neue Moden, neue Lebensformen und neue Wertmuster hervorbringt. Sie entwickeln sich immer diverser und in immer kürzeren Zeitabständen und nicht zuletzt werden sie auch von immer individualisierteren Individuen selbstbewusst vertreten, eben als eine Art Recht auf eigene Zeit. Jeder Lebensstil, jede Lebensform, jede Lebenslage und teilweise auch jede Religion stellt ihre eigenen Ansprüche an die Zeit ihrer Träger und beinhaltet ihre je eigene Vorstellung von einem guten Umgang mit der Zeit. Ein Umgang mit der Zeit, der die entsprechenden Lebensziele in der zeitlichen Dimension jeweils unterstützt – junge Familien eben anders als alte Menschen, Männer anders als Frauen, Schichtarbeitende anders als nine-to-five-Angestellte. Hinzu kommen regional bedingte andere Anforderungen an eine optimale Zeitordnung, etwa wenn man an die gerade laufende Debatte über das Stadt-Land-Gefälle und seine Folgen denkt.

Wir diskutieren diese Zusammenhänge ja seit Jahrzehnten schon als Multioptionsgesellschaft und mit vielen anderen ähnlichen Begriffen; neuerdings hat der Kulturwissenschaftler Andreas Reckwitz diesen Befund noch einmal weiter präzisiert und spricht nun für meine Begriffe sehr überzeugend von einer „Gesellschaft der Singularitäten“ (ders., Gesellschaft der Singularitäten, Frankfurt/M. 2018).

Entsprechend hat sich natürlich auch das, was diese Gesellschaft der Singularitäten und ihre einzelnen Mitglieder jeweils unter Zeitwohlstand verstehen wollen, erheblich verändert, vor allem auch diversifiziert. Und aufgrund dieser komplexeren Ausgangslage ist auch jede Politik, die den Zeitwohlstand der Menschen verbessern will, in den vergangenen Jahrzehnten immer komplizierter geworden, wie vor allem die Gewerkschaften erfahren haben.

Dabei geht es ja erstens nicht nur darum, als politischer Akteur den Zeitwohlstand der eigenen Klientel zu maximieren, sondern, den Geboten der Gemeinwohlorientierung und der Nachhaltigkeit folgend, immer auch darum, zu reflektieren, was die eigene Politik eines Verbandes oder einer Regierung und erst recht natürlich einer Gewerkschaft für die Gesellschaft als Ganze bedeutet. So etwa für die Umwelt, für die Volksgesundheit, den Pflegenotstand oder für die Förderung der Familien. Anders gesagt: Welchen Beitrag leistet Zeitpolitik respektive Arbeitszeitpolitik für das Gemeinwohl?

Wenn ich eben gesagt habe, dass das Verständnis von Zeitwohlstand immer auch ein Reflex auf die Bedürfnisse und Problemlagen der Menschen einer bestimmten Epoche ist, so stellt sich natürlich die Frage, wer in der Gesellschaft dieses Bedürfnis eigentlich aufnehmen und politisch umsetzen soll: Wer eigentlich, welche großen und kleinen Institutionen und Organisationen der Gesellschaft, sind eigentlich willig und in der Lage, die komplexen und zum Teil sehr widersprüchlichen Bedürfnisse der Menschen in einer Gesellschaft der Singularitäten noch zu erkunden, aufzunehmen und in konkrete Zeit-Politik, hier Arbeitszeitpolitik, umzusetzen? Vor allem wenn die Interessen selbst der eigenen Klientel in ihren unterschiedlichen Rollen, Lebenssituationen und Funktionen zum Teil – aber auch nur zum Teil – diametral aufeinanderprallen, wie etwa bei der Frage der Ladenöffnungszeiten, wo man die Sonntagsöffnung gern für sich selbst in Anspruch nimmt, während das eigene Freie Wochenende nicht angetastet sein soll.

Dem Wandel der Zeitbedürfnisse einer Gesellschaft und ihrem Verständnis von Zeitwohlstand zu entsprechen meint deshalb nicht einfach der Demoskopie zu folgen, die ohnehin immer widersprüchlichere Ergebnisse

zeitigt, sondern stellt die großen Institutionen der Gesellschaft vor die Aufgabe, Visionen vom besseren Leben der Gemeinschaft insgesamt und darin der eigenen Klientel zu entwickeln – einschließlich der zeitlichen Rahmenbedingungen eines guten Lebens. Und am Ende geht es natürlich darum, diese Einsichten in praktische Politik zu verwandeln.

Gerade was diesen Aspekt betrifft darf man der aktuellen Forderungsstruktur der IG-Metall bescheinigen, dass sie Antworten auf drängende gesellschaftliche Probleme unserer Zeit gibt und nicht etwa, wie gegenwärtig von der Arbeitgeberseite suggeriert wird, reine Klientelpolitik ist. Lassen Sie mich diesen Eindruck weiter begründen.

IV.

An dieser Stelle ist es gut, sich noch einmal die schlichte Tatsache bewusst zu machen, dass die zeitlichen und sonstigen Probleme der Beschäftigten, auf die mit Arbeitszeitpolitik reagiert wird, sich ebenso wandeln wie die Arbeitswelt und die in ihr Beschäftigten selbst und dass Arbeitszeitpolitik in unterschiedlichen Epochen hierauf die jeweils adäquaten Instrumente anzuwenden hat. Das bedeutet, dass im Verlauf dieser Veränderungen über Jahrzehnte oder gar Jahrhunderte es erforderlich ist, dass auch der arbeitszeitpolitische Instrumentenkasten mitwächst. Wie hat sich dieser Instrumentenkasten bis heute, bis hin zur aktuellen Forderungsstruktur der IG-Metall entwickelt?

Man kann die Arbeitszeitpolitik der vergangenen anderthalb Jahrhunderte als den Versuch von Gewerkschaften, Unternehmen und Staat verstehen, auf bestimmte Probleme der industriellen Arbeit, sei es in der Arbeit selbst oder auf der Schnittstelle von Arbeit und Nicht-Arbeit, mit Verkürzungen der Dauer der Belastungsexposition am Arbeitsplatz zu reagieren. Das Ergebnis waren die klassischen linearen, kollektiven Verkürzungen der Arbeitszeiten, die bekanntlich im Idealfall zum regelmäßigen Feierabend, zum Freien Wochenende oder zum Recht auf einen Jahresurlaub führten. Und nicht zu vergessen die berühmte, fünfminütige „Steinkühlerpause“ im Lohnrahmentarifvertrag II der Baden-Württembergischen Metallindustrie von 1973, die im Gegensatz zur Riester-Rente ja noch heute einen guten Klang hat. Damit wurden in der industriellen Moderne neue, epochenspezifische Zeitinstitutionen kreiert, die die bestehenden, zumeist aus dem religiösen Kontext hergeleiteten, ergänzten und in ihrer Bedeutung ersetzten. Sie

bildeten nun das Zentrum des schrittweise mit den Erfolgen der Gewerkschaften entstehenden Zeitwohlstandes als Ergänzung zu dem in langen Wellen ansteigenden Güterwohlstand.

Bekanntlich erfasste dann seit Ende der 1960er Jahre bei einem wachsenden Teil der Bevölkerung im Gefolge der Studenten-Bewegung und mit dem Wertewandel ein starker Individualisierungsschub die Gesellschaft, was auch und gerade den Umgang mit der Zeit betraf. Über die eigene Zeit verfügen zu wollen, aus dem Gleichschritt auszubrechen, seine eigenen Zeitbedürfnisse zu leben galt seinerzeit für viele per se als etwas Avantgardistisches, für andere als etwas Anrühiges.

Von nun an besteht der Zuwachs an zeitlichem Wohlstand in den neuen Projektionen nicht mehr wie bei linearen Arbeitszeitverkürzungen einfach nur in einem Mehr an verfügbarer Zeit, sondern zusätzlich in einer durch Selbstbestimmung generierten und in diesem Sinne „frei“ verfügbaren Zeit: Verfügung oder anders gesagt: Kontrolle über die eigene Zeit wird damit zu einem begehrten und somit knappen Gut, ja zum Synonym für Freiheit. Die besteht ja nicht nur in der großen politischen Freiheit, die das Grundgesetz meint, sondern auch und nicht weniger in der Freiheit der Selbstbestimmung über die vielen kleinen und großen zeitlichen Einzelentscheidungen des Alltags. Heute sagen dreiviertel aller Beschäftigten, dass Flexibilität für sie ein wichtiges Kriterium für die Wahl ihres Arbeitsplatzes sei (vgl. Handelsblatt Nr. 245/20.12.2017).

Bevor allerdings mit „Flexibilisierung“ und „Zeitsouveränität“ seit den 1990er Jahren neue Werkzeuge in dem Instrumentenkasten gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik gelegt werden durften, das heißt die Gewerkschaften sie als ihre eigenen Instrumente einzusetzen bereit war, war noch ein dorniger Weg von Überzeugungsarbeit zurückzulegen, wie sich die älteren unter uns noch erinnern. Als ich 1986 vom Vorstand der IG-Metall den Auftrag erhielt, ein wissenschaftliches Gutachten zur Zukunft des Freien Wochenendes anzufertigen, riet mir der betreuende Kollege vom IGM Vorstand aus dem alten Frankfurter Hochhaus am Mainufer sehr wohlmeinend dringend davon ab, solche Begriffe wie Flexibilisierung oder Zeitsouveränität oder Arbeitszeitoptionen allzu häufig oder am besten überhaupt nicht zu verwenden, weil das beim Vorstand eher Stirnrunzeln erzeugen würde. Zur gleichen Zeit bot mein früherer Arbeitskollege aus dem WZB, Andreas Hoff mit seiner neuen Arbeitszeitberatungsfirma Flexibilisierungsideen wie sauer Bier bei den Arbeitgebern an, weil auch und gerade dort sich zunächst kaum jemand vorstellen konnte, ein derart entgrenztes System in seinem Betrieb umzusetzen. Das also war die Ausgangslage in einer Zeit, in der die

elektrische Schreibmaschine mit Korrekturband nicht nur die Schreibtische, sondern auch die Denkstrukturen beherrschte.

Viele der von verschiedenen Einzelgewerkschaften seinerzeit mehr oder weniger stark befürchteten Nachteile und nicht intendierten Nebenfolgen haben sich im Laufe der Folgezeit allerdings bewahrheitet, indem Flexibilisierung manche Probleme gelöst, ihrerseits aber viele neue Zeitprobleme bei den Beschäftigten generiert hat.

Heute klagen wir über Entgrenzung der Arbeitstage und -Wochen und sehnen uns oft nach Regelmäßigkeiten. Es hat sich also gezeigt, dass als Kehrseite der Individualisierung der Arbeitszeiten wieder ganz neue, alte Arbeitszeitmuster als aktuelle Zeit-Bedürfnisse zurückkehren.

V.

Das bestätigt auch die IGM Beschäftigten-Befragung. Dort rangiert „geringe Verlässlichkeit und Planbarkeit der Arbeitszeiten“ hinter „überlangen Arbeitszeiten“ und „Wochenendarbeit“ auf Platz drei der Hitliste der Unzufriedenheitsfaktoren mit der Arbeitszeit.

Auch anhand unserer eigenen Forschungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf haben wir diese Entwicklung bereits vor einigen Jahren feststellen können. Ich möchte dies hier kurz vertiefen, weil die Forderung der IG-Metall und anderer sich ja explizit auf mehr und flexiblere Zeit für den Fall der Pflege bezieht, ebenso wie auf Erziehungssituationen, die man hierzu in vieler Hinsicht, wenn auch bei weitem nicht in jeder, analog denken kann. In unserer 2011 durchgeführten Untersuchung haben wir berufstätige pflegende Angehörige ganz unterschiedlicher Branchen, Frauen ebenso wie Männer, Hochqualifizierte und prekär Beschäftigte gefragt, welche Arbeitszeitregelungen ihnen bei ihrer Aufgabe am meisten entgegenkommen würden. Wir waren anfangs eher überrascht, dass die Befragten zwar auch mehr selbstbestimmte Flexibilität nannten – aber das nur für den Fall einer Krisensituation oder falls eingeschliffene Routinen mal nicht klappen, etwa weil Pflegebeteiligte plötzlich ausfallen: Nur durch regelhafte Zeitstrukturen im Pflegealltag können Alltagsroutinen ausgebildet werden und die sozialen Netzwerke mit vielen anderen beteiligten Menschen funktionieren (Reuyß/Pfahl/Rinderspacher/Menke: Pflegesensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin 2012)

Neben Verlässlichkeit und einem möglichst hohen Ausmaß an Selbstkontrolle stand bei den pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine

generelle Reduktion ihrer Arbeitszeit auf der Wunschliste. Dabei ging es immer darum, die Arbeitszeitdauer soweit reduzieren zu können, dass sie einerseits genügend Freiraum lässt, Beruf und Pflegeaufgabe, miteinander verbinden zu können, andererseits aber auch Zeit für Erholung und eigene Interessen lässt. Als eine Art Idealvorstellung wurde sehr häufig der Sechsstudentag genannt. Also: Verlässlichkeit, reduzierte Arbeitszeit kombiniert mit einer Art anlassbezogenen, selbstbestimmten Flexibilität für Notfälle. Wir haben dies dann im Rahmen unseres Konzepts „Pflegesensible Arbeitszeiten“ (vgl. oben) abgekürzt als „Pflegevollzeit“ bezeichnet.

Niemand der von uns Befragten wollte übrigens aus dem Beruf völlig aussteigen: Erstens ist das für viele aus finanziellen Gründen nicht möglich, trotz staatlicher Unterstützungsleistungen, die allerdings nach wie vor völlig unzureichend sind. Zweitens fürchteten viele hierdurch eine Belastung ihrer Erwerbsbiografie (unter anderem Karriereknick und Herabsetzung der Beschäftigungsfähigkeit). Drittens betonten unsere Probanden, dass ein Ausstieg aus dem Beruf der Pflegeaufgabe selbst gar nicht dienlich sei, weil dadurch Möglichkeiten der Abgrenzung gegen überbordende Ansprüchen der Pflegebedürftigen verloren gingen und somit gewissermaßen eine Work-Care-Life-Balance erschwert würde.

Was hier für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gesagt wurde, kann wie gesagt sinngemäß erst einmal auch für die Vereinbarkeit von Erziehungsaufgaben und Beruf gelten, wobei bei näherem Hinsehen natürlich Unterschiede bestehen, die aber an den genannten Kriterien nichts ändern. So entwickelte die Projektgruppe des DIW und der Friedrich-Ebert-Stiftung das Konzept einer Familienarbeitszeit (Müller/Neuman/Wrohlich: Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. DIW Wochenbericht Nr. 46 2015)

Damit bestätigt sich also noch einmal branchenübergreifend und bezogen auf den ganz konkreten Problembereich der Pflege, was die IGM-Studie für die Beschäftigten im Metallbereich im Speziellen festgestellt hat und was nun auch in der Forderung der IGM 2018 zum Ausdruck kommt.(vgl. IGM 2017, S. 15)

Insgesamt geht es in der gegenwärtigen sozialwissenschaftlichen Diskussion also wesentlich darum, wie man die beiden Elemente – Arbeitszeitverkürzung hier und Flexibilisierung dort – bedarfsadäquat miteinander kombinieren und auf eine sichere vertragliche oder gar gesetzliche Basis stellen kann.

VI.

Die IG-Metall Forderung schließt damit auch an die seit längerem andauernden wissenschaftlichen Entwürfe zu institutionalisierten Lebensarbeitszeitmodellen an. Die Zukunft einer institutionalisierten Lebenserwerbsarbeitszeit wird nicht mehr wie früher in vielen wiederkehrenden Phasen eines totalen Ausstiegs aus der Erwerbsarbeit gesehen. Unter „atmenden Lebensläufen“ und sinngemäß ähnlichen Konzepten wird heute vor allem die Möglichkeit eines Herunter- und wieder Hochfahrens des Umfangs der Erwerbsarbeit verstanden – was Sabbaticals aber nicht ausschließt. Das beinhaltet natürlich – wie auch immer im Einzelnen gesicherte – Rückkehrrechte zur angestammten Arbeitszeit.

Dieser Anspruch an eine lebenslange Selbstbestimmung über die eigene Zeit findet allerdings seine Grenzen an den Notwendigkeiten des Einkommenserwerbs. Damit sind wir bei dem zugegebenermaßen weiten und schwer zu begehenden Feld des Themas Entgeltausgleich. Man muss sich noch einmal vor Augen halten, dass all die epochalen arbeitszeitpolitischen Errungenschaften der vergangenen 150 Jahre und damit der Zuwachs an Zeitwohlstand durch neu geschaffene Zeitinstitutionen – von der schlichten linearen Arbeitszeitverkürzung und dem geregelten Feierabend über das Freie Wochenende, den Jahresurlaub, bis hin zur abgesicherten Altersruhezeit – nicht denkbar gewesen wären, ohne die eine oder andere Form des Lohnausgleichs. Und wir stehen heute, wenn auch anders als vor hundertfünfzig Jahren, als diese Idee eine systematische, strategische Arbeitszeitpolitik überhaupt erst ins Laufen brachte, vor dem klassischen Spagat jeder Arbeitszeitpolitik, der darin besteht, dass man den Kuchen nur einmal verteilen kann. Dass also die Verteilungsmasse des Verteilungsspielraums nur entweder in Geld oder in Zeit oder, wie die übliche Praxis in den vergangenen Jahrzehnten war, als eine Mixtur aus beiden „ausgeschüttet“ werden kann. Und diese Mixtur hängt wesentlich davon ab, inwieweit die Beschäftigten und die Gesellschaft um sie herum schlicht gesagt entweder eher mehr Zeit oder eher mehr Geld aus der Verteilungsmasse generieren wollen.

Auch diese so genannte Zeit- (Geld-) Präferenz der Beschäftigten ist nicht festgeschrieben, sondern wandelt sich von Epoche zu Epoche. Sie hängt von der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Wandel der Werte ebenso ab wie von der absoluten Höhe des Einkommens einer Person, ihrer Schichtzugehörigkeit oder ihrer Belastungswahrnehmung am Arbeitsplatz, um nur einige zu nennen. Mir scheint ziemlich wahrscheinlich, dass angesichts großer neuer Herausforderungen – ich nenne als Schlagworte nur

Alterssicherung, steigende Mieten, Gesundheits- und Pflegekosten oder Ungewissheiten über die Zukunft des eigenen Arbeitsplatz in Erwartung auf Industrie 4.0 – die Menschen tendenziell dazu neigen, zu alten Sicherheiten zurückzukehren. Die Vertrauensverluste in tragende Institutionen der Gesellschaft – vom Staat über die Banken, die Autoindustrie und den ADAC bis hin zur Katholischen Kirche – kommen dann noch hinzu. Da erscheint ein Geldkonto auf der Volksbank doch sicherer als ein Zeitkonto auf der Zeitsparkasse der Grauen Herren, zumal auch die Erfahrung besteht, dass Zeitkonten unter fadenscheinigen Vorwänden schon mal mehr oder weniger ohne Gegenleistung kassiert werden können.... Die Beschäftigten werden, so meine Vermutung, indem sich solche Vertrauenskrisen in Institutionen noch verstärken, vor allem aber indem sich die Verteilungsprobleme im nationalen und globalen Maßstab weiter zuspitzen, immer öfter vor der Entscheidung stehen, ob sie sich den Zuwachs an Zeitwohlstand, den sie sich eigentlich wünschen, noch leisten können.

Dafür spricht ja auch die IGM-Beschäftigten-Befragung: 57 Prozent geben dort zu Protokoll, dass sie gerne weniger arbeiten würden, es sich aber überhaupt nicht oder nur sehr bedingt leisten könnten. Nur 18 Prozent geben an, dass für sie die Entgeltfrage keine Rolle spielt. (S.24).

Die vorliegende Forderung der IG-Metall hat dieses Problem zwar auf dem Schirm, bleibt aber problematisch, weil erst einmal nur diejenigen in den Genuss einer tarifvertraglich verbrieften Option kommen, die eigene Arbeitszeit für zwei Jahre zu verkürzen, die es sich leisten können. Das aber war immer das Problem unterschiedlicher Ideen von Options-Zeiten, seit sie vor Jahrzehnten in die Debatte gebracht wurden.

Ein Lohnausgleich ist in der Forderung der IG-Metall ja grundsätzlich, das heißt außer für diejenigen Beschäftigten, die eine besondere Indikation für sich in Anspruch nehmen können, wie Pflege eines Angehörigen, Erziehungsaufgaben oder besondere Arbeitsbelastungen, nicht vorgesehen. Ein voller Lohnausgleich wäre bei diesem großen Schritt von 35 auf 28 Stunden, wenn man ihn denn maximal ausschöpft, ja auch illusorisch. Insofern kann man hier nur über eine Entgeltkompensation sprechen, die es den Interessenten etwas leichter macht.

Ich will diese Probleme hier nur benennen, nicht kritisieren, weil andererseits, wie ich vorhin dargestellt habe und wie die IGM-Befragung ja deutlich zeigt, die Zeichen der Zeit zugleich in Richtung einer starken Zeit-Präferenz, also in Richtung mehr verfügbarer Zeit mit hohem Selbstbestimmungsanteil, weisen. Hier scheint also die Schere zwischen Arbeitszeitwunsch und monetärer Wirklichkeit eher noch weiter aufzugehen.

Immerhin: Wer Erziehungsaufgaben oder Pflegeaufgaben zu Hause hat, soll bei einer Reduktion von mehr als 3,5 Stunden bis zu 200 Euro pro Monat als Ausgleich erhalten und wer wegen hoher Arbeitsbelastungen einen Anspruch geltend machen kann, 750 Euro im Jahr oder 62,50 im Monat. Einmal abgesehen davon, dass dies zunächst ja nur Forderungen sind und noch keine Ergebnisse, stellt sich dennoch die Frage, wie hoch die Inanspruchnahme unter diesen Vorzeichen sein wird.

Wir haben uns in dem erwähnten Projekt „Pflegesensible Arbeitszeiten – zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ diese Zusammenhänge an einzelnen Fällen genauer angeschaut und dabei über Modelle nachgedacht, wie man im Fall von Arbeitszeitreduzierungen auf etwa 28 Stunden die Entgeltproblematik speziell für eine Pflegesituation besser regeln könnte. Denn unsere Erfahrung war, dass die Idee einer solchen Pflegevollzeit, wie wir sie den Probanden vorgeschlagen haben, von diesen grundsätzlich sehr gut aufgenommen wurde, dabei allerdings auch gefragt wurde, wie das denn finanziell gehen solle. Wir haben dann in diese Richtung weitergedacht und sind im Rahmen unseres Projekts zu einem ersten Ansatz eines Lösungsmodells gekommen.

Dieses Modell im Einzelnen vorzutragen ist hier nicht das Thema, daher nur kurz ein paar Eckpunkte: Grundsätzlich setzt das Modell voraus, dass die Pflege einer nahestehenden Person als eine herausgehobene gesellschaftliche Leistung von eben dieser Gesellschaft anerkannt wird – eine Leistung, die erstens der Solidargemeinschaft enorme Kosten erspart und zweitens einen entscheidenden Beitrag für die Verwirklichung einer humanen Gesellschaft leistet. Diese Prämisse zu erwähnen ist wichtig, weil sich daraus die Legitimation für eine besondere monetäre aber auch zeitliche Unterstützung der damit befassten Personen durch Staat und Zivilgesellschaft herleitet. Die besondere Unterstützung besteht dabei im Ausgleich der Entgelt-Lücke zwischen der tariflichen Normalarbeitszeit und der aufgrund der Pflegeaufgabe reduzierten Pflegevollzeit, die so etwas wie eine Pflege-Normal-Vollzeit ist, zum Beispiel 28 Stunden in der Woche.

Der Entgelt-Ausgleich erfolgt hier allerdings nicht zu hundert Prozent. Vielmehr werden die aus der Pflegeaufgabe entstehenden Kosten für den Haushalt der Pflegeperson durch die Entgeltreduzierung paritätisch auf drei Schultern verteilt: Erstens auf die Pflegeperson selbst, zweitens auf einen staatlichen Zuschuss und drittens auf einen Entgeltausgleich im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung. Unterstützend hierzu wäre wahrscheinlich der Aufbau eines unternehmensübergreifenden Pflegegeldfonds sinnvoll, möglicherweise auch branchenübergreifend, der sich aus tarifvertraglichen

Ressourcen speist. In diese Richtung weisen auch bereits bestehende vertragliche Regelungen im Bereich der IGBCE.

Was hier für die Pflege gesagt ist, könnte analog auch für Erziehungsaufgaben gelten, wobei das jedoch auf keinen Fall einfache Übertragbarkeit bedeutet. Hier wäre also zu überlegen, ob sich die IG-Metall-Forderung nicht für diese beiden Bereiche Pflege und Erziehung in der vorgeschlagenen Richtung ausbauen ließe, sodass am Ende (a) eine tarifvertragliche Komponente, (b) ein staatlicher Zuschuss und (c) ein Eigenbeitrag der Pflegeperson durch den Einsatz ihrer eigenen Lebenszeit im Rahmen eines drei Säulen- Modells stünde. Dabei ist klar, dass ein solches Modell gegenüber einer nur tarifvertraglichen Vereinbarung erheblich komplizierter wäre und damit wohl eher ein Langzeitprojekt. Es könnte jedoch die Schwelle zur Inanspruchnahme optionaler temporärer Arbeitszeitverkürzungen erheblich senken und damit einen nachhaltigen Beitrag zur Lösung eines der großen gesellschaftlichen Probleme unserer Zeit leisten.

Ob ein solches Modell auch bei der dritten Indikation, Arbeitszeitverkürzung mit partiellem Entgeltausgleich wegen besonders belastender Arbeitsbedingungen, greifen könnte, wäre zu prüfen; dabei wären wahrscheinlich aber, unter anderem wegen einer abweichenden Begründungsstruktur und damit einer anderen Legitimationsbasis, zusätzliche Hürden zu überwinden. Ungeachtet dessen wäre diese Indikation nicht weniger dringlich als die anderen beiden Erziehungsaufgaben und Pflegeaufgaben. Der der derzeit angedachte Ausgleich von 750 Euro pro Jahr, was 62,50 Euro im Monat entspricht, ist aber nicht eben üppig, selbst wenn er in vollem Umfang durchzusetzen wäre, und entspricht eigentlich nicht der Bedeutung von temporären Optionszeiten im Kontext des Arbeitsschutzes.

In der Differenzierung von Indikationen oder Anlässen, die einen Entgeltausgleich auslösen wie Pflege und Erziehung oder eine besonders belastende Arbeit auf der einen Seite und einer nicht anlassbezogenen Inanspruchnahme des Rechts auf eine epochale Arbeitszeitreduzierung sehen nun manche, namentlich die einschlägigen Arbeitgeberverbände, eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten. Denn diejenigen Beschäftigten, die eine Care-Aufgaben vorweisen könnten und damit einen Anspruch auf Entgelt-Ausgleich hätten, seien rechnerisch besser gestellt als diejenigen ohne eine solche Aufgabe.

Damit ist die sehr grundsätzliche Frage aufgeworfen, ob Beschäftigte in so ungleichen Lebenslagen tatsächlich gleich zu behandeln seien oder ob nicht umgekehrt erstens gerade die Ungleichheiten ihrer sozialen Ausgangslage ihre Ungleichbehandlung im Sinne eines sozialen Ausgleichs rechtfertigen, ja

unter sozialstaatlichen Vorzeichen sogar erfordern würde. Zweitens und hauptsächlich lässt sich argumentieren, dass die beiden Bereiche Erziehung und Pflege elementare Bestandsnotwendigkeiten unserer Gesellschaft abbilden, die nur solange funktionsfähig gehalten werden können, wie Menschen bereit sind, einen erheblichen Teil ihrer einmaligen Lebenszeit freiwillig in diese zu investieren. Die zentrifugalen Kräfte, die vermehrt auf den Zusammenhalt der Gesellschaft drücken, drohen solche in der ersten und auch noch zweiten Moderne weithin selbstverständlichen Formen von freiwilliger Care-Arbeit und solidarischem Handeln tendenziell zu zersetzen. Das bedeutet aber, dass ein immer größerer Teil dieser Arbeit nicht mehr freiwillig und damit zum Nulltarif erledigt werden kann, sondern durch Erwerbsarbeit substituiert werden müsste – und damit praktisch unbezahlbar würde (vgl. BMFSFJ; Zeit für Familie, Achter Familienbericht, Berlin). Demgegenüber würde eine deutliche monetäre und zeitliche Unterstützung Pfleger durch Staat und Zivilgesellschaft sowohl zum Erhalt des gegenwärtigen Niveaus an Bereitschaft zur Übernahme von Sorgearbeit beitragen als ein dementsprechendes Reglement auch den Selbstanspruch einer humanen, sozial orientierten Gesellschaft unterstützen würde.

Unter dem Aspekt der Maximierung von individuellem Zeitwohlstand ist eine solche Argumentation bzw. Konstruktion von Modellen jedenfalls hoch interessant, geht es dabei doch darum, bestimmte, strukturell bedingte Formen zeitlicher Armut zu bekämpfen. Denn sowohl pflegende Angehörige als auch Erziehende – dafür steht neben vielen anderen Studien zu diesem Thema der Achte Familienbericht, den ich wiederholt erwähnt habe – gehören anerkanntermaßen zu den zeitlich Armen dieser Gesellschaft. In diesem Sinne könnte man auch sagen, dass eine Pflegevollzeit oder eine Familienarbeitszeit oder eben die vorliegende IGM-Forderung Modelle zu Bekämpfung zeitlicher Armut sind. Dabei wird dieser Typ von Armut – der das Pendant zu zeitlichem Reichtum oder ganz allgemein ein bestimmter, negativer Befund von Zeitwohlstand ist –, hier in der gleichen Dimension bekämpft, in der er auftritt: nämlich in der zeitlichen: Zusätzliche Zeit bereitzustellen gegen die Zeitknappheit, und nicht etwa kompensatorisch Geld anstelle von Zeit. Wobei allerdings, wie ich eben zu zeigen versucht habe, die monetäre Komponente auf keinen Fall unterschätzt werden darf. Ganz allgemein gesagt haben wir es hierbei dann mit einer Form zeitlicher Sozialpolitik oder auch sozialer Zeitpolitik zu tun.

VII.

Ich habe mit der Frage begonnen, wie hängt Arbeitszeitpolitik mit Zeitwohlstand zusammen. In komprimierter Form möchte ich Ihnen diese Frage nun am Schluss noch einmal zusammenfassend beantworten. Wenn man so etwas wie ein Ideal oder Optimum von Zeitwohlstand formulieren wollte, bestünde ein hohes Niveau an Zeitwohlstand in einem ausgewogenen Verhältnis dieser fünf Kriterien:

1. Rein quantitativ *genügend Zeit* für die eigenen Bedürfnisse zu haben.
2. Gesellschaftlich über *Zeitinstitutionen kollektiver Arbeitsruhe* zu verfügen, die gemeinsame Zeit mit anderen Menschen ermöglichen (Freies Wochenende, „Feierabend“).
3. Möglichst viel *Selbstbestimmung oder Souveränität* über die eigene Zeit verwirklichen zu können.
4. Über das notwendige Ausmaß an *Regelmäßigkeit und Kalkulierbarkeit* der Arbeitszeit zu verfügen,
5. und das bei einer *humanen Arbeitsdichte*, die die psychophysische Belastung in Grenzen hält, um nicht die Lebenszeit, die mit Arbeit verbracht wird, qualitativ zu entwerten.

VIII.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, am Schluss möchte ich noch einmal deutlich aussprechen, dass der IG-Metall unter dem Aspekt, mehr Zeitwohlstand zu verwirklichen, auch und gerade für den konkreten Alltag der Menschen, mit der aktuellen Forderungsstruktur in fast allen Punkten tatsächlich ein großer Wurf gelungen zu sein scheint. Das hoffe ich jedenfalls gezeigt zu haben und wünsche Ihnen in den kommenden – hoffentlich nicht allzu vielen Wochen – jeden denkbaren Erfolg beim Kampf um seine Verwirklichung!